



ACTUALIDAD INTERNACIONAL SOCIOLABORAL

Nº 153
Enero-2012

MINISTERIO DE EMPLEO Y SEGURIDAD SOCIAL
Secretaría General Técnica
Subdirección General de Relaciones Internacionales Sociolaborales



MINISTERIO DE EMPLEO Y SEGURIDAD SOCIAL
SUBSECRETARÍA - SECRETARÍA GENERAL TÉCNICA
SUBDIRECCIÓN GENERAL DE RELACIONES INTERNACIONALES
SOCIOLABORALES

NIPO : 270-12-001-1

Para cualquier consulta y solicitud de documentos dirigirse a:
Subdirección General de Relaciones Internacionales Sociolaborales
(sgrsi@meyss.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 insertan dos artículos: el primero es un resumen del discurso de investidura del Primer Ministro, Elio Di Rupo, ante la Cámara Baja, en el que expone las medidas principales que desarrollará el Ejecutivo en la presente legislatura; el segundo se refiere a las reformas fundamentales (sistema de pensiones, prejubilación, desempleo e inmigración), que en materia sociolaboral se han incluido en el Acuerdo para formar el Gobierno de coalición; de **Francia** se informa sobre la situación económica en el tercer trimestre de 2011, con un aumento de la tasa de desempleo hasta el 9,3, debido entre otros factores, a la crisis de la zona euro; de **Italia** se incluye un resumen del Informe Anual sobre la situación socioeconómica del país, elaborado por el Centro de Estudios sobre Investigaciones Sociales, en el que se abordan temas como la responsabilidad colectiva, el empleo, la formación o las relaciones sociales en internet; de **Grecia, Italia, Reino Unido y Rumanía** se incluyen comentarios generales sobre cuestiones de actualidad de carácter político, económico y social.

En el capítulo de **Seguridad Social**, de **Italia** se informa de la aprobación por ley de la reforma del sistema de pensiones, que supone, entre otras medidas, la modificación de la edad de jubilación y el modelo para calcular la cuantía de la misma; de **Rumanía** se incluye una noticia sobre la posible modificación del Sistema Sanitario, a raíz del proyecto de Ley de Sanidad presentado por el Ejecutivo y fundamentado en los problemas financieros que atraviesa el sector.

En el capítulo de **Mercado de Trabajo**, en el apartado de **Empleo/Desempleo**, de **Alemania** se publican tres documentos: el primero analiza los principales indicadores del mercado laboral en noviembre de 2011, en el que la cuota de desempleo se sitúa en 6,6 %, según los datos proporcionados por la Agencia Federal de Empleo; el segundo es un artículo realizado con los datos del Instituto de Investigación del Mercado Laboral, sobre las distintas modalidades de contratación que se han llevado a cabo para seleccionar los trabajadores más adecuados, respecto de los puestos ofertados por parte de las empresas; el tercero presenta las conclusiones del estudio realizado por el Instituto de Prospección de Empleo (IAB) sobre la concesión de subvenciones a los desempleados que justifiquen un proyecto empresarial viable; de **Bélgica** se incluyen los datos de la Oficina Nacional de Empleo en relación al mercado de trabajo en diciembre de 2011, cuya tasa de desempleo continúa establecida en el 10,9%; de **Canadá** se informa sobre la situación del mercado de trabajo en el mes de diciembre, en el cual la tasa de desempleo ha aumentado una décima respecto al mes anterior, hasta alcanzar el 7,5 %; de **EE.UU.** se publican las estadísticas del mercado de trabajo del mes de diciembre, en el que se generaron 200.000 puestos de trabajo, situándose la tasa de desempleo en el 8,5%; su nivel más bajo desde marzo de 2009; de **Francia** se incluye un artículo que explica las medidas propuestas por la Organización para la Cooperación y el Desarrollo Económico (OCDE) con el objetivo de impulsar la inserción en el mercado de trabajo de la población joven, mejorando a su vez la transición entre formación académica y vida laboral; de **Grecia** se publican los datos sobre el mercado de trabajo referidos al tercer trimestre de 2011, cuya tasa de desempleo se situó en el 17,7%, frente al 12,4% de 2010 en el mismo periodo de referencia, según la Autoridad Helena de Estadística; de **Irlanda** se informa de la situación del mercado de trabajo en el tercer trimestre de 2011, en el que destaca por un lado, la evaluación del Programa para el Fomento de la Actividad Emprendedora por parte del Secretario de Estado de Empleo; por otra parte el Gobierno ha decidido mantener las restricciones de entrada en el país a los trabajadores búlgaros y rumanos, hasta finales de 2013; de **Italia** se publican los datos del Instituto Nacional de Estadística sobre el mercado de trabajo en el tercer trimestre de 2011, en el que aumenta el número de ocupados en

un 0,7% respecto al mismo periodo del año anterior; de **Países Bajos** se añade un artículo sobre la perspectiva del mercado de trabajo durante el mes de noviembre, en el cual la tasa de desempleo, del 5,8%, se ha mantenido invariable respecto al mes de octubre, según los datos aportados por la Oficina Central de Estadística; de **Reino Unido** se incluyen los datos del mercado de trabajo del trimestre agosto-octubre de 2011, en el cual el desempleo aumentó un 0,4 % respecto al trimestre anterior, estableciéndose la tasa de desempleo en un 8,3 %; a su vez el Gobierno ha anunciado un nuevo plan para impulsar el acceso de la población joven al mercado de trabajo y la formación profesional; de **Rumanía** se publican los datos del mercado de trabajo en el tercer trimestre de 2011, en el que la tasa de desempleo alcanzó el 7,2%; según la Oficina Nacional de Estadística.

En el apartado de **Formación Profesional**, de **Francia** se publican dos documentos: el primero se refiere al acuerdo alcanzado por los Agentes sociales, para establecer el contenido básico en la formación profesional de los trabajadores, que incluye entre otras iniciativas, la validación de los conocimientos adquiridos por experiencia o la instauración del pasaporte de orientación y formación; el segundo informa sobre el tipo de ayudas públicas concedidas a las empresas para mejorar las capacidades de los trabajadores y adaptar el perfil de los puestos de trabajo.

En el capítulo de **Relaciones Laborales y Condiciones de Trabajo**, en el apartado de **Relaciones Laborales**, de **Alemania** se publican dos documentos: el primero es un artículo realizado con los informes de diversas instituciones, como la Agencia Federal de Empleo, el Instituto de Investigaciones Sindicales (WSI) y la Confederación Alemana de Sindicatos (DGB) que analizan las características de los denominados mini-empleos (puestos de trabajo con remuneración especialmente baja) en relación al salario mínimo y la precariedad salarial; el segundo es un estudio comparativo de la Agencia Federal de Empleo sobre la evolución de la tasa de ocupación en los mercados laborales de ámbito europeo, después de realizar diversas reformas en las prestaciones sociales y en las políticas activas de empleo; de **Canadá** se publica un estudio sobre el perfil laboral de los trabajadores autónomos, atendiendo a las características de sus ingresos profesionales y patrimoniales, según los datos del Instituto de Estadística; de **EE.UU** se informa sobre la sentencia dictada por el Tribunal Supremo que confirma la excepción al principio de no discriminación en el empleo, dentro del ámbito de los trabajadores religiosos; de **Francia** se incluye un artículo sobre las medidas aplicadas por el Ejecutivo, para aumentar la tasa de actividad de los trabajadores mayores de 50 años, así como prolongar la vida laboral de aquéllos que tengan más de 60; de **Países Bajos** se incluye un artículo que explica el perfil profesional de las personas mayores de 55 años en situación de desempleo, así como las dificultades que experimenta este colectivo para encontrar trabajo, según los estudios realizados por la Oficina Central de Estadística y el Instituto de Gestión de los Seguros Sociales.

En el apartado de **Negociación Colectiva**, de **Bélgica** se inserta una noticia sobre diversas reclamaciones de las organizaciones sindicales, respecto a las medidas de ajuste presupuestario establecidas por el Gobierno en la primera semana de diciembre de 2011; de **Italia** se informa sobre el acuerdo alcanzado entre el Grupo Fiat y las organizaciones sindicales, que se concreta en un convenio colectivo específico en vigor desde el 1 de enero de 2012.

En el capítulo de **Asuntos Sociales y Servicios Sociales**, de **Países Bajos** se incluye un documento que analiza la situación educativa y laboral de la población joven, así como su procedencia en el caso de los extranjeros, según los datos de la Oficina Central de Estadística.

En el capítulo de **Migraciones**, de **Italia** se incluye un artículo que explica la estructura de las rentas de trabajo así como de las rentas de capital y prestaciones sociales, en referencia a los extranjeros residentes en Italia, según los datos del Instituto Nacional de Estadística; de **Países Bajos** se informa de la decisión adoptada por el Ejecutivo holandés respecto al cierre de la frontera para los trabajadores de origen rumano y búlgaro, hasta el 1 de enero de 2014 como mínimo, debido a las malas perspectivas económicas que experimenta el país.

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, 10

- Pilares del Gobierno belga para la actual legislatura
- Principales reformas sociolaborales incluidas en el Acuerdo gubernamental del nuevo Ejecutivo belga

Francia, 19

- La crisis de la Zona Euro marca la pauta

Grecia, 20

- Comentario general

Italia, 24

- Comentario general
- El Informe anual sobre la situación social del país

Reino Unido, 31

- Comentario General

Rumanía, 35

- Comentario general

AREA DE SEGURIDAD SOCIAL

Italia, 39

- Aprobada por Ley la reforma de las pensiones

Rumanía, 41

- Posible modificación del sistema sanitario en 2012

ÁREA DE MERCADO DE TRABAJO

EMPLEO/DESEMPLEO

Alemania, 43

- La situación del mercado de trabajo en diciembre de 2011
- Vías de búsqueda de personal en las empresas alemanas
- Balance de la subvención a la fundación de empresas

Bélgica, 55

- Situación del mercado de trabajo en diciembre de 2011

Canadá, 61

- Situación del mercado de trabajo en diciembre de 2011

EE.UU, 63

- Situación del mercado de trabajo en diciembre de 2011

Francia, 67

- Situación del empleo para jóvenes profesionales

Grecia, 72

- Situación del mercado de trabajo

Irlanda, 76

- Situación del mercado de trabajo en el tercer trimestre de 2011

Italia, 77

- Situación del mercado de trabajo

Países Bajos, 82

- Situación del mercado de trabajo en noviembre de 2011

Reino Unido, 84

- Situación del mercado de trabajo en el trimestre agosto-octubre de 2011

Rumanía, 86

- Situación del mercado de trabajo

FORMACIÓN PROFESIONAL

Francia, 87

- La formación profesional de los trabajadores
- Ayudas públicas a la formación

ÁREA DE RELACIONES LABORALES Y CONDICIONES DE TRABAJO

RELACIONES LABORALES

Alemania, 99

- Precariedad en el mercado de trabajo alemán: los mini-empleos y el segmento salarial bajo
- Estudio comparativo de los mercados laborales europeos: evolución de la ocupación y de la precariedad laboral

Canadá, 118

- Autónomos: menos ingresos pero más patrimonio neto

EE.UU, 120

- El Tribunal Supremo confirma la excepción al principio de no discriminación en el empleo en el ámbito de los trabajadores religiosos

Francia, 122

- Política de empleo en favor de los trabajadores mayores¹

Países Bajos, 130

- Trabajo para mayores desempleados

NEGOCIACIÓN COLECTIVA

Bélgica, 134

- Reivindicaciones de las organizaciones sindicales en rechazo al Plan de austeridad del nuevo Gobierno

Italia, 137

- Firma del convenio colectivo en el Grupo Fiat

¹ Numéros juridiques. Liaisons sociales. Novembre 2011

ASUNTOS SOCIALES Y SERVICIOS SOCIALES

Países Bajos, [139](#)

- Monitor de la juventud en 2011

AREA DE MIGRACIONES

Italia, [144](#)

- Las rentas de las familias extranjeras

Países Bajos, [146](#)

- Las fronteras se mantendrán cerradas para los trabajadores procedentes de Rumania y Bulgaria

ESPAÑA

INDICADORES

- Últimos datos estadísticos, [150](#)
- Cuadros en materia de Seguridad Social diciembre de 2011, [151](#)

INTERNACIONAL

**SITUACIÓN POLITICA,
ECONÓMICA Y SOCIAL**

BÉLGICA

PILARES DEL GOBIERNO BELGA PARA LA ACTUAL LEGISLATURA²

En su discurso de investidura ante la Cámara baja, el Primer Ministro belga, Elio Di Rupo, expuso los cinco pilares del trabajo de su Gobierno para esta legislatura que, se inicia tras año y medio de crisis política en la que, el Reino belga hubiese podido perder no solo el país sino también su prosperidad y su modelo social.

Los pilares del discurso de investidura ante la Cámara fueron la

- reforma del Estado para transferir competencias del nivel Federal a las Regiones;
- independencia fiscal de las Regiones;
- reforma de la ley especial de financiación para que las Regiones y las Comunidades operen de forma independiente y permanezcan más enérgicas y responsables;
- saneamiento austero de las finanzas públicas federales para, por una parte, recobrar bases económicas sanas y, por otra, poder cumplir con el compromiso adquirido con la UE;
- ejecutar reformas sociales y económicas para hacer frente a los retos del futuro, incluido el envejecimiento de la población.

El Primer Ministro ha hecho especial hincapié en la reforma de las bases institucionales y socioeconómicas que calificó de auténtica convulsión para la arquitectura belga. También se refirió a las huellas dejadas por la crisis económica de los últimos años y al saneamiento de las finanzas públicas que es una de las prioridades de este Gobierno para que, por una parte, se asegure el futuro del modelo social belga y, por otra, se promueva la actividad económica. Elio Di Rupo se comprometió a revalorizar el empleo, velar por el poder adquisitivo de la ciudadanía y a luchar contra todos los tipos de fraude.

Tanto las reformas institucionales como las medidas socioeconómicas que recoge el Acuerdo del Gobierno persiguen reinstaurar confianza y respeto; por ello, el Gobierno se compromete a, entre otras cosas, proteger el poder adquisitivo, no tocar la indexación automática de los salarios, proteger la demanda interior y el desarrollo económico, adoptar medidas para mejorar la competitividad de las empresas, estimular la economía, establecer una reglamentación más adecuada para el mundo financiero, aportar reformas a la justicia y mejorar el marco legal para la emigración. Además de los aspectos socioeconómicos, el Gobierno realizará una gran reforma del Estado (la sexta desde que existe el país) para reforzar las Regiones y las Comunidades y proveerlas de poder decisivo, permitiendo de esta forma que el Estado federal se centre en sus cometidos fundamentales como es la Seguridad Social y regulación general.

A lo largo de su discurso, Elio Di Rupo ha insistido, con firmeza y sin rodeos, en la necesaria solidaridad ciudadana; entendimiento entre las distintas Comunidades del país y en la unión solidaria entre los ciudadanos.

Gobierno

En las últimas elecciones generales han salido vencedores dos partidos políticos de polo opuesto: la N-VA (nacionalistas flamencos) al norte del país y PS (socialistas francófonos) en el sur. La práctica no es inhabitual y, es también el porqué los belgas están acostumbrados a tener gobiernos de coalición cuyas formaciones suelen ser largas y de difícil negociación debido al complicado planteamiento institucional. En esta ocasión, la divergencia de los dos partidos

² Ftes.: Discurso de investidura del Primer Ministro Elio Di Rupo

vencedores ha llevado el país a una crisis sin precedente (año y medio sin Gobierno), período durante el que, a petición del Rey Alberto II, se sucedieron 8 formadores de Gobierno. No cabe duda que el conflicto lingüístico y social que opone a las dos Regiones del país (Flandes al norte y Valonia al sur), desde hace más de 30 años, sigue siendo el gran escollo de la política belga, máxime cuando el primer punto del programa electoral de la lista más votada en el norte (NVA) era la escisión de la Región de Flandes.

Los dos líderes políticos del último escrutinio discrepan sobre la viabilidad del Reino de Bélgica. Elio Di Rupo, protagonista en el sur del país indicó que es indispensable realizar una reforma profunda del Estado pero que, la pretensión de algunos partidos flamencos no es otra que desmantelarlo y eso no puede aceptarlo. En cuanto al líder del norte, Bart De Wever (NVA) manifestó que el desmantelamiento del país es evidente a largo plazo y que ningún líder político puede confiar en el futuro en una nación tal y como está diseñada Bélgica actualmente.

Es la primera vez desde 1974 que el país cuenta con un Primer Ministro francófono.

B-H-V: escisión de Bruselas-Hall y Vilvorde.

En realidad es un problema electoral; se trata de Ayuntamientos de la periferia de Bruselas (total o parcialmente) ubicados en territorio flamenco en los que hay o puede haber alcaldías francófonas debido a las concesiones realizadas en su día para que fuesen poblados con y por francófonos. En los llamados “ayuntamientos con facilidades” se concedió poder realizar una vida cotidiana en francés (poder contraer matrimonio en lengua francesa, educar a los hijos hasta los 12 años en francés -colegios francófonos-, expresarse en francés ante las autoridades judiciales del distrito y poder votar listas de partidos francófonos). La consecución de un acuerdo en este espinoso asunto es lo que ha posibilitado la formación de gobierno. Cabe recordar que, el tema lingüístico, fue también el promotor de la caída del gobierno anterior de Yves Leterme.

Presupuestos Generales del Estado 2012

Rigurosos pero sin obsesión austera; los Presupuestos Generales 2012 fueron confeccionados planificando ya enfoques para el 2013 y el 2014. El actual Primer Ministro, Elio Di Rupo, entonces formador de Gobierno, manifestó que los Presupuestos Generales se habían realizado con sensatez, justicia y seriedad, sin tocar al sistema de indexación salarial belga (automático), cuya supresión con tanta insistencia pide la patronal y que también sugiere Europa. Se prevé que Bélgica cierre el ejercicio 2012 con un déficit del 2,8% del PIB pero que los enfoques proyectados para las cuentas públicas del 2013 y 2014 permitirán equilibrar los Presupuestos Generales belgas en el 2015.

Para lograr los objetivos marcados, el Gobierno belga hará, entre otras cosas:

- reformas estructurales y fundamentales del mercado de trabajo y de las pensiones;
- reformará la fiscalidad aplicada a las rentas de capital;
- implantará una tasa adicional de crisis (4%) sobre intereses bancarios que superen los 20.000 euros;
- Aplicará un gravamen sobre los “stock options” y aumentará la tributación de las operaciones bursátiles;
- reformará el sistema de intereses nocionales para controlar los costes empresariales y combatirá los abusos;
- reforzará la lucha contra el fraude fiscal y social;
- subirá el impuesto sobre las actividades nucleares
- subirá impuestos al sector bancario;
- evitará que se realicen gastos públicos inútiles;
- reducirá considerablemente el Presupuesto sanitario en el horizonte 2015;

- congelará el gasto de las retribuciones del personal así como del funcionamiento de las administraciones públicas en el 2012. Habrá ahorros adicionales en el 2013;
- realizará importantes ahorros en el Ministerio de Defensa para que, al horizonte 2015, el efectivo del ejército cuente con solo 30.000 soldados;
- congelará los créditos de cooperación al desarrollo.

PRINCIPALES REFORMAS SOCIOLABORALES INCLUIDAS EN EL ACUERDO GUBERNAMENTAL DEL NUEVO EJECUTIVO BELGA ³

Se extractan a continuación las reformas fundamentales que en materias sociolaborales se han incluido en el Acuerdo que ha posibilitado la formación de gobierno en Bélgica, tras más de quinientos días de crisis institucional.

Destacan esencialmente la reforma del sistema de desempleo, de prejubilación y de las pensiones. Se incluyen igualmente diversas medidas en materia de inmigración.

Cabe también resaltar que en dicho acuerdo se ha convenido la transferencia a las Regiones federadas de las siguientes competencias:

- El control de la disponibilidad de los demandantes de empleo.
- La activación de los demandantes de empleo y las reducciones del coste del trabajo para grupos concretos.
- Los dispositivos de reinserción laboral y de aprendizaje de los demandantes de empleo.

Reforma del mercado de trabajo para incrementar la tasa de empleo

Reforzar la atracción por el trabajo

En la declaración de la renta, a partir de 2013, se aumentará en 200 € la parte exenta de impuestos para los ingresos profesionales bajos y medios (trabajadores asalariados, autónomos y funcionarios, cuyos ingresos profesionales no superen 24.410 euros/año netos).

Reformar el régimen de desempleo para aumentar la participación en el mercado de trabajo

El régimen del seguro de desempleo, que sigue siendo competencia federal, será reformado para alentar la búsqueda de empleo, sin que ello provoque un aumento de gastos a los CPAS (Centros Públicos de Ayuda Social).

- Reforzando las condiciones de acceso a las prestaciones de espera y limitándolas en el tiempo.

Para apoyar más intensamente a los jóvenes en su búsqueda de empleo, las prestaciones de espera se transformarán en prestaciones de inserción. Así, el periodo de espera se tornará en periodo de prácticas de inserción profesional.

A partir de enero de 2012 la duración de dicho periodo será de 310 días (12 meses según la reglamentación del paro).

- Disminuyendo progresivamente en el tiempo las prestaciones de paro.

³ Fte.: SPF.- Gabinete del Primer Ministro.- Acuerdo de Gobierno de 1.12.2011

Se incrementará la reducción progresiva de la prestación por desempleo, que se dividirá en 2 periodos:

- Primer período. Se divide, a su vez, en 2 partes:
A = durante los 3 primeros meses las prestaciones de paro se calcularán en base al 65% de un salario tope de 2.324 euros/brutos/mes; durante los 3 meses siguientes el cálculo se hará sobre el 60% del salario tope mencionado.
B = tendrá una duración de 6 meses, y las prestaciones de paro se calcularán en base al 60% de un salario tope de 2.166 euros/brutos/mes.
- Segundo período. Tendrá una duración de 2 meses mínimos + 2 meses por cada año de carrera profesional. Se dividirá, asimismo, en 2 periodos:
Periodo 2A: de 12 meses máximo.
Periodo 2B: de 24 meses máximo. En el transcurso de este periodo se pondrá en práctica un mecanismo de disminución adicional: las prestaciones de paro se reducirán cada 3 meses según modalidades a determinar (importe global, porcentaje o evolución del tope).
En un tercer periodo las prestaciones de paro serán globales (Ej.: en 2011, un desempleado que viva en un núcleo familiar y con persona/s a cargo cobra 1.069,38 €/mes; un desempleado sin cargas familiares que viva solo 898,30 € y un desempleado que forme parte de un núcleo familiar 474,50 €)

- Modalidades de puesta en práctica

No se aplicará la reducción progresiva de las prestaciones de paro a:

- las personas que acrediten un mínimo de 20 años de trabajo,
- las que vivan en un núcleo familiar con persona/a a cargo,
- las que vivan solas y sean mayores de 55 años,
- los parados temporales,
- los parados a tiempo parcial.

La medida se aplicará a los nuevos desempleados en el transcurso de 2012, debido a las dificultades administrativas que conlleva.

* Con el fin de garantizar la ausencia de coste, las modificaciones aportadas al 2º y al 3er. periodo entrarán en vigor en 2012 y la reforma del 1er. periodo en 2013.

- Fortalecimiento del carácter de seguridad de las prestaciones por desempleo:

Con la finalidad de contemplar mejor las situaciones de trabajo a tiempo parcial, temporal, o los contratos de corta duración y los firmados para un periodo determinado, a partir de 2013 se flexibilizarán y simplificarán las condiciones que dan derecho a las prestaciones de desempleo y las exigidas para acogerse al primer o segundo periodo.

- Fortaleciendo las condiciones requeridas para alcanzar el complemento de edad.

En julio de 2012 la edad que da derecho al “complemento de edad” pasará de los 50 a los 55 años.

- Disponibilidad.

A partir de 2013, este principio se aplicará hasta la edad de 60 años y para los sectores de empleo con menor tasa de paro hasta los 65. También se aumentará paulatinamente la edad de control de la disponibilidad activa.

- Restringiendo las condiciones para considerar un empleo conveniente.

A partir de 2012 la distancia para considerar un empleo conveniente pasará de los 25 Km. actuales a 60 Km., independientemente de la duración de los desplazamientos. Asimismo, el plazo durante el que se estudia si un empleo es conveniente o no, fijado actualmente en 6 meses, se recortará y modulará teniendo en cuenta la edad de la persona y la duración de su carrera profesional (entre 3 y 5 meses, según el caso).

[Impulsar el empleo de los trabajadores de más edad](#)

Con el fin de alcanzar los objetivos fijados en el Plan Nacional de reforma y para hacer frente al reto que plantea el aumento de la esperanza de vida, se reformará el final de la carrera profesional.

- Prejubilación/Paro con complemento de empresa.

El término “prejubilación” pasará a denominarse “paro con complemento de empresa” para ajustarlo más a la realidad.

Para la prejubilación a los 58 años (acreditando una larga carrera profesional), para la prejubilación por trabajos duros y para las prejubilaciones previstas en algunos convenios colectivos de trabajo, se tendrá en cuenta la antigüedad, la edad y los criterios de asimilación, que serán revisados para alcanzar una mayor armonía. El régimen de prejubilación a media jornada se extinguirá.

A partir de 2015 la edad mínima para la prejubilación pasará de 58 a 60 años, siempre que se acrediten 40 años de carrera profesional. En cuanto a las mujeres, se preverá un periodo de transición adaptado.

Los regímenes derogatorios ligados a la conclusión de acuerdos interprofesionales (AIP), podrán ser prolongados vía AIP o por decisión del gobierno.

Para las prejubilaciones por despido colectivo, se hará una distinción de la edad mínima derogatoria, según tengan lugar en empresas declaradas en crisis (52 años de edad en 2012 y aumento progresivo hasta los 55 en 2018) o en empresas en fase de reestructuración (55 años en 2013).

- Empleo de los trabajadores de más edad.

A partir de 2012 se pondrá a disposición de las empresas un modelo de plan para activar el empleo de los “seniors”.

Se adaptará la legislación para que las empresas que procedan a un despido colectivo respeten las pirámides de edad.

[Favorecer la creación de empleos](#)

En base a los estudios que demuestran la eficacia de las medidas concretas de los subsidios salariales aplicados a los salarios bajos y medios, en términos de creación de empleos, el

Gobierno estudiará la posibilidad de reorientar hacia estas categorías de trabajadores la dispensa parcial del 1% lineal sobre las cotizaciones al IRPF, con algunas excepciones. Reducción de las cotizaciones patronales para los primeros contratos.

Modernizar el Derecho del trabajo.

Se armonizarán los estatus de obrero y empleado antes del 8.7.2013 (fecha tope prevista por el Tribunal Constitucional), limitando al máximo los costes fiscales y los de seguridad social que ello pueda suponer.

Se mejorará la calidad y las posibilidades de empleo en el sector de trabajo temporal, respetando la transposición de la Directiva europea en este sentido.

Endurecer las condiciones de acceso a los sistemas “crédito-tiempo” e “interrupción de carrera”.

Se reducirán, limitarán o suprimirán las condiciones de acceso y los periodos de duración de estos sistemas, con el fin de que los trabajadores no dejen prematuramente el mercado de trabajo.

En el sector público la concesión de las prestaciones de interrupción de carrera se limitará a 60 meses, en lugar de los 72 actuales.

Reforma de las pensiones

Aumento de la edad efectiva de jubilación anticipada.

La edad mínima de jubilación anticipada aumentará 6 meses a partir de 2013 y continuará aumentando a un ritmo de 6 meses por año hasta alcanzar, en 2016, la edad mínima de 62 años. Esta medida afectará al sector privado y al régimen general de la función pública. Para estos sectores, la condición de carrera profesional mínima aumentará progresivamente hasta alcanzar, en el horizonte 2015, los 40 años. Se preverán dos excepciones para las vidas laborales largas: la jubilación será posible a los 62 años de edad, acreditando 42 años de trabajo, y a 61 acreditando 41 años de vida laboral.

Esquema del aumento de la edad mínima requerida para la jubilación anticipada

Año	Edad mínima	Condiciones de vida laboral	Excepciones para las vidas laborales largas
2012	60 años	35 años en el sector privado 5 años en el sector público	
2013	60 años y 6 meses	38 años	60 años con 40 años de vida laboral
2014	61 años	39 años	60 años con 40 años de vida laboral
2015	61 años y 6 meses	40 años	60 años con 41 de vida laboral
2016	62 años	40 años	<ul style="list-style-type: none"> • 60 años con 42 años de vida laboral. • 61 años con 41 años de vida laboral.

Se evaluará el bonus de pensión antes del 1.12.2012, con vistas a reforzar el carácter incitativo.

Los últimos meses de carrera profesional se tendrán en cuenta de forma progresiva para el cálculo de la pensión en el sector privado.

El trabajo a partir de los 65 años de edad se autorizará en el sector público, mediante acuerdo de la autoridad responsable.

El principio de unidad de carrera se suprimirá progresivamente en todos los regímenes: los años de trabajo que superen los 45 darán derecho a una bonificación de la pensión si no sobrepasan más de 30 días de jornadas asimiladas.

[Prolongación de algunas carreras profesionales aproximando los regímenes especiales al régimen general.](#)

Esta medida afectará a los funcionarios actuales acogidos a regímenes especiales de la función pública y a los funcionarios mayores de 55 años, así como a los regímenes especiales del sector privado.

Con el fin de proteger a los titulares de las pensiones más bajas, el gobierno examinará la posibilidad de que el resultado del nuevo cálculo no se traduzca en una pensión inferior a un nivel determinado.

[Trabajo voluntario después de la jubilación.](#)

- Antes de los 65 años de edad: se mantendrá el régimen actual pero la penalización será proporcional al exceso de percepciones. El tope del ingreso económico se indexará.
- A partir de los 65 años de edad: el tope de los ingresos profesionales autorizados se suprimirá para las personas que alcancen los 42 años de trabajo en el año 2013. Esta medida se evaluará en 2014. A partir de unos ingresos anuales de 33.000 euros/brutos, la reducción del impuesto para estos ingresos de reemplazo será progresiva.

Para las personas que no reúnan la condición de vida laboral, el tope actual de ingresos se mantendrá, pero la penalización será proporcional al exceso de percepciones.

Será imposible alcanzar derechos suplementarios para añadir a la pensión si ya se perciben ingresos por este concepto.

Todas estas medidas serán de aplicación en 2013.

[Mejor valoración del trabajo en relación a los periodos de inactividad en el cálculo de la pensión.](#)

El gobierno examinará la posibilidad de armonizar las modalidades de asimilación de periodos comunes a todos los regímenes de pensión.

El paro del tercer periodo y los periodos de prejubilación antes de los 60 años, entrarán en el cálculo de la pensión en base al derecho mínimo por año de carrera profesional, a excepción de las prejubilaciones concedidas en empresas en difícil situación o en fase de reestructuración, así como las derivadas por la ejecución de un convenio colectivo específico (nº 96).

Los periodos de interrupción voluntaria de trabajo, contemplados fuera del sistema de crédito-tiempo con motivos y permisos temáticos, sólo se valorarán en el cálculo de la pensión a concurrencia de un año como máximo. En el caso de una disminución de trabajo de una quinta parte del tiempo, esta asimilación podrá contabilizarse en días.

Estas medidas entrarán en vigor en 2012.

[Limitación de las pensiones de supervivencia.](#)

En caso de defunción de uno de los cónyuges o pareja, la persona que sobreviva recibirá una "prestación de transición" cuya duración irá en función de la edad, del número de hijos y del número de años de convivencia legal o de matrimonio.

Al finalizar el plazo del derecho al cobro de dicha prestación y ante la ausencia de un trabajo, se abrirá el derecho inmediato al paro (sin periodo de espera) al cónyuge superviviente, poniendo en marcha de forma inmediata un acompañamiento individualizado para la búsqueda de empleo.

Con el fin de asegurar una transición entre el antiguo y el nuevo régimen, el gobierno preverá que la pensión de jubilación de las personas que hayan alcanzado los 30 años de vida laboral en fecha 1.1.2012, sea, en caso de defunción de su pareja, mejorada, asimilándola al importe que hubiera recibido en el marco del régimen actual de pensiones de supervivencia.

Las reglas de cúmulo entre una pensión de supervivencia y un ingreso profesional se flexibilizarán para luchar contra las llamadas *trampas* al empleo.

[Medidas relativas al 2º y 3er. pilar de las pensiones.](#)

En el marco de las negociaciones interprofesionales, el gobierno invitará a los agentes sociales a consolidar el 1er pilar de pensiones y a prever la generalización de un 2º pilar o de un primer pilar "bis", para aquellas personas que no puedan acceder al 2º pilar, prioritariamente.

[Fondos para el futuro y Fondos de Reserva para las pensiones.](#)

El gobierno examinará, en concertación con los agentes sociales, la oportunidad de una fusión entre los Fondos de reserva para las pensiones y los fondos de futuro de los cuidados sanitarios.

[Mejora de los ingresos de los pensionistas y de la información que se les proporcione.](#)

Las pensiones de los autónomos y de los asalariados se revalorizarán en el marco del "paquete bienestar".

Todos los trabajadores recibirán regularmente, desde el comienzo de su carrera, una estimación de sus futuros derechos a pensión.

Reforma de las políticas de asilo y de inmigración

Teniendo en cuenta las disparidades existentes entre las Regiones, los criterios de migración por motivos de trabajo se confiarán a las mismas, así como los criterios de acceso a los estudios para los estudiantes extranjeros se confiarán a las Comunidades. En estas dos materias, la concesión de permisos de estancia seguirá siendo competencia federal.

El Gobierno quiere centrar su política en:

[Asegurar una acción coherente del Estado designando un Ministro único.](#)

Propondrá a un sólo Ministro para que coordine todos los asuntos relacionados con el asilo, la acogida y la inmigración, asegurando la concertación entre los actores correspondientes.

[Promover el retorno.](#)

Se potenciará el retorno voluntario (si es posible) u obligatorio (si es necesario) de las personas que se les haya denegado la demanda de asilo y a las que se encuentren en situación de estancia ilegal.

[Tratar con prontitud las solicitudes de permiso de estancia.](#)

La administración pondrá todo su empeño en dar respuesta a la solicitud de permiso de estancia en el plazo de 6 meses..

Reformar la adquisición de la nacionalidad belga.

El Parlamento, con el apoyo de la mayoría gubernamental, reformará el procedimiento para la adquisición de la nacionalidad belga conforme a las siguientes líneas directivas: la estancia ininterrumpida y la integración podrán llevar a su adquisición, pero no inversamente; se introducirán nuevas exigencias relativas a la integración y al conocimiento del idioma; la participación económica podrá ser un elemento de apreciación para la integración.

Otros objetivos en esta materia serían:

- Garantizar una acogida digna por medio de un procedimiento de asilo rápido y coherente.
- Reformar el estatus de los apátridas.
- Inscribirse en la escena internacional.
- Luchar contra la trata de seres humanos y el enriquecimiento de las redes organizadas.
- Garantizar el derecho a la reagrupación familiar, sin dejar de luchar contra el fraude.

Bélgica participará, como otros estados miembros de la UE, con el Alto Comisariado de Naciones Unidas para los Refugiados, en programas de reinstalación de refugiados en sus países de origen; de integración de los mismos en su primer país de acogida; o en la reinstalación de refugiados procedentes de países a los que no pueden volver sin que peligre su seguridad, o no puedan encontrar una solución a largo plazo, apoyando estos casos a nivel europeo. También defenderá, en el seno de Europa, la aplicación de criterios claros y comunes que permitan un tratamiento más homogéneo en materia de asilo e inmigración

Los presupuestos de prevención de la Dirección General de Cooperación al Desarrollo serán transferidos a la Oficina de Extranjeros. El Gobierno velará sobre la aplicación efectiva de los convenios de readmisión existentes y negociará otros que estime necesarios. Asimismo, velará porque se refuerce e intensifique la efectividad de los controles para los ciudadanos europeos, durante un periodo de 3 años, tras la obtención del permiso de estancia.

FRANCIA

LA CRISIS DE LA ZONA EURO MARCA LA PAUTA⁴

La crisis que está atravesando la zona euro afecta con intensidad variable a los distintos países europeos.

En Francia, durante el tercer trimestre de 2011, la actividad aumentó un 0,4%.

En cuanto a la situación del mercado del trabajo, la creación de empleos en el sector mercantil no agrícola se ralentizó en el tercer trimestre de 2011, especialmente en el sector de las empresas de trabajo temporal, que sufrió una contracción del empleo.

En el tercer trimestre de 2011, la tasa de desempleo se situó en el 9,3%.

Según las previsiones, durante el cuarto trimestre de 2011 y el primer trimestre de 2012 la actividad se contraerá ligeramente (-0,2 % y -0,1 % respectivamente), antes de progresar lentamente en el segundo trimestre de 2012 (+0,1 %). La demanda de las empresas, motor de la reactivación económica desde hace dos años, acabaría cediendo: ante la falta de perspectivas de actividad y la dificultad de sus condiciones de financiación, las empresas reducirán gastos de inversión. De forma paralela, el empleo retrocederá en el sector mercantil hasta mediados de 2012 y el desempleo crecerá en ese periodo. En el segundo semestre de 2011 se habrán destruido 14.000 puestos de trabajo y se espera una supresión de 16.000 en el primer semestre de 2012.

La tasa de paro a mediados de 2012 se situará en el 9,6%.

Los hogares, confrontados a la degradación del mercado laboral y al estancamiento de su poder adquisitivo, mantendrán un nivel de ahorro elevado: el consumo sólo sostendría levemente el crecimiento francés hasta mediados de 2012.

Sólo la intensificación del empleo subvencionado evitará un incremento del desempleo.

⁴ Nota de coyuntura del INSEE de diciembre de 2010

GRECIA

COMENTARIO GENERAL

Situación política

El primer ministro Lukás Papadimos, que dirige el gobierno de coalición griego con los partidos socialista, conservador y de extrema derecha, mantuvo a final de año una serie de contactos con los líderes de dichos partidos, para conseguir cuanto antes la aprobación de los recortes aprobados en principio dentro de los programas de austeridad.

Parece ser que en los coloquios con los líderes de los partidos Papadimos ha resaltado tres requisitos necesarios para conseguir la quita del 50% aproximado de la deuda griega y el nuevo rescate de 130.000 millones de euros:

- Que se voten por mayoría todas las leyes imprescindibles para controlar el gasto público, ya que sin ello no habrá nuevo rescate.
- Que las elecciones generales no se efectúen el 19 de Febrero (como inicialmente había exigido el partido conservador), sino en abril o mayo, ya de lo contrario no se tendría tiempo para aprobar e implementar los recortes
- Que terminen las peleas internas entre los miembros del PASOK (ahora a la espera de elegir nuevo presidente para presentarse ante el electorado) y entre los partidos en el gobierno, que paraliza la labor del ejecutivo y refleja una imagen pésima del mundo político del país.

En Consejo de Ministros se ha discutido el recorte exigido por la “Troika” de un suplemento de las jubilaciones (llamado en griego “epikuriki”) que representa una cantidad de dinero en efectivo que los trabajadores cobran al jubilarse. Varios miembros del gobierno se oponían a este recorte (aunque sus partidos se habían comprometido a llevar a cabo las reformas necesarias para salvar al país) y en enero volverá a plantearse su discusión.

También quedan pendientes los detalles de los proyectos de ley sobre la liberalización de las profesiones (taxistas, notarios, abogados, farmacéuticos...), y la privatización de empresas estatales. Además de la reforma de la ley fiscal.

Los mensajes desde Bruselas recuerdan al gobierno que la situación griega es crítica, que hay que hacer pronto los deberes (los responsables de la troika regresan hacia el 20 de Enero) y que unas elecciones generales precipitadas llevarían a una quiebra soberana desordenada casi inmediata, es decir al caos y a la ruina del país.

El ex Primer Ministro y aún presidente de PASOK, Yorgos Papandreou, subrayó, una vez más, el apoyo de su partido al funcionamiento incondicional del gobierno de Lucas Papadimos, a fin de cumplir con los objetivos establecidos y los compromisos nacionales. Además, Papandreou dio el visto bueno a Papadimos para una remodelación del gabinete gubernamental si lo cree oportuno.

En cuanto a la fecha de las próximas elecciones legislativas Papandreou mencionó que depende del cumplimiento de los objetivos del gobierno.

En su intervención en la reunión del Consejo Político del PASOK, Papandreou, pasó revista a la obra gubernamental en los dos años de su mandato, pero no desveló sus intenciones sobre su futuro político, es decir, si sigue aspirando al liderazgo del partido socialista en las próximas elecciones generales. El Consejo se reunirá de nuevo a principios de 2012, mientras que el

ministro de Finanzas, Evangelos Venizelos, sostuvo que hay una planificación inicial de convocar elecciones a finales de abril. En todo caso, el ministro dijo que todo el procedimiento interno en el PASOK debe acabar antes de mediados de enero.

El portavoz gubernamental, Pantelís Kapsís, afirmó que la campaña electoral comenzará a finales de marzo, una vez concluidas las negociaciones sobre el segundo paquete de rescate de Grecia. Aunque reconoció que hay conflictos entre los partidos que apoyan el gobierno de unidad nacional, Kapsís dijo que se puede considerar normal, ya que se trata de un “experimento” que por primera vez se lleva a cabo en Grecia.

Por último, también merece mencionar la puesta en marcha del debate sobre la financiación de los partidos políticos, introducida por el Ministro del Interior Tásos Yanítsis. Durante el periodo 2000-2011, los partidos políticos representados en el parlamento griego han recibido globalmente 655 millones de euros en aportaciones estatales, lo cual supone 10 euros por cada votante.

Situación económica

La situación griega sigue siendo más que delicada. A primeros de diciembre, el Gobernador del Banco de Grecia Yorgos Provópulos declaró ante un comité parlamentario que los clientes griegos han retirado de los bancos más de 11.000 millones de euros entre septiembre y octubre y el desempleo (907.953 declarados parados) llegó a superar en agosto el 18,4%, frente al 12,2% del mismo mes del 2010. Estas cifras son especialmente preocupantes considerando que agosto es el mes más importante de la temporada turística y que este año fue mejor que el anterior. El paro más alto se registra en los jóvenes entre 18 a 24 años, alcanzando el 43 por ciento. Y quienes pueden, se van a trabajar fuera de Grecia.

El presupuesto estatal griego para 2012 fue aprobado por mayoría total absoluta de 258 votos a favor y 41 contrarios. Papadimos ha pedido a todos los partidos políticos su apoyo y colaboración, destacando que el enfrentarse a esta crisis “llevará tiempo y tendrá un coste”, pero insistiendo en que “el retorno al superávit primario será un objetivo difícil pero no inalcanzable”.

Los dos retos de este presupuesto son la reducción de la evasión fiscal y el control del gasto público.

Papadimos, un experto banquero que ha sido Gobernador del Banco de Grecia y Vicepresidente del Banco Central Europeo, afirmó que la característica principal de este presupuesto es su previsión de reducir el déficit público del 9 por ciento del PIB al 5,4 por ciento y conseguir un superávit primario : 2,2 mil millones, es decir el 1,1 por ciento del PIB. Pidió a los diputados que no continuaran su política de acusarse mutuamente sobre quién tiene la culpa o no de esta crisis y dejó bien claro que “de hecho no nos encontramos bajo la supervisión de la troika (formada por la Unión Europea, Banco Central Europeo y Fondo Monetario Internacional), sino de la Historia. No perderemos el mayor acervo de la posguerra, nuestro lugar en la Eurozona “. Su gobierno de coalición cuenta con el apoyo de tres partidos: el socialista PASOK, el conservador Nueva Democracia y el de extrema derecha LAOS, con una oposición formada por la izquierda : el partido comunista KKE, el radical de izquierda SYRIZA y varios diputados que se han independizado .

Papadimos recalcó la importancia de la nueva legislación fiscal, que corregirá las “injusticias” de la actual que tanto “hacen sufrir al ciudadano”, insistiendo en la necesidad de reorganizar el sistema de recaudación de impuestos. Y consideró que el comienzo de esta reorganización ha sido la creación de un Fiscal para Delitos Financieros. “La evasión de impuestos no es sólo un problema económico, sino social y su lucha dará no solo ingresos que tanto necesitamos, sino restablecerá la confianza de los ciudadanos en el mecanismo estatal “.

El presupuesto considera que la economía se contraerá un 2,8 por ciento (sobre la contracción del 5,5 por ciento del 2011), lo cual supone un quinto año consecutivo de recesión.

Por su parte el Ministro de Finanzas Evangelos Venizelos afirmó que “no debemos permitir la creación de una Europa de dos velocidades”. Subrayó que no sólo se necesitan medidas de disciplina financiera, sino medidas para ayudar al desarrollo económico.

El ahora líder de los socialistas Yorgos Papandreu se mostró en su intervención crítico ante “la Europa conservadora”, justificando las críticas que recibió de retrasar las medidas necesarias para afrontar la crisis y su falta de negociación diciendo que “no me retrasé tomando medidas, sino que no quería tomar las medidas que proponían “refiriéndose a los líderes de la Europa conservadora. “No dimití porque fracasé, sino para asegurar el consenso político”.

El conservador Antonis Samarás insistió que su partido no está ni en el poder ni en la oposición, sino que es el partido regulador de los acontecimientos e insistió en la necesidad de corregir las injusticias fiscales, especialmente para quienes tienen una pequeña pensión o son padres de familias numerosas

El líder de extrema derecha Yorgos Karatzaféris consideró que se mantiene el dilema de “estar o no dentro de la Unión Europea “ mientras que la Secretaria General del Partido Comunista Aleka Papatrifa afirmó que el presupuesto no se aplicará debido a los acontecimientos venideros, y dejó bien claro que su partido hará lo posible para que no se realice. El líder de los radicales, Alexis Tsípras por su parte atacó al gobierno, preguntando al primer ministro su “defenderá al pueblo griego “ o si “firmará lo que han preparado para nosotros sin nosotros “.

Situación social

Los dos sindicatos más importantes de Grecia, el de trabajadores GSEE y el de los funcionarios ADEDY convocaron a primeros de mes la séptima huelga general de 2011. Han protestado contra el presupuesto de recortes y austeridad a punto de aprobarse, considerándolo contrario a los derechos de los trabajadores. Y también protestaron contra todas las medidas ya aprobadas: recortes de salarios y pensiones, aumento de los impuestos (incluyendo el nuevo sobre propiedades inmobiliarias), cambios en el sistema de las jubilaciones y en la legislación laboral que facilitan el despido.

Se han mostrado particularmente beligerantes los empleados estatales, al haber comenzado los despidos en el sector público bajo el nombre de “reserva laboral”; ello supone cobrar durante un máximo de 2 años el 60% del salario mínimo para luego jubilarse. Una serie de empresas estatales que serán cerradas, privatizadas o bien absorbidas por otras compañías también se han visto afectadas con una reducción media de sus salarios del 35 por ciento.

Una vez más se ha paralizado el sector público a todos los niveles, incluyendo la administración local. No funcionaron los tribunales, los colegios públicos se cerraron, el sector sanitario ha mantenido servicios mínimos, y se cerraron las oficinas de recaudación de impuestos y las aduanas, así como no hubo servicio ferroviario ni movimiento en los puertos.

En Atenas no se paró el transporte público, para permitir el acceso de los manifestantes a las distintas marchas organizadas en el centro y que terminaron en la Plaza de la Constitución ante el Parlamento.

En el último Consejo de Ministros del año se plantearon medidas para promover el empleo y el apoyo de la cohesión social. El Jefe del Ejecutivo, Lukas Papadimos, señaló que en el primer trimestre de 2012 el gobierno pondrá en marcha un proyecto de empleo que creará unos 153.000 puestos de trabajo. Además, dijo que emprenderá un programa social para desempleados, la tercera edad y otros grupos sociales vulnerables.

Papadimos dijo que el país ha librado dos batallas: una en el frente del saneamiento financiero y de reforma económica y otra contra las consecuencias de la crisis y el desempleo.

Todos los sindicatos, incluyendo el PAME (comunista), exigían del nuevo gobierno de coalición la anulación de las medidas de austeridad ya aprobadas en el Parlamento y en vías de implementación. Medidas que, desde mayo están reduciendo el tamaño y el coste del gigantesco sector público griego y que fueron aprobadas por la mayoría socialista y han sido parte de las condiciones del Fondo Monetario Internacional y de la Unión Europea que concedieron los 110.000 millones de euros para rescatar la economía del país y cuya sexta parte fue por fin autorizada por Bruselas a finales de mes.

ITALIA

COMENTARIO GENERAL

Situación política

También en diciembre, como el mes anterior, el nuevo Gobierno del "profesor" Monti, ha batido todo récord de velocidad en la política italiana, consiguiendo publicar antes de Navidad la ley con la primera fase del plan de ajuste, el denominado "Decreto salva Italia", un reajuste de 30.000 millones aprobado por el Gobierno el domingo día 4, es decir 17 días después de la toma de posesión, firmado el día 5 por el Presidente de la República y publicado en la Gazzetta Ufficiale el día 6, entrando en vigor el mismo día.

Su tramitación como ley concluyó con la aprobación por parte de la Cámara de Diputados el día 16 y por parte del Senado el día 22. Y así, en la Gazzetta Ufficiale del 23 de diciembre se publicó la Ley 214/2011, que ratifica, con modificaciones, el Decreto Ley 201/2011, de 6 de diciembre, sobre "Disposiciones urgentes para el crecimiento, la equidad y la consolidación de las cuentas públicas", es decir el citado "Decreto salva Italia".

Ello no quiere decir que todos estén de acuerdo con el Gobierno. Pese a que Monti ha insistido en la equidad de este plan, ha recibido fuertes críticas de los sindicatos, que consideran que pesará sobre los sectores más débiles de la economía, mientras que no interviene sobre los eslabones más altos. Los trabajadores del sector privado han realizado huelgas y manifestaciones el día 12 y los del sector público el 19, con protestas delante de la Cámara de diputados y el Senado en los días de la discusión del plan.

El mismo debate parlamentario no ha estado exento de cierta violencia, por lo menos verbal. Entre gritos de "vergüenza, vergüenza" por parte de diputados de la Liga Norte, el único partido que en noviembre había votado contra la investidura de Monti, el Ministro de Relaciones con el Parlamento, Piero Giarda, formalizó en nombre del Gobierno la presentación de la cuestión de confianza sobre el plan. La bronca, que derivó en algunos momentos de tensión con parlamentarios de otros grupos, motivó que el presidente de la Cámara Baja, Gianfranco Fini, expulsara a dos diputados del partido nórdico. La Liga Norte se ha opuesto desde un primer momento al plan, presentando más de 600 de las más de 1.300 enmiendas planteadas en la Cámara Baja, intentando además alargar los plazos de su tramitación.

Al final también el Gobierno Monti, como en reiteradas ocasiones hiciera su inmediato antecesor, optó por presentar la cuestión de confianza, mecanismo que ha permitido saltarse el debate de enmiendas, vinculando la permanencia del Ejecutivo a su aprobación.

El Gobierno obtuvo pues la confianza, con los votos contrarios tanto de la Liga Norte como el partido del ex-magistrado Di Pietro, Italia dei Valori (IDV). Y así el año acabó con el regalo de Navidad de la primera fase del plan que deberá salvar al país y con la promesa de una rápida aprobación (antes de finales de enero) de la segunda fase, que empieza a ser conocida como "Crecimiento Italia".

Situación económica

El plan de ajuste del Gobierno Monti se suma a otros dos programas de austeridad aprobados por el Gobierno de Berlusconi el verano pasado, después de que el recrudecimiento de la crisis de la deuda en la zona euro y las dudas sobre la solvencia financiera de Italia (con una deuda pública alrededor del 120% del PIB) pusieran al país en el punto de mira de los mercados.

El programa de austeridad incluye tanto medidas de ahorro como recaudatorias, entre las que destacan una reforma del plan de las pensiones con un retraso de la edad de jubilación y un

aumento de los años de cotización necesarios para acceder a ella, así como la introducción de nuevos gravámenes. Se vuelve a introducir el impuesto de bienes inmuebles sobre la primera vivienda, que retiró el Gobierno de Berlusconi, pero con exenciones para las familias con hijos.

En los tiempos restringidos que ha tenido a su disposición, el Gobierno no ha podido realizar reformas incisivas y estructurales para reducir el dualismo del mercado laboral y relanzar verdaderamente la economía. Para eso habrá que esperar a la mencionada "fase dos", que reconsiderará algunas medidas importantes, como las relacionadas con el mercado de trabajo y los "amortiguadores sociales" (prestación de desempleo). Entre las medidas aprobadas, cabe mencionar, aparte de la modificación del sistema de pensiones, de que se tratará en el apartado correspondiente:

- Impuestos
 - Aumento del 2% del IVA (del 21% al 23%) a partir del segundo trimestre de 2012. Los 4.000 millones de ingresos previstos se destinarán a ayudas a las familias y a los jóvenes.
 - Impuesto suplementario, por una sola vez, del 1,5% sobre los capitales exportados ilegalmente y que regresaron del extranjero en virtud de una ley del gobierno anterior (la llamada "ley sobre el escudo fiscal para los capitales exportados").
 - Impuesto sobre el lujo para los automóviles y vehículos de gran potencia: 20 euros por cada 27 caballos, por encima de los 229 caballos de potencia.
 - 7 euros diarios pagarán las embarcaciones de 10 a 12 metros. Los yates de gran lujo pueden llegar hasta 150 euros diarios. Los impuestos sobre helicópteros y aviones privados se aplicarán con arreglo al peso.
 - Impuesto sobre las viviendas: el Impuesto Municipal Único - IMU (el equivalente del IBI), que había sido suprimido respecto a la vivienda habitual por Berlusconi, se pagará de nuevo también sobre la primera casa. El valor catastral de los inmuebles (base de cálculo para el IMU) aumentará hasta un 60%. Se pagará el 0,4% por la primera casa y el 0,75% por las demás.
- Trazabilidad de las transacciones económicas: No se podrán superar los mil euros en los pagos al contado: Con el fin de facilitar el seguimiento del movimiento de dinero y reducir la evasión fiscal, ningún pago superior a mil euros podrá efectuarse al contado, sino sólo con tarjeta de crédito o con cheque. Esta medida va acompañada de la supresión de las comisiones bancarias por los pagos con tarjeta electrónica.
- Costes de la política: Supresión de las Juntas provinciales y reducción a 10 del número de asesores de los Consejos Provinciales (el equivalente de las Diputaciones). El presidente del gobierno, los ministros y los subsecretarios no podrán percibir más de un sueldo estatal.

También cabe señalar otra iniciativa legislativa ligada a la recuperación económica. Se trata de la ley para introducir la exigencia del equilibrio presupuestario en la Constitución italiana, a la que el Senado ha dado su visto bueno, con 255 votos favor y 14 abstenciones, después del primer "sí" dado por la Cámara baja el 30 de noviembre. Ahora la reforma para la introducción de la "regla de oro" de la exigencia del equilibrio de cuentas, que afecta, sobre todo, al artículo 81 de la Constitución italiana, volverá al debate del Parlamento de Italia dentro de tres meses, trámite habitual para este tipo de reformas.

La reforma constitucional sobre el equilibrio de cuentas fue una de las medidas que prometió el anterior jefe del Gobierno italiano al Banco Central Europeo (BCE) a cambio de que este comprara deuda pública italiana y fue aprobada por el Consejo de Ministros el 8 de septiembre. El proyecto de ley establece el principio de equilibrio de cuentas, con el que Italia, "observando los vínculos derivados del ordenamiento de la Unión Europea, asegura el equilibrio entre los ingresos y los gastos". El texto contempla las excepciones del recurso al endeudamiento en las "fases adversas del ciclo económico", ante acontecimientos extraordinarios o una "grave recesión económica" que no puedan ser afrontados con las decisiones presupuestarias ordinarias.

En cuanto a los datos macroeconómicos, no se observan particulares variaciones: el IPC de noviembre registró un aumento del 0,1% a nivel mensual y del 3,3% a nivel interanual (era 3,4% en octubre), con una inflación acumulada estable al 2,7% para 2011; en el mismo mes, el índice de precios de producción de los productos industriales aumentó un 0,1% a nivel mensual, llevando la variación interanual a un +4,2%, frente al 4,5% de los tres meses anteriores; en el mismo mes, el índice bruto de la producción industrial registra una variación de -4,1% a nivel interanual pero en la media de los primeros once meses del año se da un aumento del 1% respecto al mismo período de 2010; en octubre la facturación aumentó un 0,1% a nivel mensual y un 1,1% a nivel interanual; y en cuanto a los pedidos, se registra disminución tanto a nivel mensual (con un -1,6%) como interanual (-4,8%). La tasa de empleo en noviembre era 56,9%, dos décimas de punto más que en 2010. También ha aumentado una décima de punto la tasa de desempleo, que ha llegado a 8,6%.

Cabe señalar la disminución del déficit: según los últimos datos, en los nueve primeros meses del año el déficit llegó al 4,3% del PIB, bajando así en 3 décimas de punto respecto al mismo período del año anterior, y en el tercer trimestre de 2011 el endeudamiento neto de las administraciones públicas fue 2,7% del PIB, es decir 8 décimas de puntos menos que el registrado en el mismo trimestre de 2010.

Situación social

Como se ha dicho, contra el plan de ajuste presentado por el Gobierno a primeros de mes, la reacción sindical no se hizo esperar. Los tres principales sindicatos italianos, CGIL, CISL y UIL convocaron una serie de paros para el lunes día 12.

Durante una rueda de prensa celebrada días antes en Roma, el secretario general del CISL, Raffaele Bonanni, y el líder de UIL, Luigi Angeletti, explicaron que la intención de su paro era exigir «con fuerza que se abra una negociación» sobre el contenido del plan de ajuste. «Actuaremos de todos los modos necesarios para que fracase el intento de reducir a los agentes sociales a meras comparsas» afirmó Bonanni, agregando: «Pediremos reuniones con todos los grupos parlamentarios porque el Parlamento tiene que garantizar una reunión equilibrada».

Horas después de la comparecencia de prensa de los líderes de CISL y UIL, el principal sindicato del país, CGIL, divulgó un comunicado en el que anunciaba su decisión de adherirse a la iniciativa de huelga, elevando a 4 horas el tiempo del paro convocado por su parte, y anunciando la intención de presentar propuestas concretas para corregir el plan de ajuste que «contiene pocas novedades positivas y muchas partes graves que no hacen que sea un plan equitativo, sino que pone sobre los trabajadores y los pensionistas una carga muy pesada». «Cuando el Gobierno se presentó ante el Parlamento habló de rigor, equidad y crecimiento: nosotros vemos solo el rigor», declaró la líder de CGIL, Susanna Camusso.

La manifestación del 12 ha sido la primera iniciativa común de los tres sindicatos mayoritarios en muchos años. El principal punto de atención se centró en Roma, en la concentración ante la Cámara de los Diputados, así como ante las delegaciones de Gobierno de las principales ciudades del país.

En la misma jornada, los trabajadores de Fiat fueron a la huelga durante 8 horas, para protestar no solo contra las medidas del Gobierno, sino también contra la decisión del gigante del motor de

anular todos sus convenios en las plantas de Italia a partir de enero. El sindicato convocante, el sectorial FIOM, cifró el seguimiento en las plantas de Fiat del país entre un 65 y un 95 %, cifra muy distante del 13 % indicado por la compañía.

Una semana más tarde, el lunes 19, fue el turno de los funcionarios. Al paro estaban llamados los profesores, médicos, enfermeros y administrativo. También en este caso la huelga estuvo acompañada de manifestaciones en varias ciudades de Italia, la principal, ante la Cámara de los Diputados en Roma. En esa concentración, la sindicalista de CGIL, Susanna Camusso, anunció que también el día de Nochebuena saldrían a la calle «no para arruinar la Navidad a nadie, sino porque para los trabajadores afectados por el plan de ajuste no será una Navidad tranquila». Y añadió que «el Gobierno tiene que bajar del estrado de catedrático y venir con la gente normal, a discutir con los sindicatos».

Los funcionarios, como ya hicieron el día 12 los trabajadores del sector privado, exigen al Gobierno de Mario Monti que lleven a cabo un cambio radical en las medidas que contempla su plan de ajuste hacia la "equidad", pidiendo que no "se descargue" sobre los hombros de trabajadores y pensionistas el peso de las reformas necesarias para lograr el equilibrio presupuestario en 2013 y que se eliminen los recortes a los entes locales para asegurar el Estado del bienestar y la Sanidad pública

EL INFORME ANUAL SOBRE LA SITUACIÓN SOCIAL DEL PAÍS

El 2 de diciembre el CENSIS⁵ publicó su Informe anual sobre la situación Social del país. El informe, que ha llegado a su 45ª edición, interpreta los fenómenos socioeconómicos más significativos del país en una coyuntura difícil. Las "Consideraciones Generales" introducen el informe subrayando el hecho de que la sociedad italiana se ha revelado frágil, aislada y dirigida desde fuera. Pero aparte de la primacía de los organismos de vértice del poder financiero, el paso lento del desarrollo italiano sigue una huella sólida: valor de la economía real, perspectivas a largo plazo, capacidad de interrelacionarse y representatividad. En la segunda parte, "La sociedad italiana en 2011" se afrontan los temas de mayor interés que han surgido a lo largo del año: lo que queda del modelo italiano, las causas del estancamiento económico, cómo volver a dar fuerza al potencial de crecimiento. En las partes tercera y cuarta se presenta un análisis por sectores: la formación, el trabajo y la representación, el sistema de Bienestar y la Sanidad, el territorio y las redes, los sujetos y los procesos económicos, los medios de comunicación, el gobierno público, la seguridad y la ciudadanía.

Italia, según el retrato robot que presenta el amplio informe, resulta frágil, aislada, gobernada por poderes externos y prisionera de los poderes financieros. Y el punto débil, según explica el CENSIS, es que es «ilusorio pensar que los poderes financieros diseñen desarrollo», mientras que se ocupan sólo de cuentas, «hacen rigor pero no desarrollo».

Y así los italianos «viven expresándose con conceptos y términos que no tienen nada que ver con las preocupaciones de la vida colectiva, como "default", "rating", "spread", etc.». Están estancados, pero existe un camino para superar la crisis: «poner en la cancha la vitalidad italiana, respetar y valorizar sus raíces y mirar al futuro». El CENSIS ve en la economía real la única vía para salir de la crisis.

⁵ El CENSIS, "Centro Studi Investimenti Sociali" (Centro de Estudios sobre Inversiones Sociales) es un Instituto de investigación socio-económica fundado en 1964 (Fundación desde 1973), y que desempeña una actividad constante de asesoramiento y asistencia técnica también a organismos institucionales en campo socio-económico.

Responsabilidad colectiva

Frente a la emergencia los italianos están recuperando el sentido de la responsabilidad colectiva: casi 6 italianos de cada 10 están dispuestos a sacrificarse por el interés general del país. La familia sigue siendo el pilar de la vida común (65,4%). Y casi un ciudadano de cada dos se sigue sintiendo italiano. Los italianos siguen apreciando la calidad de la vida (25%), las tradiciones religiosas (21,5%), el amor hacia lo bello (20%). Un italiano de cada cuatro realiza una regular actividad de voluntariado. Por otra parte desean con fuerza (50%) una reducción de las desigualdades económicas; quieren más honradez y moralidad (55,5%) y respeto hacia los demás (53,5%). Ocho italianos de cada diez condenan duramente la evasión fiscal y de ellos cuatro opinan que es moralmente inaceptable, mientras que los otros cuatro que quien no paga impuestos «acarrea un perjuicio a los ciudadanos honrados». De la clase directiva se exige «cristalina honradez tanto pública como privada» (59%) pero también preparación (43%), sabiduría y conciencia (42,5%).

Trabajo y empleo

La crisis quita el aliento. Mientras a comienzos de los 80 la renta de trabajo era el 70% de la renta familiar global, en 2010 el porcentaje bajó al 53,6%. La clase directiva, es decir la cumbre decisoria, han pasado de ser 553.000 a 450.000 y son casi siempre hombres y poquísimas mujeres; el PIB ha crecido en términos reales sólo del 4%, mientras en Alemania y Francia crece respectivamente del 9,7% y del 11,9%.

El empleo encuentra dificultades, pero si los niveles ocupacionales de las personas entre los 45 y los 54 años siguen altos e incluso crecen, son los jóvenes los que pagan. Cien mil puestos de trabajo menos para quien tiene entre 35 y 44 años; pero la crisis golpea «como una hoz», según palabras del presidente del CENSIS, Giuseppe De Rita, sobre todo a los jóvenes por debajo de los 35 años, que en cuatro años han perdido un millón de puestos de trabajo. Hasta el punto de que el CENSIS no excluye un aumento de las tensiones sociales y el riesgo de una «desviación nacional-popular».

Escuela y formación

Un joven de cada cuatro entre los 15 y los 29 años no estudia y no busca trabajo. La cuota de los desalentados es altísima: no está interesado en estudiar ni en trabajar el 11,2% de los muy jóvenes, entre los 15 y los 24 años e incluso el 17% entre los 25 y los 29. La media europea es respectivamente del 3,4% y del 8,5%. Sólo el 65% de los diplomados se inscribe en la Universidad y después del primer año el 20% abandona.

Web y social Networks

Existe una cierta fuerza de empuje en la esfera de las relaciones sociales. «Una pluralidad de redes relacionales tiene junta a la sociedad italiana», dice el CENSIS: un italiano de cada dos «está en la red», nueve jóvenes de cada diez utilizan Internet con regularidad. Y triunfan los *social networks*: 16 millones son usuarios de Facebook, 6 millones utilizan Skype, un millón cien mil están en Twitter. Los italianos que utilizan Internet son el 53%, con un salto de seis puntos sobre 2009, pero naturalmente son más jóvenes (87,4%) que personas entre los 65 y los 80 años (15,1%) y en su mayoría personas con título de estudio más elevado (72,2%) más que los menos escolarizados (37,2%). Todo ello, a pesar de que Italia sigue quedándose atrasada respecto a los demás países europeos por calidad sobre todo de las conexiones a Internet.

Información

La fuente principal de información para los italianos siguen siendo los telediarios, que ven el 80% de las personas. Pero entre los jóvenes el dato baja al 62% porque muchos optan por buscar

información en la Red. En segundo lugar están los diarios hablados de la radio (56,4%), y la prensa diaria (47,7%) y de con otra periodicidad (46,5%). Por último las páginas de Teletexto (45%) y los buscadores de Internet (41,1%). Dos italianos de cada diez se informan en los diarios online.

ITALIA EN CIFRAS



CASA Y FAMILIA

82%

Familias propietarias de vivienda

53,6%

La parte de renta de trabajo (70% en los años 80)



VALORES

57,3%

Los italianos dispuestos a sacrificarse por el país

81%

Los que condenan duramente la evasión fiscal



INFORMACIÓN

(dónde siguen la actualidad los italianos)



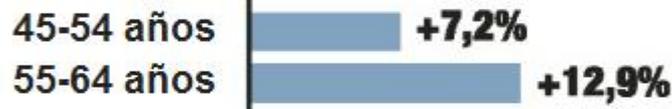
TRABAJO Y PRODUCTIVIDAD

Periodo 2007-2010

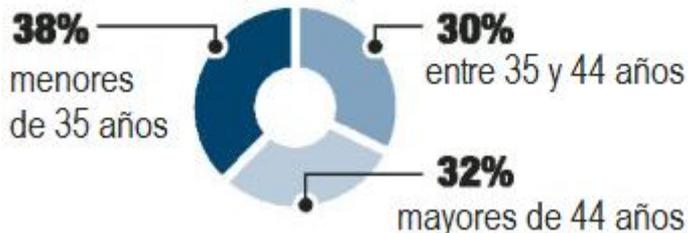
980 mil

Los menores de 30 años que han perdido el trabajo

Los nuevos empleados



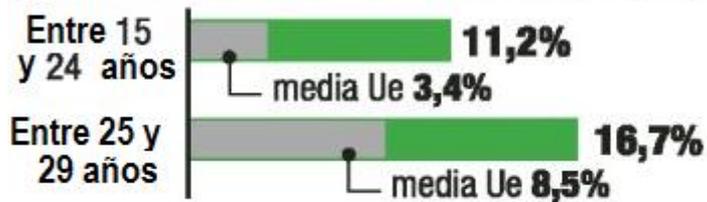
Despedidos (2010)





JÓVENES

Los "desalentados"
(no interesados ni en estudiar ni en trabajar)



75%

chicos/as de 19 años
diplomados en escuela superior

65%

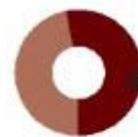
Diplomados que comienzan
una carrera universitaria

20%

Los que abandonan los estudios
después del primer año de
Universidad



INTERNET



53,1%
Italianos que usan el web en
2010 (+6,1% respecto a 2009)

de
ellos



87,4%
de los jóvenes



15,1%
de los ancianos
(65-80 años)



SEGURIDAD

2,6 millones

Delitos denunciados en 2010
(3000.000 menos que en 2007)

45,1%

Delitos denunciados por cada
mil habitantes
(media europea: 57,1%)

REINO UNIDO

COMENTARIO GENERAL

Según los últimos datos publicados recientemente por el Office for National Statistics relativos al tercer trimestre de 2011 la economía británica presenta los siguientes rasgos:

- El PIB aumentó un 0,6%
- La producción industrial aumentó un 0,2% y las manufacturas un 0,1%.
- La producción de las empresas de servicios creció un 0,7% mientras que la construcción aumentó un 0,3%.
- El gasto de los hogares en consumo final se mantuvo sin cambios en términos de volumen en el último trimestre.
- La Renta familiar disponible aumentó un 0,3%.

Key Data 2011 Q3

	Household saving ratio	Real household disposable income	Gross domestic product		
			Current market prices	Chained volume measure	Chained volume measure
	per cent	per cent	2008=100	2008=100	per cent
seasonally adjusted					
2010 Q1	8.5	0.5	100.4	96.6	0.4
2010 Q2	6.3	-1.7	101.7	97.7	1.1
2010 Q3	7.0	0.5	102.9	98.3	0.7
2010 Q4	6.8	-0.7	103.2	97.9	-0.5
2011 Q1	5.2	-1.9	104.5	98.3	0.4
2011 Q2	6.4	1.3	104.9	98.3	0.0
2011 Q3	6.6	0.3	106.0	98.8	0.6

Source: Office for National Statistics

1. Percentage change on previous quarter: seasonally adjusted

El siguiente cuadro muestra la variación trimestral e interanual del PIB en el Reino

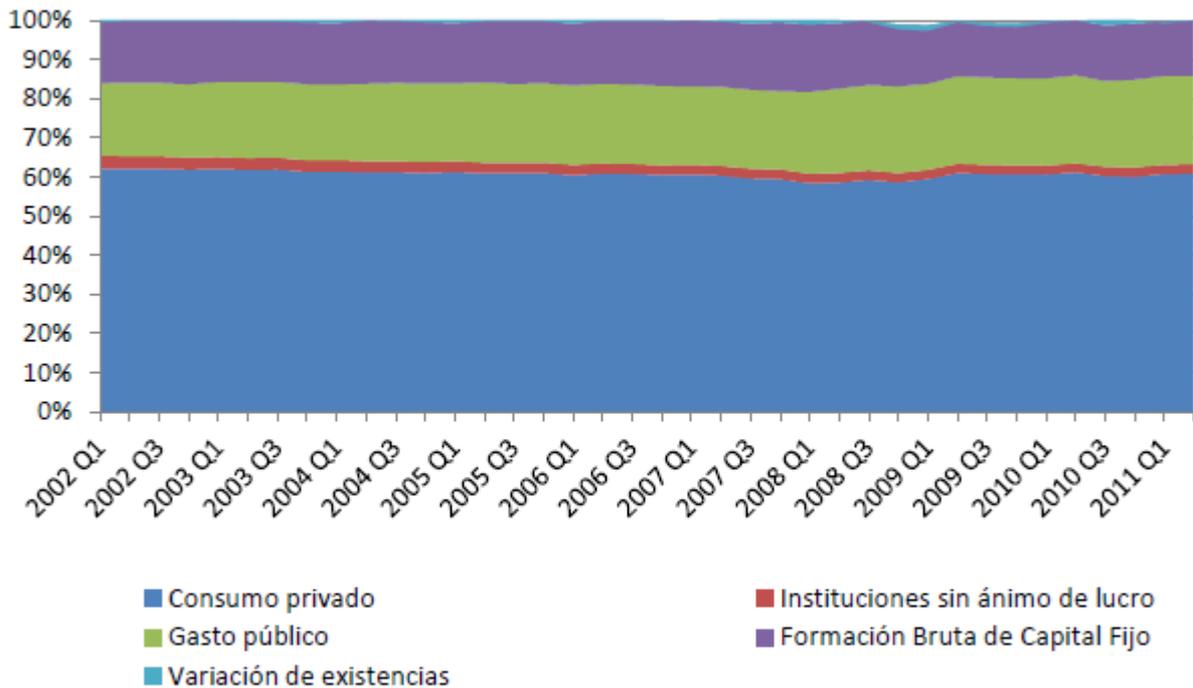


Fuente: "UK output, income and expenditure", ONS

Unido: _____

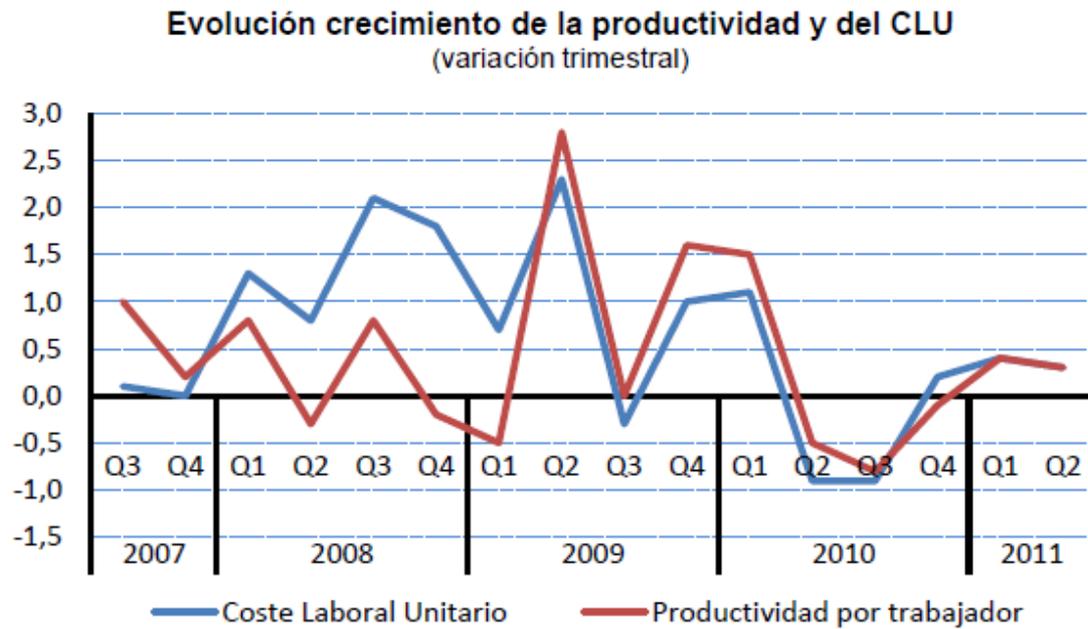
El gráfico a continuación muestra la composición de la demanda interna en el país:

**Composición de la demanda interna
(en participación sobre el PIB)**



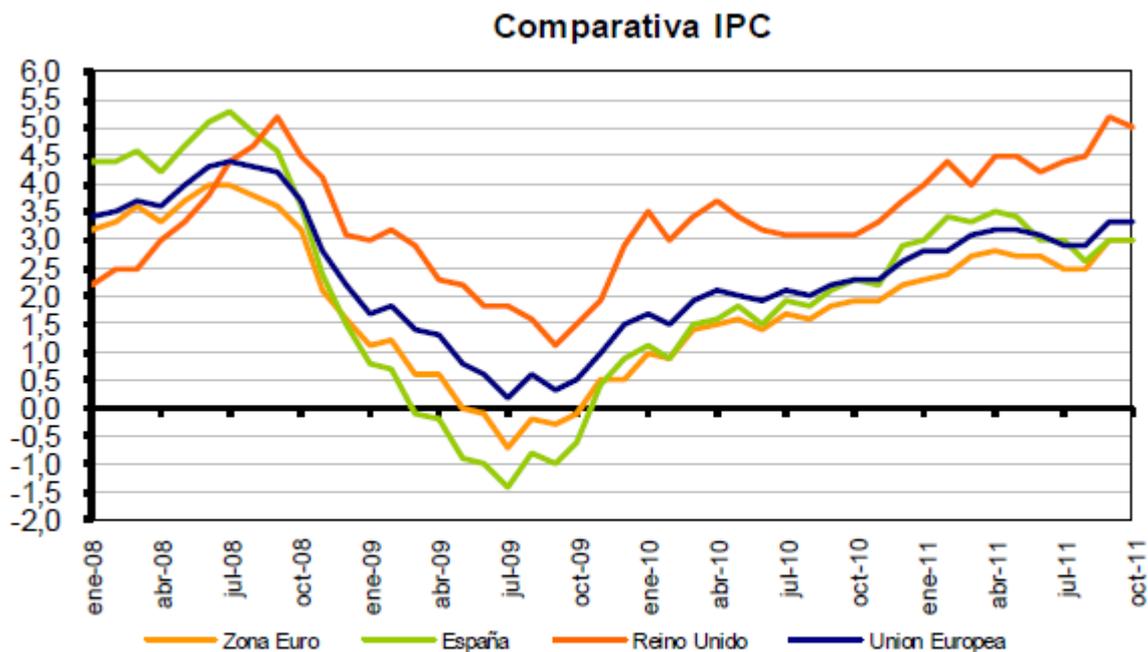
Fuente: "Quarter National Accounts" ONS

En este gráfico se recoge la evolución de la productividad y el Coste Laboral Unitario (CLU):



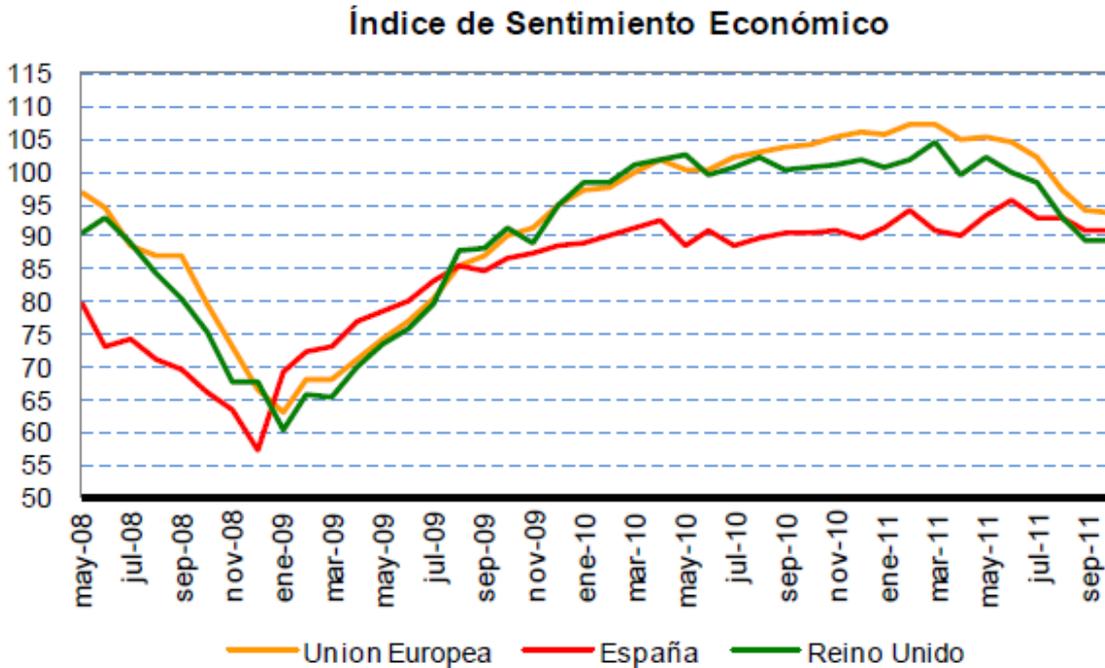
Fuente: "Labour Productivity", ONS

A continuación se muestra una tabla comparativa del IPC en España, el Reino Unido, la Zona Euro y la Unión Europea:



Fuente: Eurostat

En términos de confianza empresarial, el Índice de Sentimiento Económico sitúa a España y al Reino Unido prácticamente al mismo nivel, como se observa en el siguiente cuadro. El Índice de Sentimiento Económico es un indicador compuesto por cinco indicadores de confianza sectoriales con distinta ponderación: indicador de confianza industrial (40%), indicador de confianza del sector servicios (30%), indicador de confianza de la construcción (5%), indicador de confianza de los consumidores (20%) e indicador de confianza del comercio minorista (5%):



Fuente: European Commission

RUMANÍA

COMENTARIO GENERAL

Situación política

El Parlamento de Bucarest ha rechazado la décima moción de censura que el Gobierno de Emil Boc ha tenido que afrontar a partir del 2008 y que había sido presentada por la oposición bajo el título "22 años más tarde, la democracia está en peligro", después de que el Ejecutivo adoptara por procedimiento de urgencia sin previa consulta del Parlamento el proyecto de ley para celebrar simultáneamente elecciones locales y parlamentarias en 2012.

Para que pasara la moción de censura, se necesitaban 234 votos, pero obtuvo sólo el apoyo de 209 parlamentarios y la abstención de los pertenecientes a los partidos en el gobierno. Los parlamentarios han presentado razones a favor y en contra de la idea de realizar las elecciones en una única fecha. El primer ministro Emil Boc ha afirmado que la decisión de unir las elecciones es una forma de ahorro significativo para el presupuesto público, además de ayudar a conseguir fondos europeos, puesto que, según él «entrar en campaña electoral supone por lo menos dos meses antes y dos meses después de inactividad y retraso en absorber fondos europeos. Por primera vez en 20 años, ahora tenemos la posibilidad de utilizar este dinero». Boc considera también que otra ventaja sería la de atraer a las urnas a un mayor número de electores.

Por su parte, la oposición sostiene que el objetivo oculto para unir las elecciones es fraudulento y destinado a mantener en el poder a los demócrata-liberales. El líder del Partido Nacional Liberal, Crin Antonescu, opina que el parlamento y el sistema democrático en general reciben un golpe que podría ser fatal. Los signatarios de la moción afirmaron que el proyecto de unir las elecciones es una «intervención discrecional, unilateral y antidemocrática del poder actual, una intervención realizada sin consultar a la sociedad civil e impuesta a través del procedimiento de asumir la responsabilidad». Y han recordado que la modificación de la legislación electoral se produce cinco meses y medio antes de las elecciones locales y once meses antes de las elecciones parlamentarias, lo que infringe las normas del Consejo de Venecia, según las que la legislación europea sólo se puede modificar como mínimo 12 meses antes de las elecciones.

Tanto la mayoría como la oposición han fijado sus objetivos para 2012, año en que se celebrarán los comicios locales y parlamentarios. El Partido Demócrata Liberal, en el gobierno, desea asegurar los puestos de trabajo, reformar las compañías estatales y consolidar la reforma fiscal manteniendo las metas de déficit y de crecimiento económico. El líder del partido, el primer ministro Emil Boc ha afirmado que el desarrollo del mercado laboral depende, en gran medida, de los fondos europeos. Otras prioridades del Gobierno son la revisión de la Constitución y la reorganización administrativa y territorial de Rumanía.

El proyecto de reorganización administrativa y territorial, criticado por la oposición, prevé 8 grandes provincias, en lugar de los actuales 40 distritos.

Otra prioridad del Gobierno este año es la ley de la sanidad, proyecto contestado incluso en el interior del Ministerio de Sanidad. El subsecretario de Estado, Raed Arafat, opina que el proyecto de la ley de sanidad perjudica el sistema integrado de emergencia y la misión de salvar vidas es reemplazada por la competencia comercial.

Tampoco la oposición, representada por la Unión Social Liberal, saluda este proyecto considerando que infringe los derechos de los pacientes y desfavorece a los pobres y jubilados que se verán obligados a pagar más por determinados servicios médicos.

En lo que atañe a la oposición, la Unión Social Liberal, integrada por el Partido Social Demócrata, el Partido Nacional Liberal y el Partido Conservador, se ha propuesto seguir aplicando la política anticorrupción, asegurar la independencia real del Departamento Nacional Anticorrupción y de la Agencia Nacional para Integridad así como llevar a la práctica políticas públicas para que Rumanía se adhiera al espacio de Schengen.

Poco después de haber firmado, junto a la mayoría de los líderes europeos, el pacto fiscal destinado a eliminar las incertidumbres en la Unión Europea, el presidente rumano, Traian Băsescu, ha explicado las consecuencias del acuerdo firmado en Bruselas. Los estados signatarios se comprometen a no superar un déficit estructural del 0,5% del PIB. El presidente rumano ha afirmado que el acuerdo no afectará ni a las pensiones ni a los salarios de los empleados públicos.

Según el presidente rumano, hay una sola manera de legislar el acuerdo: introducirlo en la Constitución, porque únicamente así existirá la garantía de no poder modificarlo fácilmente. Sin embargo, la oposición tiene otra opinión. El copresidente de la Unión Social Liberal y jefe del Partido Social Demócrata, Victor Ponta, afirma que limitar el déficit al 0,5% del PIB se debería realizar a través de una ley específica, votada por dos tercios de los parlamentarios. La otra alternativa, que supone revisar la Constitución y organizar un referéndum de validación, sería difícil e incierta.

La oposición sostiene que el contexto delicado requiere un comité de crisis entre el poder, la oposición y el Banco Nacional, que encuentre rápidamente soluciones para reducir el déficit. La oposición desea también crear un gobierno técnico, capaz de implementar las medidas y preparar las elecciones anticipadas. El nuevo Parlamento modificaría la Constitución. En concreto, la oposición retoma las propuestas de crear un comité anticrisis y organizar las elecciones anticipadas. Hasta ahora, ambas propuestas han sido rechazadas por Traian Băsescu.

Situación económica

Según los últimos datos del Instituto Nacional de Estadística Pública, en los primeros nueve meses del año, el PIB en Rumanía aumentó en términos reales en un 2,7% frente al mismo período del 2010. El aumento del PIB fue sostenido por los sectores de la agricultura, industria y construcción. Para el 2011, se ha mantenido el pronóstico de crecimiento económico del 1,5%, pero se ha revisado a la baja el pronóstico para 2012, del 4% al 2,3% como máximo.

En cuanto a las perspectivas de la economía rumana, en el último informe trimestral del Banco Nacional se estima que en el mes de diciembre, la inflación en Rumanía podría situarse por debajo del 3,3%. En noviembre, el Banco Nacional de Rumanía revisó a la baja el pronóstico para finales de año, del 4,6% al 3,3%, y el pronóstico para 2012 fue reducido del 3,5% al 3%. El Gobernador del Banco, Isărescu, estima que, el próximo mes de marzo, la inflación podría bajar hasta el 2%, y los precios continuarán bajando.

El presidente rumano, Traian Basescu, ha declarado en una entrevista en la cadena pública de televisión, que el año 2012 se configura como un año dominado por prudencia y optimismo moderado. El jefe del Estado ha asegurado que el próximo año no trae nuevas turbulencias a los rumanos «a pesar de la crisis europea». Basescu espera que los rumanos entiendan la situación porque el 2012 será también año de crisis, pero por lo menos la situación de Rumanía será mejor que la de muchos países. El jefe de Estado ha vuelto a decir que el país está manejando mejor las deudas y los déficits que muchos países de la eurozona y está convencido de que Bucarest alcanzará el objetivo de crecimiento económico del 2%.

El Banco Nacional de Rumanía acordó rebajar los tipos de interés de los créditos en leis, tras haber reducido en un cuarto de punto el interés de política monetaria, del 6% al 5,75% al año. La medida entrará en vigor a primeros de 2012 y se basa en el análisis de las recientes evoluciones

de los índices macroeconómicos. Éstos comprueban la consolidación del proceso de descenso de la inflación, debido a la evolución favorable de los precios volátiles y a una conducta de política monetaria prudente.

En los últimos dos años, el Banco Central de Bucarest ha revisado cuatro veces a la baja el interés oficial. Sin embargo, los analistas opinan que la reducción en el 0,25% del índice de política monetaria no influirá en los intereses practicados por los bancos en los créditos concedidos a las empresas y a la población. Esto porque no mejora la liquidez en el sistema y el mercado intenta aumentar los recursos en leus. Algunos analistas opinan que las reducciones del coste de los créditos se podrían producir únicamente tras un recorte de por lo menos medio punto porcentual.

Por otra parte, el representante de Rumanía en el FMI, Mihai Tănăsescu, ha afirmado que, en 2012, Bucarest no recurrirá al dinero del Fondo Monetario Internacional para asegurar sus recursos financieros, porque es capaz de atraer los fondos necesarios del mercado interior. «En un ambiente exterior volátil, con muchísimos riesgos, Rumanía está en buena posición», ha declarado Tănăsescu, añadiendo que en los últimos seis meses la moneda nacional se ha depreciado aproximadamente un 2% y está considerada la mejor y más estable de toda Europa Central y Oriental.

El ministro de Hacienda, Gheorghe Ialomițianu, ha declarado que Rumanía no tomará préstamos con cualquier interés y está en condiciones de renunciar a determinadas ofertas de los financiadores.

El Parlamento de Rumanía ha aprobado las propuestas del Gobierno tanto sobre presupuesto estatal como de modificación de los seguros sociales para el 2012. De acuerdo con los dos documentos, el próximo año la cuota única de imposición, el IVA, la cotización a los seguros sociales y los salarios de los funcionarios públicos no sufrirán modificaciones.

El presupuesto prevé un déficit del 1,9% y un incremento económico del 2,1% del PIB. Dicho presupuesto se fundamenta en una inflación del 3,4%, en un índice del paro del 4,5% y en un salario medio bruto de más de 2.100 leus (unos 500 euros).

Situación social

Ha fracasado el intento de la oposición parlamentaria en Rumanía de bloquear la congelación de las pensiones y los salarios de los funcionarios públicos en 2012. La USL ha denunciado ante el Tribunal una Ordenanza de urgencia del Gobierno, considerando que el recorte de los gastos públicos para evitar el peligro de un déficit excesivo no justifica la anulación de los derechos que tienen los funcionarios y los pensionistas. Los jueces del Constitucional han rechazado la denuncia de la USL y han decidido que dicha medida es perfectamente constitucional, frustrando así las esperanzas de los jubilados y los funcionarios públicos. La decisión del Tribunal Constitucional tiene carácter definitivo y se ha adoptado con mayoría de votos. Ha sido criticada por la USL, que considera todo esto una grave violación de varios artículos en la Constitución, y alienta a los gobernantes a incumplir los fallos judiciales.

**AREA DE SEGURIDAD
SOCIAL**

ITALIA

APROBADA POR LEY LA REFORMA DE LAS PENSIONES

El artículo 24 del denominado "Decreto salva Italia", de medidas en materia de pensiones, constituye la modificación definitiva del sistema de pensiones italiano, armonizando edad, cuotas y modalidades de cálculo y modificando al alza los requisitos mínimos para acceder a las prestaciones, en línea con la esperanza de vida por tramos de edad y en coherencia con los demás sistemas europeos.

Los principios en que se ha basado el Gobierno Monti para la reforma son:

- Equiparación del método de cálculo
- Aceleración de la convergencia de la edad legal de jubilación entre hombres y mujeres
- Eliminación de los privilegios (personal de vuelo, los antiguos fondos de Transportes, Eléctricos, Telefónicos, altos cargos de empresa, ferrocarriles, clero, correos...)
- Excepciones para los tramos más débiles
- Flexibilidad en la edad de jubilación

Simplificación y transparencia

Las principales medidas de transición del sistema actual al futuro son las siguientes:

- Desde 1 de enero de 2012 se introduce, para todos, el sistema de cálculo "contributivo"(un método próximo a la capitalización individual), que consiste en multiplicar las cuotas efectivamente ingresadas por un "coeficiente de transformación" que varía según la edad del trabajador.
- La edad de jubilación de las trabajadoras del sector privado se eleva a 62 años (para las autónomas a 63 y seis meses) a partir de 1 de enero de 2012, e irá incrementándose progresivamente de la siguiente manera: 62 años y 3 meses en 2013, 63 años y 6 meses en 2014; 65 en 2016 y 66 a partir de 2018. La equiparación entre hombres y mujeres se alcanzará en 2018.
- Para los hombres y las mujeres del sector público, la edad de jubilación va de los 66 (edad mínima hoy prevista para la pensión de vejez) y los 70 años.
- Para los requisitos de edad se establece la posibilidad de ulteriores aumentos, dependiendo de la esperanza de vida a partir de 2013 (el primer aumento es de +3 meses)
- El requisito mínimo de cotización sigue siendo de 20 años.
- La jubilación anticipada se permite con 42 años de cotización para los hombres y 41 años y un mes para las mujeres. Se prevén penalizaciones sobre la prestación(-2% por cada año de anticipo respecto a los 62 años).
- Se prevé el aumento gradual de las cuotas de autónomos artesanos y comerciantes, del actual 20-21% al 24% en 2018 así la revisión de las cuotas de los autónomos del sector agrario, hasta el 24% (22% para las zonas deprimidas)

- Abolición de los privilegios, mediante la introducción temporal de una contribución de solidaridad.
- Se suprimen los entes INPDAP (sector público) y ENPALS (espectáculo y deporte) y sus funciones son atribuidas al INPS (Ente que gestiona el sistema común de la Seguridad Social).
- Durante el bienio 2012/2013 al importe de las pensiones superiores al doble de la mínima (que actualmente es de 482 € mensuales) no se aplicará el aumento por IPC.

Las condiciones definitivas, a partir de 2035, serán:

- Cálculo exclusivamente contributivo, de capitalización individual.
- Utilización del modelo de capitalización virtual, con fórmula contributiva, flexibilidad en la jubilación y coeficientes según edad en el tramo flexible, con correcciones de la edad mínima en caso de trabajos penosos o peligrosos
- Requisitos de acceso a las prestaciones para la pensión de vejez:
 - 67 años de edad
 - 20 años de cotización
 - Para poder jubilarse, el importe de la pensión debe ser superior a 1,5 veces la pensión no contributiva (este requisito no se considera si se tienen 70 años de edad y al menos 5 de cotización)
- Para la pensión anticipada:
 - 63 años de edad
 - 20 años de cotización

Para poder jubilarse anticipadamente, la pensión no debe ser inferior a 2,8 veces la pensión no contributiva.

La norma, que se aplicará uniformemente a todos los trabajadores, incentiva la permanencia en actividad. Al restituir, bajo forma de pensión, las cuotas ingresadas durante toda la vida laboral, el número mínimo de cuotas debe ser tal que comporte una prestación adecuada. Ello podrá conseguirse mediante una contribución mínima de al menos 20 años. También se establece la posibilidad de que la revisión anual de las pensiones no se haga en relación con el del IPC, sino con el del PIB per cápita.

La Consejería está elaborando un número especial sobre el sistema de pensiones italianos a la luz de la reforma.

RUMANÍA

POSIBLE MODIFICACIÓN DEL SISTEMA SANITARIO EN 2012

El mal momento del sistema sanitario rumano se debe sobre todo a una financiación escasa, que ha conllevado una calidad baja de los servicios, el cierre de varios hospitales y la migración del personal sanitario al extranjero.

Ahora se ha empezado a debatir el proyecto de la nueva ley de Sanidad, que introduce modificaciones importantes en el sistema médico, creando, por primera vez las "cajas privadas de seguros de sanidad", que sustituyen a las cajas departamentales.

Habrán entre 4 y 10 cajas de seguros médicos, que no podrán rechazar a los pacientes ni aumentar las tarifas de los seguros públicos. El ministro de Sanidad, Ritli Ladislau, ha declarado que la población va a seguir pagando el mismo porcentaje que antes.

Según el nuevo proyecto de Ley, los hospitales se pueden organizar en fundaciones o sociedades comerciales, a fin de atraer más recursos financieros.

En cuanto al sistema médico de urgencia, se ha introducido la posibilidad de ofrecer servicios por parte de cualquier institución homologada, a fin de multiplicar las fuentes de financiación y de implementar los principios de competencia reglamentada.

El proyecto de ley asegura un marco legislativo que permite a las autoridades locales contratar directamente a los médicos, en zonas donde la asistencia médica se realiza en condiciones difíciles. Es más, el ministerio de Sanidad ha de negociar con las compañías farmacéuticas en cuanto al número de pacientes que pueden recibir tratamientos pagados de los fondos asignados a los programas nacionales.

Algunos de los representantes de la oposición han criticado la intención del Ministerio de Sanidad de reemplazar las actuales cajas departamentales públicas por cajas privadas.

**AREA DE MERCADO DE
TRABAJO**

EMPLEO/DESEMPLEO

ALEMANIA

LA SITUACIÓN DEL MERCADO DE TRABAJO EN DICIEMBRE DE 2011

A finales de 2011, el mercado laboral de Alemania estuvo en su mejor condición desde la reunificación de Alemania. La evolución a lo largo del año de 2011 fue sumamente positiva. Paralelamente a un retroceso del desempleo, la cifra del empleo sujeto a la seguridad social creció considerablemente. La demanda de mano de obra se mantiene en un nivel muy alto. El incremento de la cifra de desempleo de noviembre a diciembre en 67.000 a 2.780.000 se debe a factores meramente estacionales y fue mucho más moderado que en años anteriores. En cifras desestacionalizadas, se puede hablar de un retroceso del desempleo en 22.000, y en comparación interanual, en 231.000. La cuota de desempleo se situó en diciembre en el 6,6 % (+0,2 puntos porcentuales / cuota en diciembre de 2010: 7,1 %).

Desempleo

La cifra media de desempleo en 2011 se situó en 2.976.000 personas registradas en paro, 263.000 menos que en 2010. La cuota media de desempleo fue de un 7,1 % (2010: 7,7 %). Al lado del auge económico, cambios estructurales y las reformas laborales de los últimos años contribuyeron a la buena evolución en el mercado laboral. La Agencia Federal de Empleo considera que en el contexto de una evolución económica similar, hace diez años (antes de las profundas reformas laborales) el impacto en la cifra de desempleo hubiera sido menso contundente. Por otro lado, no se debe olvidar la cifra considerable de personas subempleadas que son personas cuya actividad laboral no alcanza para el propio sustento o que por su participación en medidas de política activa de mercado de trabajo no están a la disposición del mismo. En diciembre, estaban registradas 3.898.000 personas como subempleadas, 491.000 menos que hace un año.

La cifra de personas desempleadas que percibían una prestación a raíz del seguro contributivo de desempleo (estando en el paro durante menos de un año) creció de noviembre a diciembre en 44.000 a 813.000 (135.000 menos que en diciembre de 2010). Los beneficiarios de la prestación no contributiva por desempleo crónico se sumaron en diciembre a 4.450.000 personas (+3.000 frente a noviembre). De esta forma, en Alemania el 8,2 de la población activa dependía de este tipo de ayuda. La cifra de personas desempleadas que percibían la ayuda básica al sustento creció en 23.000 a 1.967.000 (96.000 menos que en diciembre de 2010).

Ocupación

En comparación interanual, la cifra de la ocupación sujeta a la seguridad social creció en noviembre de 2011 en 521.000 a 41,61 millones de personas. La cifra de trabajadores sujetos a la seguridad social creció en 719.000 a 29,02 millones (registrados en octubre de 2011). El empleo a jornada completa creció en 366.000, y a jornada parcial en 330.000.

La demanda de mano de obra

La demanda de mano de obra se mantuvo en un nivel alto. En diciembre, estaban registrados 467.000 puestos de trabajo vacantes, 87.000 más que hace un año. En casi todos los sectores económicos se va observando un crecimiento de la demanda de trabajadores. Más que nada se precisan especialistas de mecatrónica, electricidad, energía, metal, logística, maquinaria y

sanidad. El índice "BA-X" de la Agencia Federal de Empleo subió de noviembre a diciembre en un punto a 180 puntos (+24 puntos frente a diciembre de 2010).

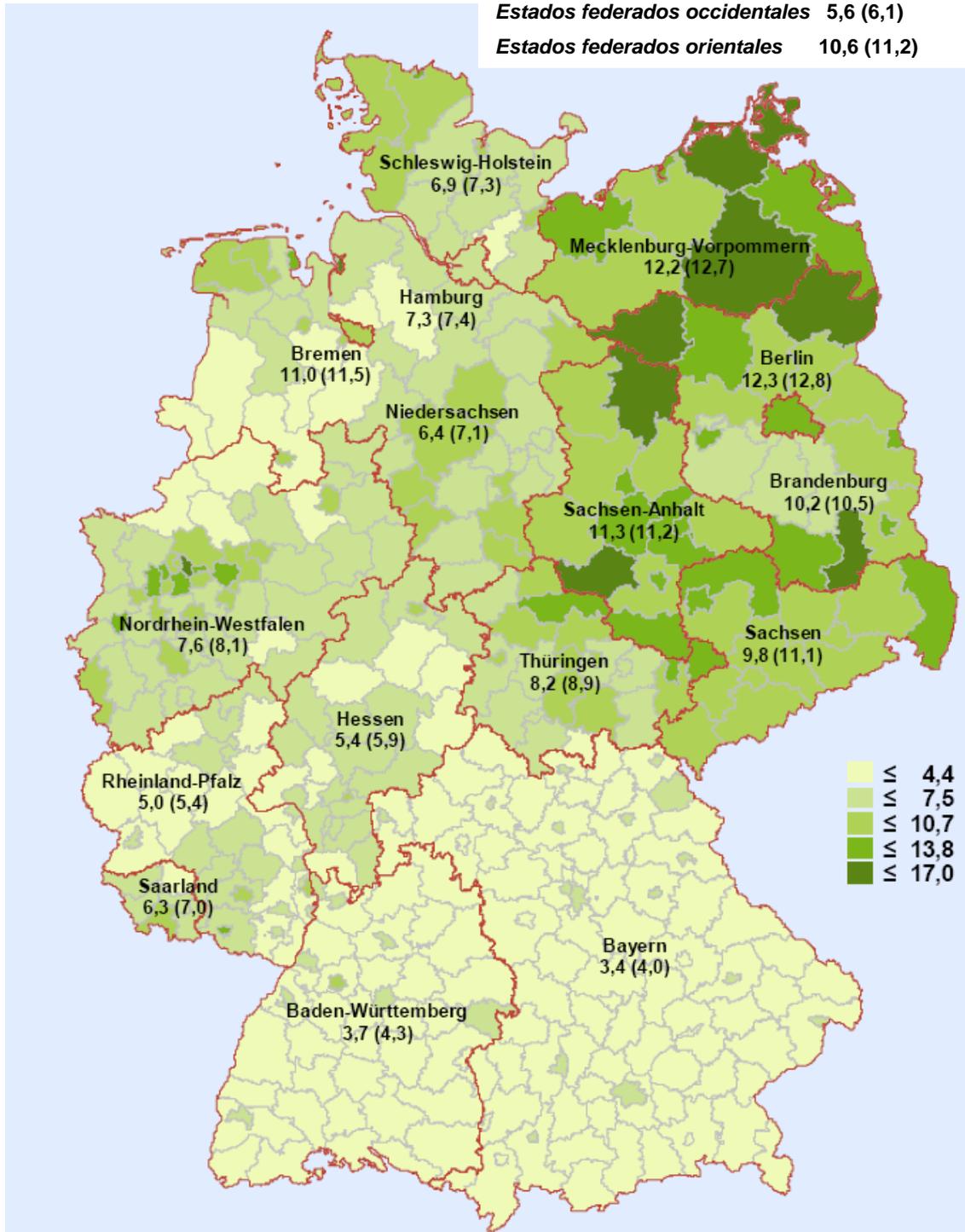
El presupuesto de la Agencia Federal de Empleo

Todo parece indicar, que los ingresos de la Agencia Federal de Empleo, de previsiblemente 37.600 millones de euros) superaron los gastos (37.500 millones de euros). De esta forma, la Agencia Federal de Empleo puede prescindir de nuevos préstamos. Al establecer el presupuesto para 2011, se pronosticaba un déficit de 5.400 millones de euros. Cabe mencionar que en 2011 el Gobierno Federal transfirió a la Agencia de Empleo la suma de 469 millones de euros a cambio del pago de las cuotas a la seguridad de pensiones de personas ocupadas en talleres para discapacitados que la Agencia Federal asumió durante los últimos cuatro años.

Estadísticas laborales

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

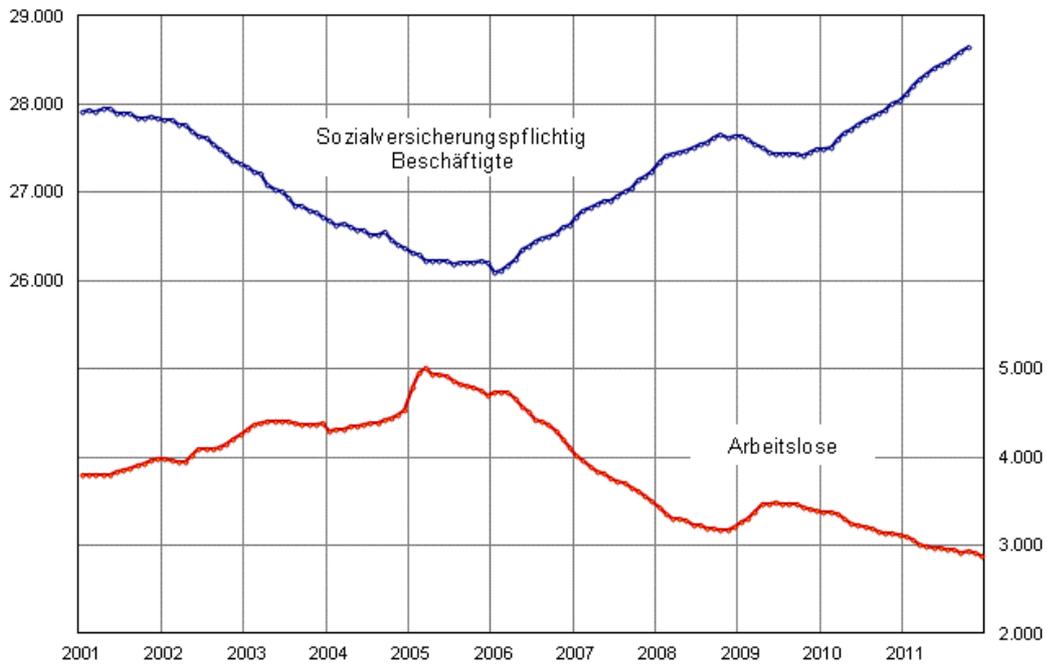
Alemania	6,6 (7,1)
Estados federados occidentales	5,6 (6,1)
Estados federados orientales	10,6 (11,2)



Diciembre 2011	2011				Cambios respecto al mes correspondiente del año anterior (Cuota de desempleo: valores del año anterior)			
	Diciembre	Noviembre	Octubre	Septiembre	Diciembre		Noviembre	Septiembre
					cifras abs.	%	%	%
POBLACIÓN ACTIVA (prom. mensual)	...	41.609.000	41.609.000	41.465.000	1,3	1,3
Empleados cotizantes a Seg. Social	29.015.000	28.972.600	2,5
DESEMPLEADOS								
- Total	2.780.206	2.713.054	2.736.926	2.795.570	-230.972	-7,7	-7,3	-6,9
De ellos: hombres 53,1 %	1.476.465	1.416.554	1.421.292	1.451.791	-140.511	-8,7	-8,0	-7,7
mujeres 46,9 %	1.303.741	1.296.500	1.315.634	1.343.779	-90.461	-6,5	-6,6	-6,1
jóvenes 15-25 8,6 %	239.767	234.073	246.908	279.409	-25.692	-9,7	-10,6	-10,9
de ellos: 15-20 1,5 %	41.282	41.218	43.983	51.472	-3.493	-7,8	-8,8	-11,5
personas 50-65 31,9 %	886.720	865.955	861.743	865.911	-34.224	-3,7	-2,7	-1,9
de ellos: 55-65 18,8 %	523.718	514.483	512.182	514.373	-12.250	-2,3	-0,9	-0,1
extranjeros 16,2 %	449.883	443.026	445.641	451.617	-23.747	-5,0	-5,2	-5,2
alemanes 83,7 %	2.326.852	2.266.557	2.287.735	2.340.367	-206.761	-8,2	-7,7	-7,3
discapacitados 6,2 %	173.700	172.602	173.761	174.939	-2.601	-1,5	-0,4	0,9
CUOTA DE DESEMPLEO								
- en rel. con la población civil activa	6,6	6,4	6,5	6,6	7,1	-	6,9	7,0
Hombres	6,6	6,3	6,3	6,5	7,2	-	6,9	6,9
Mujeres	6,6	6,5	6,6	6,8	7,1	-	7,0	7,1
15 a 25 años	5,1	5,0	5,3	6,0	5,6	-	5,5	5,8
15 a 20 años	3,1	3,1	3,3	3,8	3,1	-	3,2	3,5
50 a 65 años	7,6	7,5	7,4	7,5	8,2	-	8,0	7,9
55 a 65 años	8,2	8,0	8,0	8,0	8,8	-	8,5	8,4
Extranjeros	14,0	13,7	13,8	14,0	14,8	-	14,6	14,7
Alemanes	6,0	5,8	5,9	6,0	6,5	-	6,3	6,3
- en rel. con la población civil asalariada	7,4	7,2	7,3	7,4	8,0	-	7,8	7,8
SUBEMPLEO								
Desempleo	3.029.663	2.968.804	2.987.673	3.044.102	-254.992	-7,8	-7,7	-7,1
Subempleo sentido estricto	3.675.529	3.635.469	3.662.820	3.710.173	-476.359	-11,5	-11,7	-11,5
Subempleo sin trabajo a jornada reducida	3.898.075	3.859.884	3.881.391	3.927.405	-491.369	-11,2	-11,4	-11,4
% de subempleo (sin jornada reducida)	9,1	9,1	9,1	9,2	x	x	x	x
PERCEPTORES DE PRESTACIONES								
- Prestación contributiva por desempleo	784.603	719.753	718.605	738.542	-101.157	-11,4	-12,9	-13,7
- Subsidio de desempleo ("ALG II")	4.449.985	4.446.554	4.472.074	4.518.411	-251.395	-5,3	-5,5	-5,9
- Subsidio social	1.702.998	1.703.984	1.711.644	1.719.117	-65.045	-3,7	-3,9	-4,2
OFERTAS DE EMPLEO NOTIFICADAS								
- Nuevas / mes	165.447	192.994	171.622	193.329	4.593	2,9	12,3	-3,0
De ellas: sujetos a la seguridad social	153.172	178.722	157.741	178.330	6.540	4,5	15,0	-2,1
- Nuevas desde principio de año	2.232.506	2.067.059	1.874.065	1.702.443	215.290	10,7	11,3	11,2
De ellas: sujetos a la seguridad social	2.059.053	1.905.881	1.727.159	1.569.418	232.191	12,7	13,4	13,3
- Total de ofertas	466.619	491.656	499.521	501.217	86.811	22,9	24,7	24,7
De ellas: sujetos a la seguridad social	436.010	458.266	465.099	467.385	87.679	25,2	27,1	26,7
De ocupación inmediata	415.084	448.901	451.719	453.707	84.778	25,7	26,9	28,6
PARTICIPANTES EN MEDIDAS SELECTAS DE LA POLÍTICA ACTIVA DE MERCADO LABORAL								
- Total	1.155.384	1.200.932	1.186.151	1.140.309	-320.286	-21,7	-21,9	-21,9
De ellos: cualificación	168.633	176.543	172.729	164.407	-56.336	-25,0	-22,2	-20,8
Asesor. profesional y fomento a la FP	331.026	330.516	318.049	286.775	-61.968	-15,8	-13,5	-12,6
Prestaciones de apoyo al empleo	282.469	289.631	289.351	291.640	-53.770	-16,0	-17,6	-19,2
Medidas de creación de empleo	183.520	199.885	203.985	201.716	-95.911	-34,3	-36,8	-37,1
EVOLUCIÓN DESESTACIONALIZADA								
	Diciembre	Noviembre	Octubre	Septiembre	Agosto	Julio	Junio	Mayo
	Variación frente al mes anterior							
Población activa	...	25.000	34.000	31.000	28.000	20.000	61.000	56.000
Ocupados sujetos a seguridad social	56.000	49.000	60.000	41.000	38.000	77.000
Desempleados	-22.000	-23.000	6.000	-24.000	-9.000	-11.000	-8.000	-7.000
Subempleados (sin jornada reducida)	-17.000	-32.000	-16.000	-45.000	-27.000	-24.000	-40.000	-42.000
Ofertas notificadas (con puestos de trabajo subvencionados)	5.000	11.000	8.000	8.000	6.000	3.000	2.000	3.000
Puestos de trabajo sujetos a seg. social	8.000	10.000	7.000	11.000	6.000	3.000	6.000	2.000
Cuota de desempleo en rel. con el total de la población civil activa	6,8	6,9	6,9	6,9	7,0	7,0	7,0	7,1
Cuota de desempleo según criterios de la OIT	...	5,5	5,6	5,7	5,8	5,9	5,9	6,0

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



VÍAS DE BÚSQUEDA DE PERSONAL EN LAS EMPRESAS ALEMANAS

La cifra de vacantes es un indicador importante situación en el mercado laboral, ya que refleja la necesidad de mano de obra en todos los sectores de la economía. Debido a que las empresas no dan de alta la totalidad de sus puestos vacantes en las agencias de empleo, el Instituto de investigación del mercado laboral y profesional (IAB) realiza encuestas regulares que reflejan además los procesos de contratación. En su informe 26/2011 de diciembre, el IAB analiza las modalidades que siguieron en 2010 las empresas en su búsqueda de personal y destaca las más efectivas.

La cifra vacantes se redujo considerablemente en 2009 durante el período de crisis económica para volver a subir en el primer trimestre de 2011 hasta superar la barrera de un millón. Aunque en el transcurso del año la cifra bajó ligeramente, en el tercer trimestre se mantuvo a un nivel de cerca de 920.000 vacantes. Las modalidades de búsqueda de trabajadores adecuados para los puestos ofertados pueden ser internas y externas. Las primeras se centran en candidatos que ya trabajan en la empresa y consisten en convocatorias internas o en contactar directamente con el practicante, aprendiz o trabajador temporal. En 2010 sólo un 13% de los procesos de búsqueda de personal se basaron en esta modalidad, lo que da cuenta de que predominan los procesos externos: si bien las empresas pueden optar por atender a las solicitudes enviadas por iniciativa propia o a anuncios publicados por los solicitantes, las empresas buscan también en la prensa, en Internet, a través de las agencias de empleo o de intermediadores privados.

Modalidades escogidas para la búsqueda de personal de 2006 a 2010 – 6 más significativas % en relación con las nuevas contrataciones (2010)



Fuente: Encuesta del IAB

En todo el territorio alemán las modalidades de búsqueda de personal más frecuentes son las agencias de empleo, las ofertas en Internet o en la prensa, así como los contactos personales. En la valoración cuantitativa hay que tener en cuenta que no todas las empresas hacen uso de todas las modalidades. En el este de Alemania se hizo uso de 2,2 modalidades de búsqueda por cada nueva contratación (oeste: 2,5), destacando la agencia de empleo y la intermediación privada.

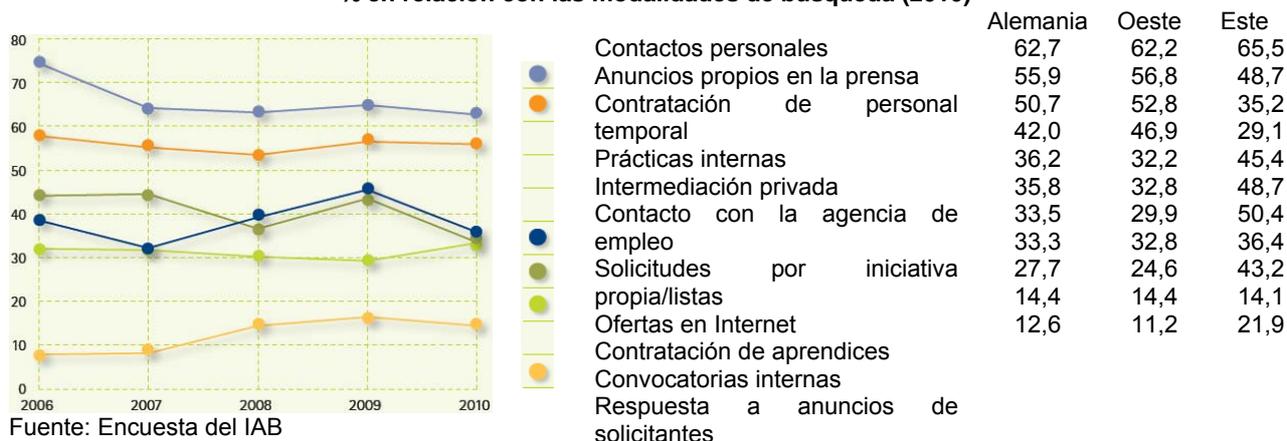
**Modalidades que conducen a la ocupación de vacantes 2006 a 2010 – 6 más significativas.
% en relación con las nuevas contrataciones (2010)**



Fuente: Encuesta del IAB

Una cuarta parte de las nuevas contrataciones en 2010 se realizó a través de contactos personales y de anuncios en la prensa. Las cinco modalidades que tuvieron más éxito para llegar a la contratación son las mismas en el este y el oeste de Alemania, aunque en la parte oriental del país destacan el contacto con la agencia de empleo y las solicitudes por iniciativa propia.

**Cuotas de éxito 2006 a 2010 – 6 más significativas.
% en relación con las modalidades de búsqueda (2010)**

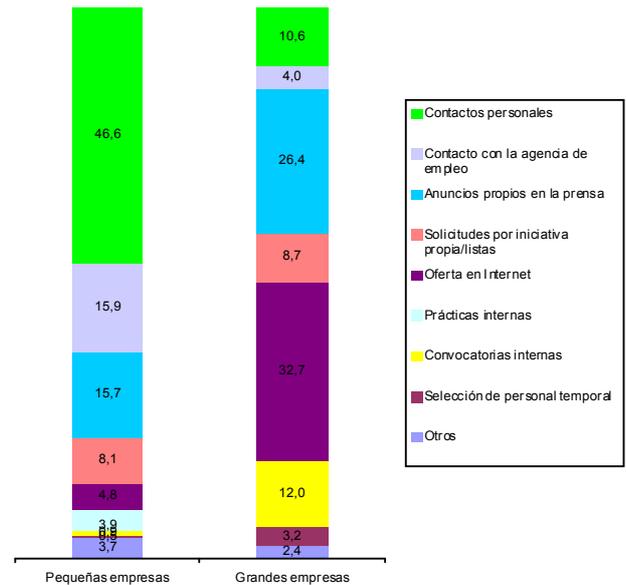


Fuente: Encuesta del IAB

El hecho de que se escoja con más frecuencia una modalidad determinada para la búsqueda de personal no significa necesariamente que ésta sea más efectiva. La cuota de éxito define para cada modalidad de búsqueda el porcentaje de éxito en las contrataciones en relación con el número de procesos de búsqueda en los que se emplea cada una de las modalidades. Todo indica que la búsqueda a través de contactos personales es la más efectiva: en casi dos de cada tres casos se realizó la contratación. También la búsqueda a través de anuncios en la prensa tuvo éxito en más de la mitad de los casos. Algunas modalidades como la contratación de practicantes o de personal temporal son también muy efectivas; si bien no son las más escogidas por las empresas, las oportunidades de éxito cuando se emplean suelen ser bastante elevadas. Las ofertas en Internet, las solicitudes por iniciativa propia y las agencias de empleo tienen éxito en uno de cada tres casos. En el este del país las empresas acuden más a las agencias de empleo, con un buen resultado en las contrataciones (aprox. 50%).

Contrataciones por tamaño de la empresa

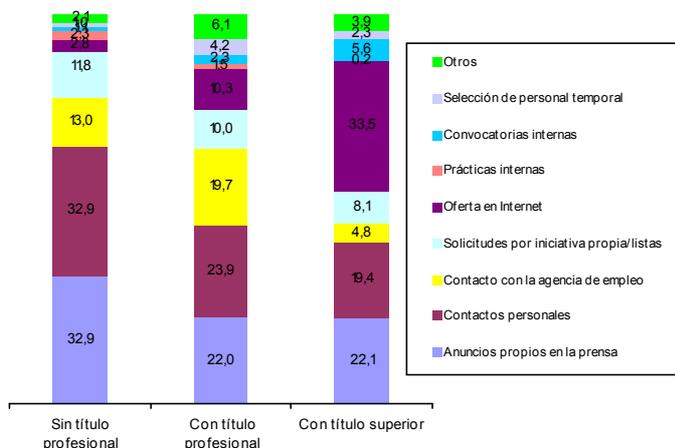
Con 3,2 frente a 2,3, en 2010 las grandes empresas (10-500 trabajadores) hicieron uso de más modalidades de búsqueda de personal que las pequeñas (<10 trabajadores). Las cinco modalidades más importantes dieron lugar a más del 90% de todas las nuevas contrataciones. La mayor parte de las contrataciones en las pequeñas empresas se originan a través de las redes personales, debido a la poca relevancia del mercado interno de puestos de trabajo. Sólo un 11% de las grandes empresas llegan a una contratación por esta vía, ya que cuanto mayor es una organización, mayor es también su reparto de trabajo, más son las unidades que participan en la selección de los solicitantes y la estructuración de los procesos es más formal.



En las grandes empresas predominan las contrataciones a través de la oferta en Internet, mientras que en las pequeñas empresas el porcentaje es únicamente del 4,8%, debido sobre todo a que la búsqueda es principalmente local, además de que las pequeñas empresas suelen disponer de menos recursos para presentarse en la red. El hecho de que el contacto con las agencias de empleo sea también más frecuente en las pequeñas empresas se debe a que éstas suelen carecer de departamentos de RR.HH.

Modalidades de búsqueda según la cualificación requerida

Los requisitos de cualificación determinan también las vías que utilizan las empresas para buscar personal. Las más empleadas son las solicitudes por iniciativa propia, los anuncios en la prensa y los contactos personales. La gran importancia de los contactos personales en la contratación de personal sin cualificación se debe a que para puestos sencillos no es tan importante la cualificación formal, mientras que cualidades como la motivación, la capacidad para trabajar en equipo y la confiabilidad se transmiten mejor a través de recomendaciones personales.



En cambio, para contratar personal cualificado destaca el papel de Internet, entre otros factores porque la búsqueda de personal especializado se realiza con carácter interregional.

El contacto con las agencias de empleo destaca para puestos de personal con un título profesional (20%). Según la Agencia Federal de Empleo en 2009 el porcentaje de licenciados entre los desempleados fue únicamente del 5%.

Modalidades de contratación para desempleados

En 2010 cerca de un 39% de las contrataciones fueron de personas desempleadas. Más del 43% del total de nuevas contrataciones procedía de otra empresa, y cerca de un 10% de una formación profesional o continua. La mayor parte de las contrataciones de desempleados se realizó a través

de las agencias de empleo (32%). De ellos, un 56% llevaba menos de un año en esa situación, una tercera parte eran desempleados de larga duración (más de un año). En estos últimos las contrataciones se realizan con más frecuencia a través de la agencia de empleo (42%, frente al 28% de los desempleados de corta duración), gracias a su papel integrador en el mercado laboral.

Las empresas se muestran más reticentes a la contratación cuanto mayor es el período de desempleo. Por este motivo son también importantes los contactos personales, que originan casi una cuarta parte de las contrataciones de desempleados de larga duración (corta duración: 18%). Para los desempleados de corta duración destacan las ofertas en Internet (8% frente a 5%), la intermediación privada (4% frente a 0,5%) y las solicitudes por iniciativa propia (11% frente a 4%).

Las bolsas de empleo virtuales son imprescindibles para buscar trabajo

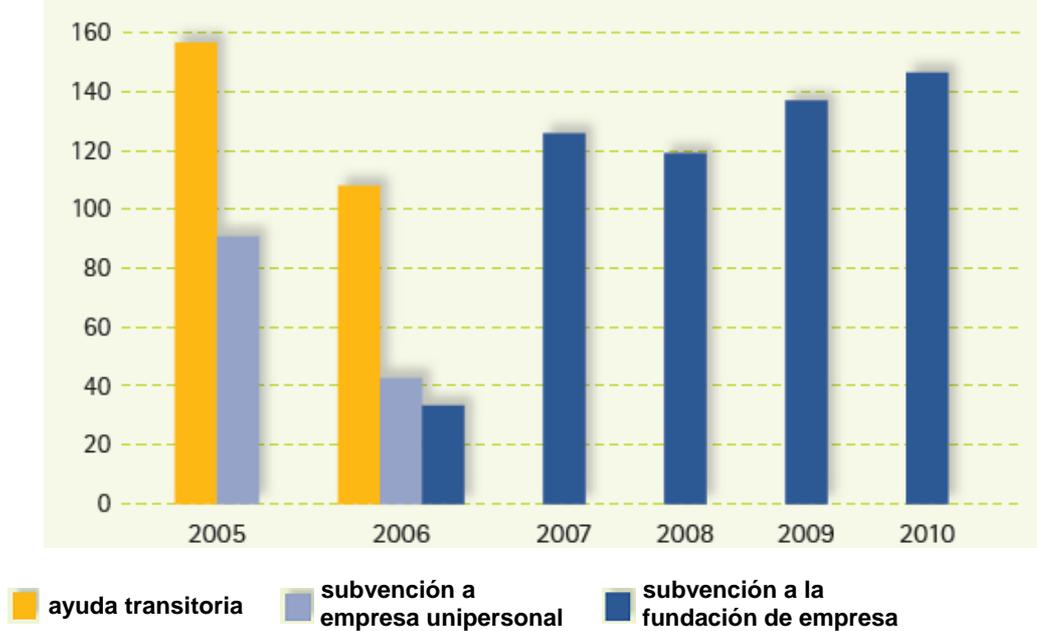
La Confederación de empresas dedicadas a la informática, las telecomunicaciones y a los nuevos medios, BITKOM, publicó en noviembre los resultados de una encuesta realizada a 1.500 empresas de todos los sectores, la cual refleja que las bolsas de empleo online son el medio más importante que utilizan las empresas para buscar personal. En 2011 un 79% de las empresas publicaron sus vacantes en portales como stepstone, monster o jobscout24 (2010: 71%). Con un 30%, también ha aumentado la popularidad de las redes sociales como facebook, studiVZ y xing (2010: 29%, 2009: 12%). Dos tercios de las empresas reconocen que hacen uso de tres o más vías para buscar personal. Un 69% de las empresas publican sus ofertas de empleo en sus propias páginas web, un 28% utiliza bolsas de empleo sectoriales.

No obstante, también ha aumentado el uso de los medios impresos como la prensa (2011: 58%, 2010: 55%) y revistas especializadas (22%).

BALANCE DE LA SUBVENCIÓN A LA FUNDACIÓN DE EMPRESAS

En agosto de 2006 en Alemania se introdujo la “subvención a la fundación de empresa” (“Gründungszuschuss”) que reemplazó dos instrumentos antecedentes: la ayuda transitoria (“Überbrückungsgeld”) y la subvención a la fundación de empresas unipersonales (“IchAG”). En un nuevo estudio, el Instituto de Prospección de Empleo IAB llega a la conclusión de que, considerando el volumen de este tipo de ayuda que puede ser solicitada por personas que anteriormente estaban en desempleo o subempleo crónico, la reforma de 2006 no ocasionó un cambio en cuanto a la relevancia de la subvención. La “subvención a la fundación de empresa” de 2006 reunió las características de ambos instrumentos antecedentes. Desde el punto de vista de la Agencia Federal de Empleo se aprecia que el instrumento por lo general no causa conflictos ni requiere grandes trámites burocráticos. Antes de la concesión de la subvención, los orientadores examinan las perspectivas del proyecto y los conocimientos y capacidades del solicitante. El éxito de un nuevo modelo de negocio depende en primer lugar de un serio plan económico. Los orientadores pueden, según su propio criterio, tomar influencia en la decisión. En la práctica, se observan sólo pocos casos de abuso de la subvención.

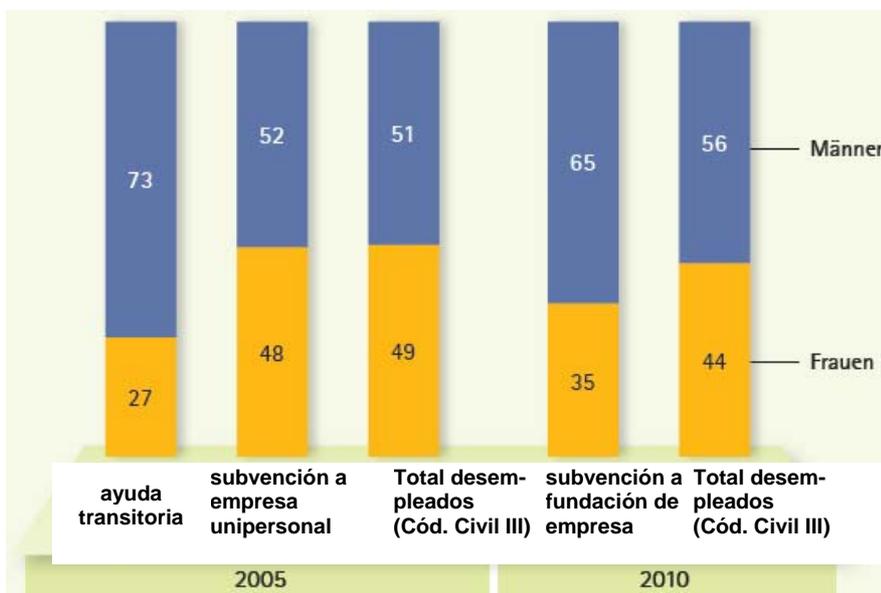
Actividades de fundación de empresa subvencionadas, 2005-2010, miles



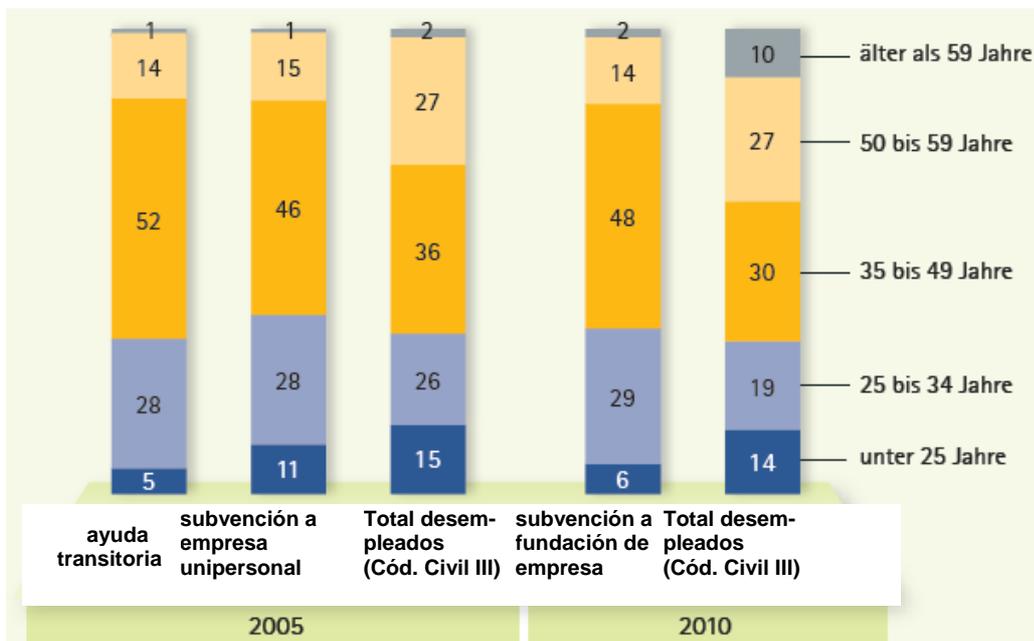
En el resumen de su informe, el IAB considera la “subvención a la fundación de empresa” es un instrumento eficaz de política activa de empleo. El abuso de esta ayuda es mínimo aunque no queda muy claro en cuántos casos la subvención simplemente es bienvenida pero no necesaria para la realización de un proyecto.

Evolución de las ayudas y subvenciones a la fundación de autoempleo o empresa

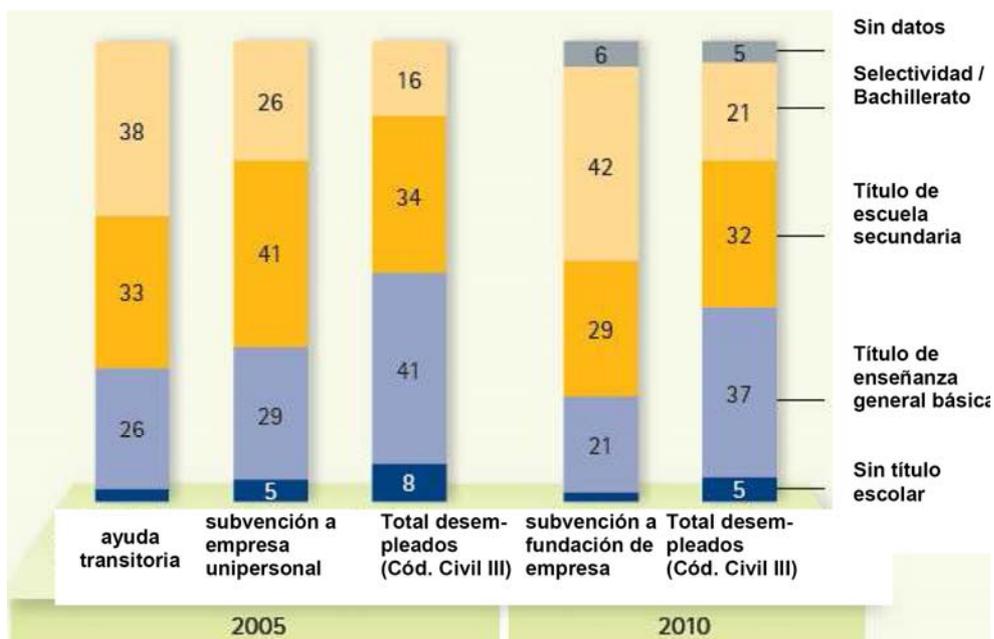
Personas subvencionadas según el género (miles), 2005 - 2010



Personas subvencionadas según grupos de edad (miles), 2005 - 2010



Personas subvencionadas según nivel de educación (miles), 2005 – 2010



Reformas en noviembre de 2011

En noviembre, se introdujeron cuatro reformas de la subvención a la fundación de empresa:

- La subvención a la fundación de empresa deja de ser una ayuda obligatoria y se convierte en un apoyo sometido a una decisión discrecional
- Al empezar su actividad autónoma, los solicitantes todavía tienen que tener derecho a 150 días (antes: 90) de protección por la prestación contributiva por desempleo (“ALG I”)
- La primera fase de subvención se reduce de nueve a seis meses

- La segunda fase se amplia de seis a nueve meses

El resto de las bases (nivel de la subvención necesaria para asegurar la protección social, criterios de admisión, lista de agencias competentes etc. han quedado iguales.

El cambio más profundo radica en la inversión de la carga probatoria. Cuando antes los orientadores tenían que justificar cualquier denegación por razones no formales, en el futuro son los solicitantes los que tienen que demostrar la contundencia de su proyecto. Los orientadores tendrán más libertad de decisión y, al mismo tiempo, más responsabilidad. Para las agencias de trabajo, este cambio implica la necesidad de organizar una formación adicional para los orientadores también para casos de conflicto o una discrepancia entre el contenido de un proyecto y el plan económico de su realización.

Para los solicitantes, la reforma significa que tienen que conformarse con el hecho de que la decisión definitiva dependa en gran medida del criterio de su orientador y no de unas pautas generales de la Agencia de Empleo.

BÉLGICA

SITUACIÓN DEL MERCADO DE TRABAJO EN DICIEMBRE DE 2011

A finales de diciembre había un total de 540.735 trabajadores parados (demandantes de empleo desocupados). Esto supone un aumento en base intermensual de 2.023 personas (0,3%) y un descenso en base interanual de 10.439 personas (1,8%).

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 10,3% para los hombres).

A nivel regional, y en términos intermensuales, el paro disminuyó en la Región valona en 2.424 personas (0,9%) mientras que, en las Regiones de Flandes y Bruselas aumento en 5.563 personas (2,9%) y en 1.116 (1,0%) respectivamente.

La variación por sexo refleja que en el mes de diciembre y en base intermensual, el paro de las mujeres se redujo en 1.072 (0,4%) personas mientras que el de los varones aumentaba en 3.095 personas (1,1%).

En la variación por grupos y sexos se puede observar que el colectivo de los jóvenes demandantes de empleo en período de espera y los jóvenes demandantes de empleo desocupados menores de 25 años disminuyeron en 2.422 (-2,2%) y 1.739 (4,2%) personas respectivamente. El colectivo de los demandantes de empleo de larga duración aumentó en 251 (0,1%) personas.

En el reparto por nacionalidades se puede observar que, en base intermensual, el paro ha aumentado tanto en colectivo de los nacionales, ciudadanos UE y españoles en 3.275, 76 y 14 personas respectivamente. El colectivo de los extranjeros extracomunitarios se redujo en 1.328 personas.

Cuadro 1. Bélgica. Estadísticas del paro completo (demandantes de empleo desocupados) – Diciembre 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
Diciembre	540.735	277.466	263.269	191.987	99.148	92.839	242.470	122.045	120.425	106.278	56.273	50.005
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 - Diciembre 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
Diciembre	10,9	10,3	11,6	6,6	6,3	7,0	15,6	14,6	16,8	20,4	19,7	21,2
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 4. Bélgica. Paro completo. Variación con respecto a períodos anteriores por grupos y sexos.- Diciembre 2011

	DATO MENSUAL Diciembre 2011		VARIACIONES							
			RESPECTO AL MES ANTERIOR				RESPECTO AL MISMO MES DEL AÑO ANTERIOR			
			Absoluta		Relativa		Absoluta		Relativa	
Demandantes de empleo desocupados (DEI)	540.735		2.023		0,3%		-10.439		-1,8%	
Jóvenes demandantes de empleo desocupados (DEI) menores de 25 años:	105.698		-2.422		-2,2%		-3.717		-3,3%	
	<u>H</u> 57.224	<u>M</u> 48.474	-681	-1.741	-1,1%	-3,4%	-2.216	-1.501	-3,7%	-3,0%
Demandantes de empleo de larga duración (2 años y más)	195.589		251		0,1 %		-1.707		-0,8%	
	<u>H</u> 100.605	<u>M</u> 94.984	578	-327	0,5%	-0,3%	1.341	-3.048	1,3%	-3,1%
Jóvenes demandantes de empleo en periodo de espera	39.385		-1.739		-4,2%		-1.212		-2,9%	
	<u>H</u> 20.716	<u>M</u> 18.669	-666	-1.074	-3,1%	-5,4%	-930	-282	-4,2%	-1,4%

Fuente : Oficina Nacional de Empleo Belga (Onem)

Cuadro 5. Bélgica. Paro completo. Reparto por nacionalidades.- Diciembre 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
Diciembre	540.735	439.428	81,2	47.432	8,7	4.414	0,8	9,3	53.875	9,9
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. Diciembre 2011

	DATO MENSUAL Diciembre 2011	VARIACIONES			
		Diferencia en términos mensuales		Diferencia en términos anuales	
		Absoluta	Relativa	Absoluta	Relativa
Total ambos sexos	4.414	14	0,3	226	5,3
Varones	2.618	22	0,8	135	5,4
- Jóvenes en periodo de espera	59	-6	-9,2	2	3,5
- Otros	2.559	28	1,1	133	5,4
Mujeres	1.796	-8	-0,4	91	5,3
- Jóvenes en periodo espera	59	7	13,4	-13	-18,0
- Otros	1.744	-108	-6,1	111	6,7

Fuente : Oficina Nacional de Empleo Belga (Onem)

CANADÁ

SITUACIÓN DEL MERCADO DE TRABAJO EN DICIEMBRE DE 2011

Pese a ganarse empleo, crece la tasa de paro

Tras dos meses perdiéndose empleo en Canadá, la tendencia se ha invertido ligeramente en diciembre de 2011, al ganarse 18.000 empleos. Pese a este dato, la tasa de desempleo ha crecido en una décima, hasta el 7,5% (1.400.800 desempleados), al incorporarse más personas al mercado de trabajo. En 2011, el empleo en Canadá ha crecido un 1,2% (+199.000), sobre todo en el primer semestre. Se han ganado empleos a tiempo parcial en diciembre y se han perdido (menos) a tiempo completo. Destaca el empleo ganado en el sector manufacturero, entre los autónomos y entre los trabajadores mayores de 55 años.

Distribución del empleo en diciembre

Empleo público, privado y autoempleo.

Este mes se ganan 31.000 empleos autónomos (+1,2%); el autoempleo ha crecido un 2% en los últimos 12 meses (+52.000), mientras que el número de trabajadores del sector privado ha crecido un 1,3% (+147.400) y el de los del sector público no ha cambiado.

Empleo a tiempo completo y a tiempo parcial.

Se han ganado 43.000 empleos a tiempo parcial (+1,3%) en diciembre y se han perdido 25.000 a tiempo completo (-0,2%). Respecto a hace un año, el número de trabajadores a tiempo parcial ha cambiado poco (-0,3%, -8.600), mientras que el de los a tiempo completo ha crecido un 1,5% (+208.000).

Distribución por sexo y edad.

Este mes, los trabajadores mayores de 55 años han ganado 24.000 empleos; este grupo de edad ha ganado 102.000 empleos (+3,4%) en los últimos 12 meses, incremento debido al envejecimiento de la mano de obra, ya que el número de trabajadores en este tramo de edad creció un 3,2% en ese mismo periodo. Por su parte el empleo entre los jóvenes (15-24 años) ha descendido por tercer mes consecutivo (-17.000), con lo que este grupo de edad ha perdido 12.000 empleos (-0,5%) respecto de hace un año. Finalmente, el empleo entre los trabajadores de 25 a 54 años ha variado poco en diciembre, y acumula una ganancia del 0,9% en los últimos 12 meses (+109.000).

Distribución por sectores de actividad.

Tras meses de pérdidas, el sector manufacturero ha ganado 30.000 empleos en diciembre, el del gas y la electricidad ha perdido 7.200, y el resto de sectores de actividad ha experimentado pocos cambios. En los últimos 12 meses, destacan los incrementos del empleo en el sector de los recursos naturales (+7,5%) y la construcción (+3,1%), y las pérdidas en el del gas y la electricidad (-9,5%) y en el manufacturero (-2,8%).

Si en el sector primario y secundario el empleo ha variado poco en los últimos 12 meses, en el sector terciario se han ganado 194.000 empleos (+1,5%), destacando la hostelería (+6,2%); los servicios profesionales, científicos y técnicos (+6%); los "otros servicios" (+4,3%) y la asistencia social y sanitaria (+2,9%). Añadir que el empleo en el sector de las finanzas, los seguros, las inmobiliarias y el *leasing* se ha reducido los últimos 12 meses en un 2,8%.

Distribución territorial.

Ontario ha ganado 16.000 empleos en diciembre, lo que ha hecho bajar su tasa de paro en dos décimas, hasta el 7,7%; el empleo en esta provincia ha crecido en los últimos 12 meses un 1,4% (+91.000). Se ha perdido empleo en la provincia de Quebec (-26.000) por tercer mes consecutivo, por ello, la tasa de desempleo ha crecido en 7 décimas, hasta el 8,7%; respecto a hace un año, se han perdido 51.000 empleos en Quebec (-1,3%). Aunque este mes ha cambiado poco el empleo de Alberta, esta boyante provincia lo ha visto incrementarse en un 4,9% (+99.000 empleos a tiempo completo) en los últimos 12 meses. También han ganado empleo este mes British Columbia (+11.000), Nueva Escocia (+4.300), Terranova y Labrador (+3.100), Saskatchewan (+3.700) y New Brunswick (2.900).

Fuente: Informe de diciembre de 2011 sobre la "Labour Force Survey" ("The Daily" de 6 de enero de 2012 de "Statistics Canada").

EE.UU

SITUACIÓN DEL MERCADO DE TRABAJO EN DICIEMBRE DE 2011

Según publicó el día 6 de enero la Oficina de Estadísticas Laborales del Departamento de Trabajo, en el mes de diciembre se generaron 200.000 puestos de trabajo. La tasa de desempleo descendió una décima de punto, situándose en el 8,5%, su nivel más bajo desde el mes de marzo de 2009. La cifra de creación de empleos superó ampliamente las expectativas de los analistas, que vaticinaban la creación de 150.000 puestos de trabajo. Asimismo, el informe incluye una revisión a la baja del dato de creación de empleo de octubre (12.000) y un alza del de noviembre (+20.000). Como en todos los meses de enero, el informe también refleja cambios en la serie estadística desde 2007 de la encuesta de viviendas debidos a la actualización de los factores de desestacionalización de los datos que se lleva a cabo al finalizar el año.

Entre los datos más positivos del informe se encuentran una importante reducción de casi 400.000 en el número de personas que trabajan a jornada parcial no encontrar empleo a jornada completa, y el descenso de cuatro décimas de punto (al 15,2%) 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. El porcentaje de los desempleados de larga duración (al menos 27 semanas) descendió en seis décimas de punto porcentual, situándose en el 42,5% de todos los parados.

El número de activos en el mes de diciembre fue de 153.887.000 tras experimentar un descenso mensual de 50.000. En diciembre de 2010 había 153.613.000 activos. La tasa de actividad se mantuvo sin variaciones en el 64,0%, con lo que se sitúa tres décimas de punto por debajo de su nivel en diciembre de 2010. El número total de personas empleadas fue de 131.900.000 según los datos de la encuesta de nóminas, y de 140.790.000 según los datos de la EPA.

	Dic. 10	Nov. 11	Dic. 11
Empleados (miles) (encuesta empresas)	130.260	131.7000	131.900
Empleados (miles) (EPA)	138.220	140.614	140.790
Tasa paro (EPA)	9,4	8,70	8,5
Tasa actividad (EPA)	64,3	64,2	64,0

La tasa de paro (que se basa en la encuesta EPA) registró un descenso de dos décimas, situándose en el 8,5%. El dato interanual refleja una importante reducción de 0,9 puntos, ya que en diciembre de 2010 la tasa ascendía al 9,4%. El número de desempleados registró un fuerte descenso de 226.000 parados, situándose en la cifra de 13.097.000. En diciembre de 2010 el número de parados alcanzaba 14.393.000, por lo que se ha registrado un descenso interanual de más de un millón y cuarto.

Es necesario señalar que los datos 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).

Entre los principales grupos de población, la tasa de desempleo sólo creció entre las personas de raza negra (+0,3%) y las mujeres adultas (+0,1%), elevándose sus tasas respectivas al 15,8% y el 7,9%. El descenso más importante de la tasa de desempleo tuvo

lugar entre los menores de 20 años (-0,6%), lo que todavía les sitúa en un elevado 23,1%. Se registraron descensos de menor importancia entre las personas de origen hispano (-0,4%), los varones adultos (-0,3%) y las de raza blanca (-0,3%), descendiendo sus tasas respectivas al 11%, el 8% y el 7,5%.

En el desglose según el nivel educativo de los desempleados se comprueba un incremento importante en la tasa de paro de las personas que no llegaron a terminar el bachillerato (+0,5%), lo que aumenta su tasa al 13,8%, y uno de menor importancia (+0,1%) entre los trabajadores que comenzaron estudios universitarios sin llegar a finalizarlos, subiendo su tasa al 7,7%. El único descenso importante (-0,3%) de la tasa de paro correspondió a las personas con titulación superior (licenciatura, masters o doctorado), cuya tasa baja al 4,1%. Se registró un descenso más leve (-0,1%) en la tasa de paro de los trabajadores que tras terminar el bachillerato no llegaron a iniciar estudios universitarios, situándose su tasa en el 8,7%.

A nivel nacional, en el mes de diciembre el número de desempleados de larga duración (al menos 27 semanas) registró un descenso de 82.000 personas, con respecto a la cifra del mes de noviembre, situándose en 5.588.000, con un descenso interanual de casi un millón. El número de personas que llevan menos de cinco semanas desempleadas aumentó en 159.000, totalizando 2.669.000. Se registraron descensos en el número de personas desempleadas entre 5 y 14 semanas (-38.000) y entre 15 y 26 semanas (-48.000) con lo que las cifras totales respectivas descienden a 2.858.000 y 2.039.000. Más de la mitad de los parados (el 58%) ha permanecido en esta situación durante al menos 15 semanas, y el 42,5% durante más de 26 semanas.

Un total de 3.595.000 trabajadores percibieron las prestaciones estatales por desempleo durante la semana que terminó el 24 de diciembre (último dato disponible). La cifra de desempleados que recibe la prestación estatal equivale al 2,8% de la totalidad de trabajadores activos en Estados Unidos con cobertura, mientras que la tasa de parados que percibía dicha prestación era del 27,44%.

La encuesta a las empresas indica que el sector privado generó 212.000 empleos, y en los últimos doce meses se han generado 1,6 millones de empleos. El sector industrial registró una ganancia de 23.000 empleos, muy por encima del raquítico crecimiento de los cuatro meses anteriores. La construcción que se había mantenido prácticamente estacionaria a lo largo de doce meses, creó 17.000 empleos.

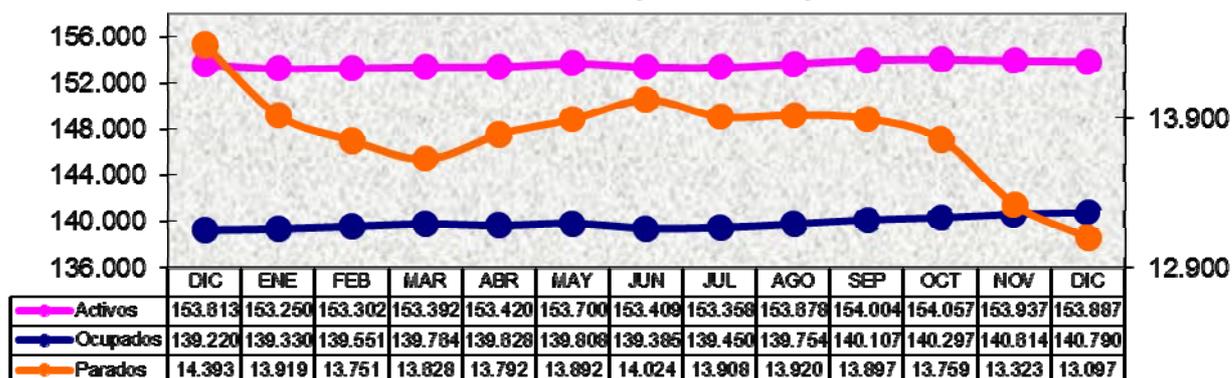
En los servicios destacó la creación de empleos en transporte (50.000), sanidad (29.000), venta al por menor (27.000), y hostelería (21.000), sin que se registraran retrocesos de importancia.

Una vez más, la nota negativa se centró en las administraciones públicas que, manteniendo su tónica negativa de los últimos meses, destruyó 12.000 empleos, concentrados en su totalidad en las administraciones locales (condados y municipios). En el 2011 se han perdido 280.000 empleos públicos (estatales y locales y el Servicio Postal de Correos).

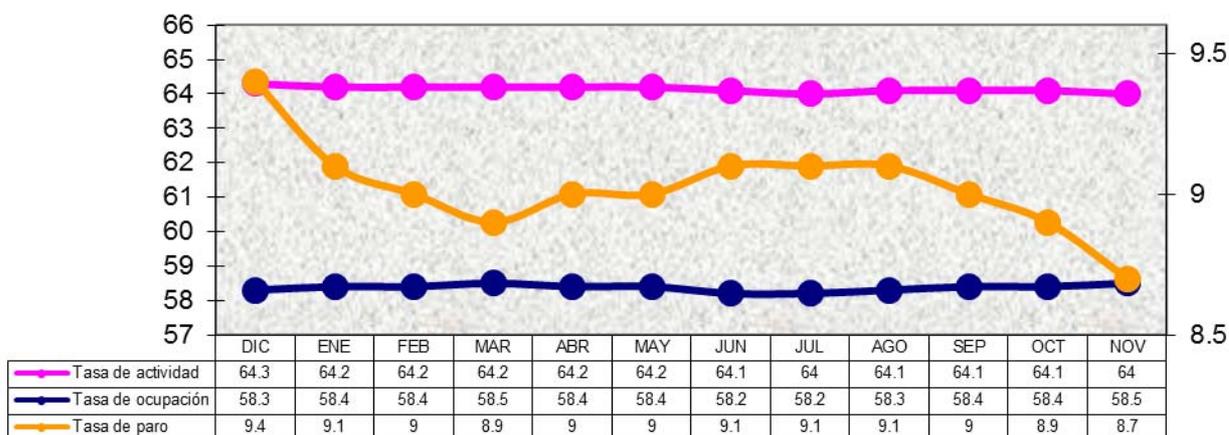
En cuanto a la distribución geográfica del desempleo, la Oficina de Estadísticas Laborales del Departamento de Trabajo (en un informe separado referido al mes de noviembre) comunicó que el número de puestos de trabajo aumentó en 29 Estados y en el Distrito federal de Columbia, registrándose descensos en 19 Estados y permaneció sin variaciones en dos. Los mayores incrementos del número de puestos de trabajo tuvieron lugar en Nueva York (29.500) y Texas (20.800), mientras que los retrocesos más importantes sucedieron en Wisconsin (-14.600) y Minnesota (-13.700). Asimismo, el informe refleja que la tasa de desempleo descendió en 43 Estados y en el distrito federal, se incrementó en 3 y se mantuvo sin cambios en cuatro Estados. No obstante, en siete estados y el Distrito

Federal se registraba una tasa de paro superior al 10%. Nevada cuenta con la tasa de desempleo más elevada del país, con el 13,0%, mientras que el 3,4% de Dakota del Norte es la más baja. En términos interanuales, el empleo se ha incrementado en 45 Estados y en el distrito de Columbia y solamente descendió en cinco Estados. La mayor creación de empleo porcentual se registró en Dakota del Norte (+4,5%), seguido por Wyoming (+3%), mientras que los mayores retrocesos tuvieron lugar en Delaware (-0,8%) y Georgia (-0,5%).

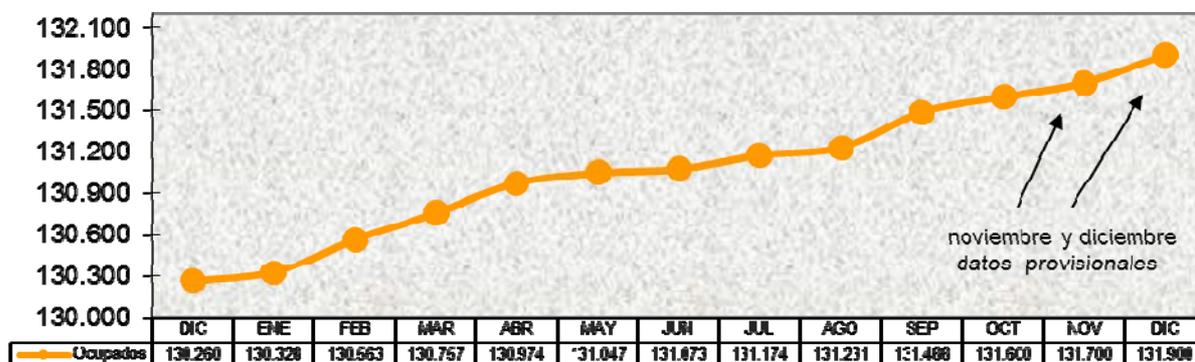
Empleo y desempleo (miles) - Estados Unidos Diciembre 2010 - Diciembre 2011 (Datos EPA)



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



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



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

FRANCIA

SITUACIÓN DEL EMPLEO PARA JÓVENES PROFESIONALES

En Francia, como en los demás países de la OCDE, el paro aumentó con la crisis afectando a la población joven, principalmente de 15 a 24 años, cuya tasa de paro pasó de 19% en el cuarto trimestre de 2007 a 21,2% en el cuarto trimestre de 2008. El aumento fue más importante para los hombres (+3,2 puntos) que para las mujeres (+0,6 puntos) y por primera vez la tasa de paro masculina sobrepasó a la femenina. Esta situación puede explicarse porque los hombres ocupaban muchas veces empleos de menor cualificación en sectores muy sensibles a la crisis como la construcción.

Las previsiones de la OCDE para los próximos años no son optimistas ya que se prevé una tendencia al aumento del paro juvenil en la zona OCDE y particularmente en Francia.

La crisis llegó a Francia cuando la situación de los jóvenes en el mercado de trabajo no era muy favorable. Se encontraban con una tasa de paro en 2007 superior en 7 puntos a la media de la OCDE y, en el mismo año, el paro de larga duración afectaba a un joven sobre cuatro mientras que la media de la OCDE era de 1 sobre 5. Manifiestan un gran pesimismo sobre su futuro profesional.

Más allá de la crisis, es necesario ayudar a los jóvenes con medidas específicas, que contribuyan a integrarles en el mercado de trabajo. Habrá que elaborar nuevas reformas para facilitar la transición de los jóvenes hacia el empleo en Francia.

El modelo francés de inserción profesional

La inserción profesional depende esencialmente, en Francia, de la obtención de un diploma, muy valorizado por los empleadores. Cuando el recorrido escolar no desemboca en un diploma se dificulta la entrada en el mercado de trabajo, con la posible exclusión y situación de pobreza.

Existen 3 grupos de jóvenes, los “eficientes”, “los que quedan atrás” y los de “difícil inserción” (marginados).

Los jóvenes que “quedan atrás” y no tienen ni empleo, ni escuela, ni formación (los NINI) representan 11% de los 15-24 años en Francia, muy cerca de la media OCDE (12%).

En Francia, en ese grupo, se encuentran principalmente los que no tienen diploma, son de origen inmigrante o viven en barrios desfavorecidos.

El otro grupo con “dificultad de inserción” suele tener diploma pero tarda en estabilizarse en el mercado del empleo navegando entre empleos temporales y periodos de paro.

La existencia en Francia de un salario mínimo elevado y de una protección del empleo importante ha conducido a una segmentación que penalizó el acceso al del mercado de trabajo a un número importante de jóvenes. Medidas de adaptación de las modalidades de funcionamiento del mercado de trabajo contribuirían a facilitar la inserción profesional de este tercer grupo.

Mejorar la transición escuela/empleo

Para ayudar a los jóvenes “dejados atrás” y “con dificultad de inserción” a salir de la precariedad o de la pobreza, el Gobierno francés tendrá que adoptar una serie de medidas que respondan a los objetivos siguientes:

- que al término de la escolaridad cada individuo haya adquirido las competencias requeridas por el mercado de trabajo;
- que la transición de la escuela al empleo se efectúe de forma “menos brusca”;
- Luchar contra los “frenos” al empleo relacionados con la demanda;
- conferir mayor eficacia a las medidas activas destinadas a los jóvenes alejados del empleo y reforzar la protección social de los jóvenes en situación de precariedad.

[Garantizar una salida de la escuela con las capacidades requeridas por el mercado de trabajo.](#)

A pesar de los esfuerzos realizados por Francia, en 2008, 18% de jóvenes salen de la escuela sin el bachiller, considerado como el diploma mínimo para integrar el mercado de trabajo.

A los 16 años, 3% de los jóvenes ya no están escolarizados y 9% a la edad de 17 años.

Habría que aplicar de forma diferente la obligación de escolaridad hasta los 16 años, estableciendo el fin de la obligación al término del año escolar y no a la fecha de cumplimiento de la edad (que permite salir de la escuela sin terminar el año escolar). Se podría llevar la obligación a la adquisición de una base escolar mínima a los 18 años, como ocurre en los Países Bajos donde una ley obliga a los jóvenes de 18 años que no han obtenido un diploma de dos años de segundo ciclo de enseñanza secundaria profesional, a cursar una formación profesional en alternancia.

La orientación de los alumnos tiene mala prensa en Francia y la vía profesional, frente a las vías generales o tecnológicas, se considera como una vía sin prestigio. Se orientan a los alumnos con menos capacidades hacia sectores profesionales de poca demanda porque hay plazas disponibles sin tener en cuenta los deseos de los alumnos. Estos deberían ser mejor informados sobre las posibilidades profesionales del mercado.

Existe un dispositivo de “escuela de segunda oportunidad” a partir de los 18 años. Sería conveniente, según la OCDE, rebajar la edad de acceso a 16 años y extender su aplicación a todos los jóvenes en situación de fracaso escolar en Francia.

Durante la jornadas de “preparación a la defensa” se detectaron dificultades de lectura en 15% de hombres y 8% de mujeres. Siendo estos conocimientos indispensables para el acceso a un empleo, podrían aprovecharse estas jornadas para censar a los jóvenes sin empleo, escuela ni formación y orientarles hacia estructuras de formación profesional o educativa adecuadas.

Uno de los objetivos de la formación profesional es intentar corregir las desigualdades al término de la escolaridad pero en la realidad la práctica consolida o aumenta esta diferencia de formación: la tasa de acceso a la formación profesional continua de las personas de 20 a 29 años es 3 veces más elevada en Francia para las personas con diploma de enseñanza superior que para las personas sin diploma.

Habría que reforzar la validación de conocimientos adquiridos por la experiencia (VAE) y el contrato de profesionalización creado en 2005 tendría que orientarse hacia los jóvenes menos cualificados. (Sólo un 9% de los jóvenes sin cualificación accede a este contrato).

Para que los jóvenes puedan adquirir las competencias necesarias que exige el mercado de trabajo, podrían aprobarse las medidas siguientes:

- movilizar todos los medios necesarios y los agentes implicados para evitar la ruptura y abandono escolar;
- reformar el funcionamiento de la orientación en la enseñanza secundaria y mejorar la articulación entre orientación escolar y orientación profesional
- instaurar un “derecho diferido” a la formación para los jóvenes que terminan su escolaridad sin haber adquirido los conocimientos básicos, sin cualificación y/o sin diploma;
- ayudar más con los fondos para la formación profesional a las pequeñas empresas para hacer frente a sus gastos de formación de jóvenes poco cualificados.

Transición menos brusca de la escuela al empleo

Si comparamos con países nórdicos donde los jóvenes van y vienen de la escuela al empleo antes de estabilizarse definitivamente, en Francia los jóvenes tienen pocas posibilidades de equivocarse, sondear, tantear, antes de entrar en el mercado de trabajo.

La proporción de jóvenes que simultanea empleo/estudios está en aumento desde los años 90 pero sigue siendo escasa comparada a la de otros países (25% de los 20-24 años, inferior en 9 puntos a la media de la OCDE).

Para incentivar esta actividad empleo/escuela se podría conceder una subvención o complemento de salario para los que trabajan y estudian, con un máximo de 15 h de trabajo por semana. Este dispositivo podría ser evaluado rápidamente para asegurarse que los beneficios esperados en materia de inserción profesional son más importantes que los efectos no previstos ni deseados.

La profesionalización de las formaciones de los estudiantes se ha desarrollado en Francia con los cursillos obligatorios en empresa pero encontrar una empresa es bastante complicado sobre todo para los jóvenes hijos de inmigrantes o de barrios desfavorecidos.

El Ministerio de Educación elaboró un programa “Objetivo Cursillo” para garantizar el acceso de los alumnos de manera equitativa.

Sin embargo habrá que garantizar que los cursillos de prácticas tengan valor pedagógico verdadero y se relacionen con los programas de estudio o de formación y también evitar que las empresas utilicen esta vía para obtener mano de obra de poco coste ya que sólo es obligatoria una remuneración de un tercio del SMIC al cabo de 3 meses de prácticas consecutivos y únicamente en el sector privado. Ninguna gratificación está prevista en el sector público.

Se recomienda pues la adopción de las siguientes medidas:

- que se subvencione moderadamente el trabajo de los estudiantes para que pueda desarrollarse la compatibilidad trabajo/estudios;
- que se efectúen prácticas obligatorias a partir del tercer año de estudios universitarios;
- que se sancione a las empresas que abusan de las “prácticas falsas” (solicitudes de las empresas a los centros de enseñanza de convenios de prácticas para jóvenes que ya tienen sus diplomas)

- aplicar en las administraciones públicas el decreto que establece la remuneración obligatoria de las prácticas.

Luchar contra los obstáculos al empleo de los jóvenes relacionados con la demanda

En Francia, es bastante corriente la discriminación en la contratación de los jóvenes de minorías visibles. El sistema de “tutoría” con la intervención de voluntariado para ayudar al joven a acceder a la empresa, junto con la lucha contra las discriminaciones, puede ser una de las soluciones.

Los estudios de la OCDE y de otros organismos han mostrado que tener un salario mínimo moderado no tiene un impacto negativo sobre el empleo de los jóvenes. Sin embargo, cuando es alto, puede penalizarlos. En Francia, el SMI es muy superior (19 puntos) a la media de la OCDE.

Francia ha optado por el mantenimiento del SMI y por reducir costes del trabajo disminuyendo las cotizaciones patronales de los salarios bajos o introduciendo algún régimen derogatorio al SMIC para los menores de 18 años con menos de 6 meses de antigüedad o para contratos subvencionados o de alternancia.

Estas políticas no dieron mucho resultado para favorecer el empleo de los jóvenes de poca cualificación ya que en el momento de la contratación se encontraban frente a trabajadores adultos de mayor experiencia con mismo nivel de salario mínimo.

El aprendizaje también tendría que desarrollarse. Dentro del Plan Plurianual de cohesión social, el gobierno francés tiene como objetivo conseguir un efectivo de 500.000 jóvenes en aprendizaje y duplicar el número de aprendices en los establecimientos de enseñanza superior. Es necesario que esta vía de formación acoja de manera prioritaria a los alumnos entre 15 y 16 años sin cualificación para ayudarles a conseguir una cualificación y un diploma durante su experiencia laboral. Se podrían beneficiar únicamente de las exoneraciones de cotizaciones sociales y otras ayudas públicas, las empresas que acojan a aprendices sin cualificación y subvencionar los empleadores que contraten al aprendiz que han formado.

Al parecer, la mayor protección de los contratos de duración indefinida (CDI) frente a los contratos de duración determinada (CDD) es otra dificultad para el trabajo continuado. La transformación del CDD en CDI al cabo de un año para los jóvenes de 15-24 años es de 16% en Francia frente a un 70% en Reino Unido.

Se podría examinar la posibilidad de convertir automáticamente los CDD en CDI al cabo de un periodo determinado para todos los trabajadores sin criterio de edad.

Para cumplir este objetivo podrían efectuarse las siguientes reformas:

- incitar activamente la tutoría de los jóvenes inmigrantes por cuadros del sector privado;
- limitar las ayudas públicas por aprendizaje a jóvenes no cualificados;
- aumentar de manera significativa las plazas de aprendizaje en el sector público para los jóvenes menos cualificados;
- continuar los esfuerzos para reducir la segmentación del mercado de trabajo. Los CDD no son realmente un camino rápido hacia el empleo estable. Habría que prever,

como en los Países Bajos, la conversión del CDD en CDI al cabo de un cierto tiempo.

[Conferir mayor eficacia a las medidas activas para los jóvenes con dificultades de empleo y reforzar la protección social de los jóvenes los más desfavorecidos.](#)

Después de haber acumulado más de 80 medidas de política de empleo distintas a favor de los jóvenes, en los últimos 30 años, el Gobierno nombró en enero de 2009 un alto comisionado para los Jóvenes encargado de incentivar una política de autonomía par este colectivo.

Dentro del Plan “Espoir banlieue”, se introdujo el contrato de autonomía para la inserción profesional de 200.000 jóvenes de menos de 26 años sin empleo y residiendo en la periferia.

Por otra parte, se elaboró un dispositivo de internado en 2005 para paliar las necesidades de formación sobre el comportamiento destinada a jóvenes de 18 a 22 años en vía de marginalización y con dificultades de acceso al empleo. El coste inmobiliario de este sistema parece desproporcionado frente al número de personas acompañadas.

A pesar de toda esta serie de dispositivos, se constató que los jóvenes franceses menores de 25 años tienen poco acceso a prestaciones financieras. Sólo tienen mayores prestaciones de paro (70% del salario de referencia frente a 62% de media para los países de la OCDE).

El acceso a la ayuda social y más especialmente a las rentas sociales mínimas (Renta de Solidaridad activa) sólo es posible en Francia, como en Luxemburgo o en España, a partir de los 25 años.

Posiblemente habría que extender el beneficio del RSA a los menores de 25 años y ofrecerles mayor protección.

Se recomienda:

- aportar mayores medios de acompañamiento personalizado hacia el empleo para los jóvenes sin cualificación y mejorar la gestión para lograr una mejor coordinación de la acción a nivel nacional y territorial;
- evaluar los dispositivos de inserción para los jóvenes en situación de gran dificultad;
- Ampliar el derecho al seguro de paro a los jóvenes teniendo en cuenta cualquier periodo de empleo o cursillos.

Garantizar una seguridad económica para los menores de 25 años con mayores dificultades e integrarla dentro de las medidas de activación.

GRECIA

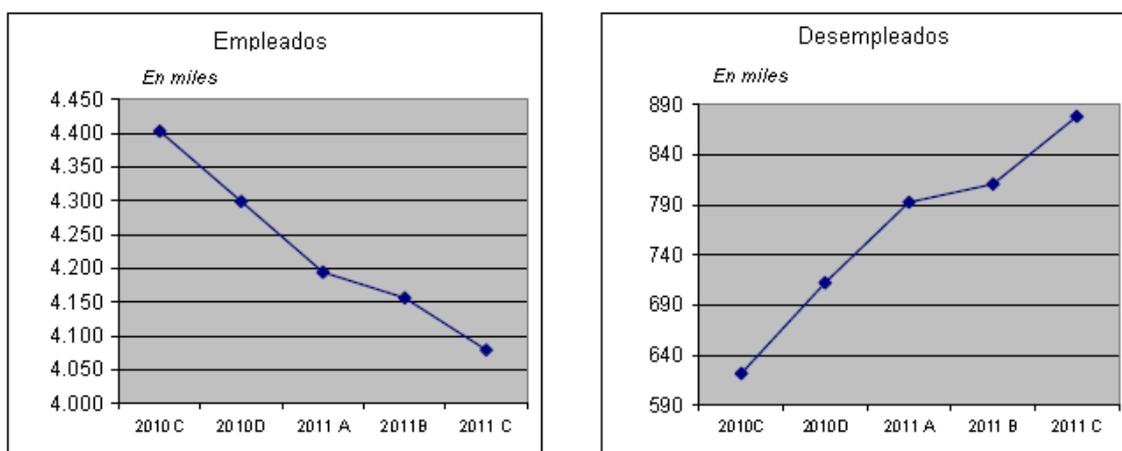
SITUACIÓN DEL MERCADO DE TRABAJO

La tercera encuesta trimestral sobre población activa en 2011

Según los datos de la Autoridad Helena de Estadística (ELSTAT) en el tercer trimestre de 2011, los desempleados fueron 878.266, con una tasa de desempleo del 17,7%, frente al 16,3% del trimestre anterior y al 12,4% del tercer trimestre de 2010.

El número de personas empleadas ha disminuido tanto respecto al trimestre anterior (-1,9%) como respecto al mismo trimestre de 2010 (-7,4%). En cuanto al número de desempleados, ha aumentado un 8,3% respecto al trimestre anterior y un 41,2% respecto al tercer trimestre del año pasado.

Gráfico 1.- Evolución del número de empleados y desempleados en los cinco últimos trimestres

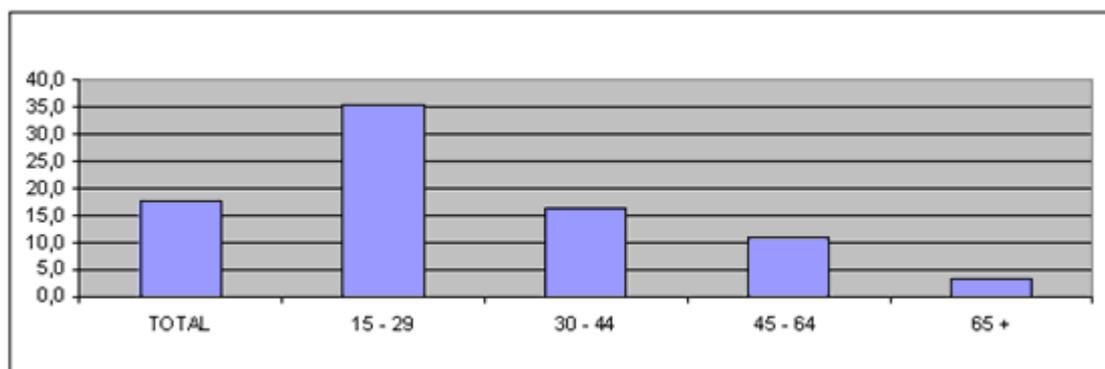


Características del desempleo

Por géneros, la tasa de desempleo femenina (21,5%) sigue siendo considerablemente mayor que la masculina (15,0%). Por tramos de edad, el de jóvenes entre 15 y 29 años sigue presentando la mayor tasa de desempleo (35,3% en general y 40,8% para las mujeres).

Cuadro 1.- Tasa de desempleo por género y tramos de edad. Tercer Trimestre 2010 y 2011

Tramos de edad	Tercer Trimestre					
	2010			2011		
	Hombres	Mujeres	Total	Hombres	Mujeres	Total
Total	9,7	16,1	12,4	15,0	21,5	17,7
15-29	19,0	30,6	24,2	30,8	40,8	35,3
30-44	8,8	14,9	11,5	12,9	20,4	16,2
45-64	6,6	9,2	7,6	10,3	12,0	11,0
65+	1,4	1,6	1,4	1,7	6,3	3,2

Gráfico 2.- Tasa de desempleo por edades - Tercer Trimestre 2011

Considerando el nivel de educación, la tasa de desempleo es mayor entre las personas que no tienen ningún grado de escolarización (25,1%), las que tienen un nivel C.I.N.E.1, es decir las que no completaron la escuela primaria (24,6%) y las que tienen licenciaturas técnicas, C.I.N.E.5B (20,1%). Por el contrario, las tasas de desempleo más baja las tienen los que poseen un título postuniversitario C.I.N.E. 5AS y 6 (9,5%), y los licenciados en disciplinas teóricas - C.I.N.E. 5A (13,9%).

Cuadro 2.- Tasa de desempleo por género y nivel de educación. Tercer trimestre de 2010 y 2011

Nivel de educación según la C.I.N.E. ¹	Tercer Trimestre					
	2010			2011		
	Hombres	Mujeres	Total	Hombres	Mujeres	Total
Total	9,7	16,1	12,4	15,0	21,5	17,7
CINE 5AS, 6 (Doctorado o similar)	6,3	8,9	7,5	9,1	10,0	9,5
CINE 5A (Licenciaturas teóricas)	6,5	12,2	9,4	9,4	18,3	13,9
CINE 5B (Licenciaturas técnicas)	10,4	20,1	15,1	15,5	25,2	20,1
CINE 3 (2º ciclo educ. secundaria)	10,1	18,3	13,4	16,0	24,7	19,5
CINE 2 (1º ciclo educ. secundaria)	11,7	17,5	13,6	16,7	22,1	18,5
CINE 1 (Educación primaria)	9,4	11,8	10,3	16,1	15,7	15,9
No han completado CINE 1	12,4	12,2	12,4	29,8	14,9	24,6
No han ido a la escuela	20,3	17,2	19,3	30,0	17,2	25,1

1) Clasificación Internacional Normalizada de la Educación

Del total de los desempleados, un 89,7% está buscando trabajo a jornada completa. En particular, el 48,9% busca trabajo sólo a jornada completa, mientras que el 43,1% preferiblemente a jornada completa, pero aceptaría también el tiempo parcial.

Una parte significativa de los desempleados (7,0%) no aceptan ofertas de trabajo, por varias razones. Principalmente:

- Puesto de trabajo incómodo (30,6%)
- Retribución no satisfactoria (24,4%)
- horario de trabajo no conveniente (15,8%).

El porcentaje de los nuevos desempleados, es decir los que entran por primera vez en el mercado de trabajo es 24,6%. Y la tasa de desempleados de larga duración (más de un año en busca de trabajo) es 53,2%.

En cuanto a la nacionalidad, la tasa de paro es mayor entre las personas extranjeras (19,8%) que entre los de nacionalidad griega (17,5%); así como es mayor la tasa de actividad del colectivo inmigrante (72,8%) que la de los griegos (51,7%).

Sigue fuerte la diferencia entre regiones, pasándose del 8,5% de las Islas Jónicas al 22,3% de Macedonia occidental.

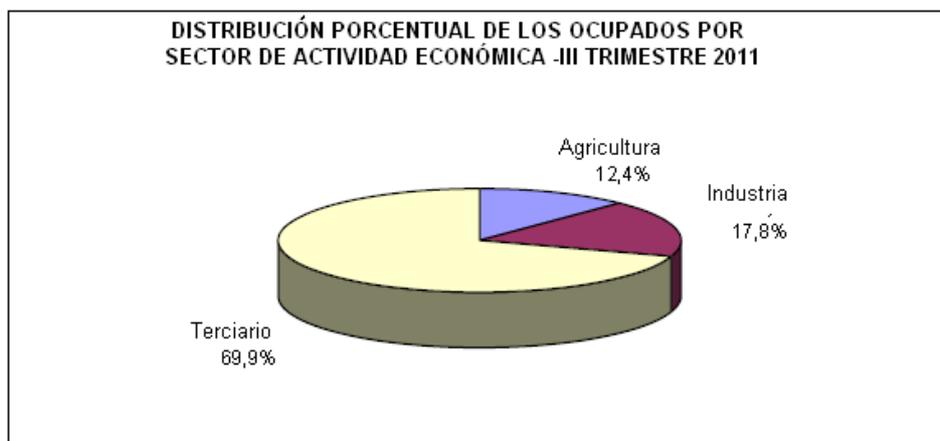
Cuadro 3.- Tasa de desempleo por regiones. Tercer trimestre de 2010 y 2011

	3^{er} trimestre 2010	3^{er} trimestre 2011
Islas Jónicas	8,1	8,5
Egeo Meridional	9,9	10,3
Egeo Septentrional	9,3	13,9
Creta	9,8	14,6
Peloponeso	10,0	14,7
Epiro	12,4	16,2
Tesalia	12,4	18,3
Ática	12,8	18,4
Grecia Occidental	12,5	18,5
Grecia Central	12,6	19,0
Macedonia Central	13,5	19,1
Macedonia del Este y Tracia	13,2	19,7
Macedonia occidental	14,8	22,3
TOTAL GRECIA	12,4	17,7

Características del empleo

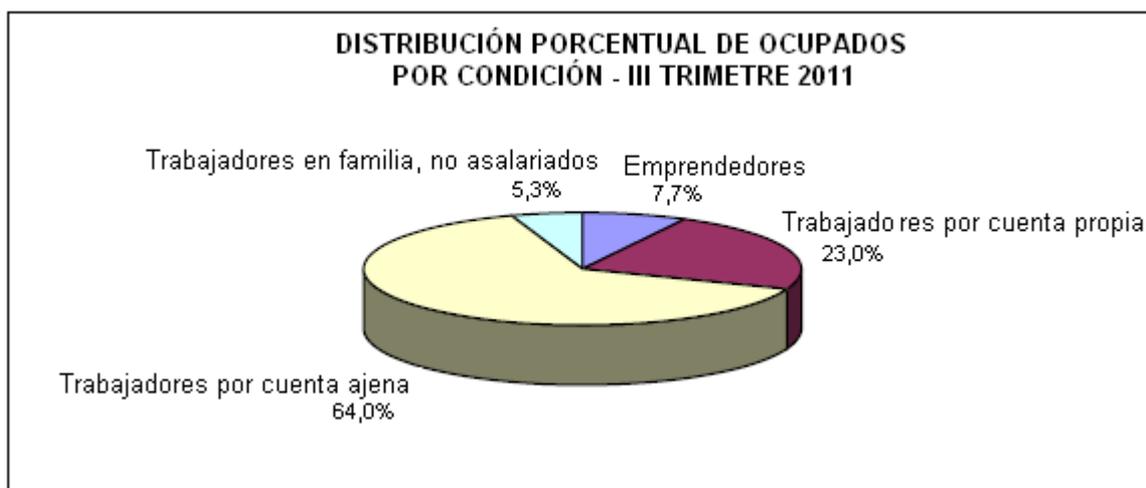
En el tercer trimestre de 2011 encontraron trabajo 89.611 personas que estaban desempleadas hacía un año. Durante el mismo período, 38.522 personas inactivas encontraron trabajo. Por el contrario, de las personas que trabajaban hacía un año, 199.812 resultaban desempleadas en el tercer trimestre de 2011 y 101.075 pasaron a ser inactivas en el mismo período. Además, 114.535 personas que eran inactivas hacía un año, en el tercer trimestre de 2011 entraron en el mercado del trabajo como personas en busca de empleo.

La distribución por sectores de actividad económica era la siguiente: agricultura, 12,4%; industria: 17,8%; y terciario: 69,9%.



El porcentaje del trabajo a tiempo parcial es 6,8% del total de los empleados. El 56,5% de quienes eligen el tiempo parcial lo hace porque no encuentra trabajo a jornada completa; y el 5,3% para cuidar de niños o de adultos dependientes.

El porcentaje de trabajadores por cuenta ajena asalariados está estimado en un 64,0% del total de personas ocupadas y es mucho más bajo que el correspondiente porcentaje medio de la Unión Europea (80%).



IRLANDA

SITUACIÓN DEL MERCADO DE TRABAJO EN EL TERCER TRIMESTRE DE 2011

Balance positivo del programa para el fomento de la actividad emprendedora

El Secretario de Estado de Empleo, Empresas e Innovación, Richard Cruton, ha anunciado que se crearán 528 puestos de trabajo durante los próximos tres años gracias a la puesta en marcha de 32 nuevas empresas durante el tercer trimestre de 2011 que recibieron apoyo financiero del Gobierno en el marco del programa Enterprise Ireland. Durante el primer y segundo trimestre ya se crearon 755 empleos de la misma forma, una cifra muy superior a la del mismo periodo de 2010.

Para un estudio más profundo puede consultarse el siguiente enlace:

<http://www.djei.ie/press/2011/20111221.htm>

Se mantendrán las restricciones de entrada a trabajadores búlgaros y rumanos

El Gobierno irlandés ha anunciado que continuará hasta finales de 2013 con la restricción de entrada a trabajadores de Bulgaria y Rumanía. El acuerdo de adhesión a la UE de ambos países preveía una cláusula transitoria que exceptuaba la libre circulación de sus trabajadores en el resto de países de la Unión hasta el uno de enero de 2012, a menos que llegada la fecha, el país receptor pruebe tener dificultades estructurales de su mercado laboral, en cuyo caso podría prorrogar dicha cláusula un año más. Irlanda es uno de los once países que ha hecho uso de esta previsión (Austria, Bélgica, Francia, España, Alemania, Irlanda, Italia, Luxemburgo, Malta, Holanda y Reino Unido).

Para un análisis más detallado puede consultarse el siguiente enlace:

<http://www.djei.ie/press/2011/20111216a.htm>

ITALIA

SITUACIÓN DEL MERCADO DE TRABAJO

Los datos de la tercera encuesta trimestral

En el III trimestre de 2011, el número de ocupados registra un aumento interanual del 0,7% (+159.000 personas); la diferencia se debe sobre todo al nivel particularmente bajo alcanzado el año anterior. La variación positiva refleja de manera determinante tanto el incremento del empleo extranjero como la permanencia en el empleo de los italianos con al menos 55 años.

Al modesto crecimiento del empleo italiano (+39.000 trabajadores), se asocia el significativo desarrollo del extranjero (+120.000). Sin embargo, mientras la tasa de empleo de los italianos señala un ligero aumento (del 56,1% al 56,3%) la de los extranjeros registra un fuerte descenso: del 63,7% del tercer trimestre de 2010, al 62,5%.

La permanencia en el mercado de trabajo de los trabajadores pertenecientes al tramo de edad más alto (168.000 trabajadores mayores de 55 años), sobre todo los que tienen contrato fijo, compensa el descenso a nivel interanual de los más jóvenes (-157.000 trabajadores menores de 34 años).

Los empleados a jornada completa vuelven a subir (+0,3, equivalentes a 65.000 trabajadores). El aumento se refiere al empleo por cuenta ajena, sobre todo temporal, y afecta de manera más acentuada a la industria en sentido estricto, la agricultura y la hostelería. Los empleados a tiempo parcial siguen aumentando (+2,8%, equivalente a 94.000), pero sigue tratándose de *part-time* involuntario.

La industria en sentido estricto continúa con la recuperación moderada que había emprendido en el primer trimestre de 2011, registrando un incremento interanual del 0,8%, (38.000 trabajadores). El terciario registra un nuevo resultado positivo (+1,4%, es decir 207.000 ocupados más), relacionado sobre todo con los trabajadores por cuenta ajena.

Tabla 1.- Empleados, por género y macrorregiones

	III TRIMESTRE 2011			Variaciones % sobre III 2010		
	Números absolutos (por mil)			Total	Varones	Mujeres
	Total	Varones	Mujeres			
Norte	11.897	6.847	5.050	+1,0	+0,9	+1,2
Centro	4.817	2.767	2.050	+0,1	-0,8	+1,4
Sur e islas	6.234	4.071	2.163	+0,5	+1,0	-0,2
TOTAL	22.948	13.684	9.264	+0,7	+0,5	+0,9

En cuanto a la tasa general de empleo, en el tercer trimestre de 2011, después de diez trimestres consecutivos de flexión, ha permanecido estable, sobre base anual, en un 57,3%. El indicador, invariado en las regiones septentrionales, baja en las centrales y sube en el Mezzogiorno (Sur e islas) al 44,4% (+0,2 puntos respecto al segundo trimestre del año pasado).

La tasa de empleo de los hombres baja 67,8% (con un descenso interanual de 0,1 puntos), mientras que la femenina alcanza el 46,7% (+0,2 puntos), con un aumento interanual mayor en el Mezzogiorno.

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

	III TRIMESTRE 2011			Diferencia (puntos) con III 2010		
	Total	Varones	Mujeres	Total	Varones	Mujeres
Norte	65,1	74,1	56,0	+0,3	+0,3	+0,3
Centro	60,9	70,5	51,5	-0,3	-0,9	+0,3
Sur e islas	44,1	58,1	30,4	+0,2	+0,5	-0,1
TOTAL	56,9	67,8	46,1	+0,2	+0,2	+0,2

En el tramo de edad entre 15 y 24 años, la tasa de empleo baja del 20,5% al 19,6%. La bajada concierne tanto a los hombres (del 24,2% al 23,1%) como a las mujeres (del 16,6% al 15,8%)

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

	III TRIMESTRE 2011			Diferencia (puntos) con III 2010		
	Total	Varones	Mujeres	Total	Varones	Mujeres
Norte	25,4	29,5	21,0	-0,4	-0,2	-0,6
Centro	19,7	23,2	16,1	-2,8	-3,7	-2,0
Sur e islas	13,8	16,8	10,6	-0,7	-0,9	-0,4
TOTAL	19,6	23,1	15,8	-0,9	-1,1	-0,7

En cuanto a los datos sobre desempleo, después de dos trimestres de descenso, el número de desempleados registra de nuevo un aumento interanual (+1,9%, equivalente a 36.000 personas). El crecimiento, que concierne exclusivamente a las mujeres, afecta al Centro y al *Mezzogiorno*. Vuelve a subir la incidencia del desempleo de larga duración, del 50,1% del tercer trimestre de 2010, al 52,6%.

Tabla 4.- Desempleados, por género y macrorregiones

	III TRIMESTRE 2011 (por mil)			Variación % con III 2010		
	Total	Varones	Mujeres	Total	Varones	Mujeres
Norte	645	319	327	-0,4	+2,0	-2,6
Centro	376	182	194	+3,8	+3,6	+3,9
Sur e islas	878	485	393	+2,9	-3,5	+11,9
TOTAL	1.900	986	914	+1,9	-0,5	+4,7

Tabla 5.- Desempleados por género y tipología de desempleo

TIPOLOGÍA	Valores absolutos (en miles)	Variaciones sobre III/2010		Incidencia %		
		V.A.	%	III trim. 2010	III trim. 2011	
HOMBRES Y MUJERES						
Total	1.900	+36	+1,9	100,0	100,0	
<i>Ex-empleados</i>	890	-20	-2,2	48,8	46,8	
<i>Ex-inactivos</i>	448	-15	-3,2	24,9	23,6	
<i>En busca de primer empleo</i>	561	+71	+14,6	26,3	29,6	
HOMBRES						
Total	986	-5	-0,5	100,0	100,0	
<i>Ex-empleados</i>	552	-18	-3,2	57,5	56,0	

TIPOLOGÍA	Valores absolutos (en miles)	Variaciones sobre III/2010		Incidencia %	
		V.A.	%	III trim. 2010	III trim. 2011
HOMBRES Y MUJERES					
Ex-inactivos	182	-2	-1,0	18,6	18,5
En busca de primer empleo	252	+15	+6,5	23,9	25,5
MUJERES					
Total	914	+41	+4,7	100,0	100,0
Ex-empleadas	338	-2	-0,6	39,0	37,0
Ex-inactivas	266	-13	-4,7	32,0	29,1
En busca de primer empleo	310	+56	+22,1	29,0	33,9

La tasa de desempleo es 7,6%, una décima más que en el tercer trimestre de 2010; el indicador pasa del 6,8% del tercer trimestre de 2010 a 6,7% para los hombres y del 8,7% al 9% para las mujeres.

Tabla 6.- Tasa de desempleo, por género y macrorregiones

	III TRIMESTRE 2011			Diferencia (puntos) con III 2010		
	Total	Varones	Mujeres	Total	Varones	Mujeres
Norte	5,1	4,5	6,1	-0,1	0,0	-0,2
Centro	7,2	6,2	8,7	0,2	0,2	0,2
Sur e islas	12,4	10,6	15,4	0,2	-0,4	1,4
TOTAL	7,6	6,7	9,0	+0,1	-0,1	+0,3

La tasa de desempleo de los jóvenes entre los 15 y los 24 años alcanza el 26,5% (era el 24,7% en el tercer trimestre de 2010). El indicador aumenta para los hombres en todas las áreas geográficas, más intensamente en el Centro; para las mujeres también se da un crecimiento generalizado, con el récord del 39% en el "Mezzogiorno" (Sur e islas).

Tabla 7.- Tasa de desempleo juvenil (15-24), por género y macrorregiones

	III TRIMESTRE 2011			Diferencia (puntos) con III 2010		
	Total	Varones	Mujeres	Total	Varones	Mujeres
Norte	19,1	18,0	20,6	+1,1	+1,0	+1,2
Centro	27,3	24,6	31,0	+5,1	+5,9	+4,0
Sur e islas	36,7	35,2	39,0	+1,4	+0,3	+3,0
TOTAL	26,5	25,1	28,6	+1,8	+1,5	+2,3

Después de casi tres años vuelve a bajar la población inactiva. La reducción deriva de la nueva reducción del componente italiano (-167000 personas), no compensada por el aumento de la extranjera (+106.000). La tasa de inactividad llega al 38,3%, tres décimas de punto menos que el año anterior.

Los datos (provisionales) de noviembre

En el mismo informe, el ISTAT publicó también los datos provisionales del mes de noviembre. En dicho mes, los empleados eran 22.906.000, en disminución del 0,1% (-28.000 personas) respecto a octubre. El descenso concierne sólo al componente femenino. En relación con el mismo mes del año pasado, el empleo disminuye un 0,3% (-67.000 trabajadores).

La tasa de empleo es 56,9%, en disminución de una décima de punto respecto al mes anterior y de 2 décimas respecto al mismo mes del año pasado.

El número de desempleados, 2.142.000, aumenta un 0,7% (+15.000) respecto a octubre. El aumento concierne al componente femenino. A nivel interanual, el número de desempleados aumenta un 5,6% (+114.000).

La tasa de desempleo es 8,6%, en aumento de una décima de punto respecto a octubre y de cuatro décimas respecto a noviembre de 2010. La tasa de desempleo juvenil es 30,1%, con un aumento de 0,9 puntos a nivel mensual y de 1,8 a nivel interanual.

Los inactivos entre los 15 y 64 años disminuyen un 0,1% respecto al mes anterior, pero la tasa de inactividad queda estable en un 37,8%.

Tasas de empleo, desempleo inactividad (Noviembre 2011)

	Valores porcentuales	Variaciones mensuales	Variaciones interanuales
Tasa de empleo	56,9	- 0,1	- 0,2
Tasa de desempleo	8,6	+ 0,1	+ 0,4
Tasa de desempleo juvenil	30,1	+ 0,9	+ 1,8
Tasa de inactividad	37,8	0,0	- 0,1

Empleo en las grandes empresas

Según los últimos datos del ISTAT, en las grandes empresas (las de más de 500 trabajadores) a finales de octubre la ocupación, depurada de los factores estacionales, no registró variaciones respecto a septiembre si se consideran los trabajadores en "Cassa Integrazione"⁶ y aumentó un 0,1% no considerando a dichos trabajadores en plantilla.

Respecto a octubre de 2010 el empleo en las grandes empresas baja un 0,4% considerando a los trabajadores en "Cassa Integrazione" y un 0,2% si no se les considera.

En cuanto a las horas trabajadas por dependiente se registra una disminución interanual del 1,2%.

La incidencia de las horas de "Cassa Integrazione" utilizadas es de 30,0 horas cada mil horas trabajadas, con una disminución, respecto a octubre de 2010, de 1,7 horas por cada mil.

Vacantes en las empresas

Según datos del ISTAT, publicados el 19 de diciembre, en el tercer trimestre de 2011 la tasa de puestos vacantes en el total de industria y servicios es 0,7%, invariado respecto al tercer trimestre de 2010.

⁶ La "Cassa integrazione - CIG es un instrumento de compensación salarial que presenta analogías con la Regulación de Empleo. En caso de crisis de la empresa o del mercado, reorganización o reconversión de la empresa, para evitar despidos se reducen las horas trabajadas. Los trabajadores en "Cassa Integrazione" perciben del Instituto Nacional de Previsión Social (INPS) el 80% del salario que correspondería por las horas no trabajadas. A efectos estadísticos los trabajadores en "Cassa integrazione" pueden ser o no ser considerados en plantilla.

La tasa de puestos vacantes es 0,6% en industria, con un aumento de una décima de punto, y 0,8% en servicios, invariado respecto al mismo período del año anterior.

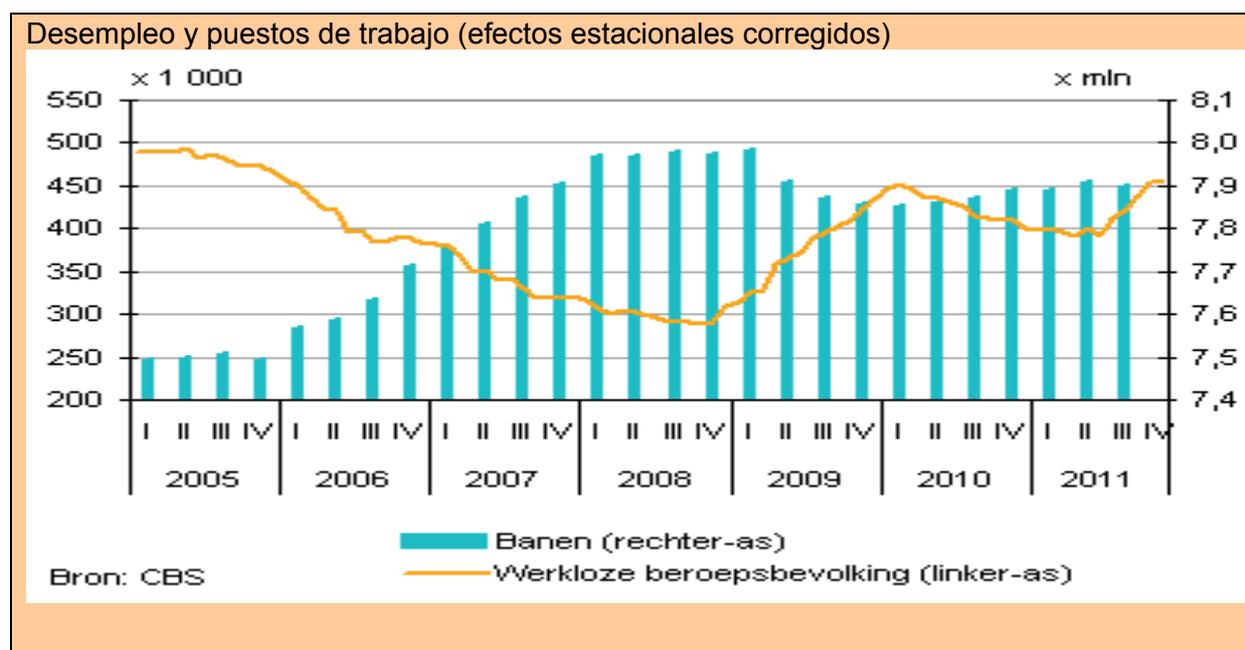
Dentro de la industria, la tasa de puestos vacantes ha aumentado, respecto al tercer trimestre de 2010, en un décimo de punto en las actividades manufactureras, mientras que no ha registrado variaciones en la construcción.

En el terciario, respecto al tercer trimestre de 2010, se registran un incremento en los servicios de "información y comunicación" (medio punto), mientras que se observan disminuciones en "actividades financieras y de seguros" (- dos décimas de punto) y en los servicios de "transporte y almacenamiento" (-una décima).

PAÍSES BAJOS

SITUACIÓN DEL MERCADO TRABAJO EN NOVIEMBRE DE 2011

El número de puesto de trabajo para empleados y el número de ofertas de trabajo han sufrido un ligero descenso. La evolución salarial está siendo moderada. En el tercer trimestre del año, el aumento salarial de los salarios de convenio colectivo se ha situado en el 1,3%, es decir por debajo de la inflación. En el mes de noviembre de 2011, la cifra de desempleo se ha mantenido invariable respecto al mes de octubre.



Leyenda:

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

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

Bron: CBS = Fuente: Oficina Central de Estadística

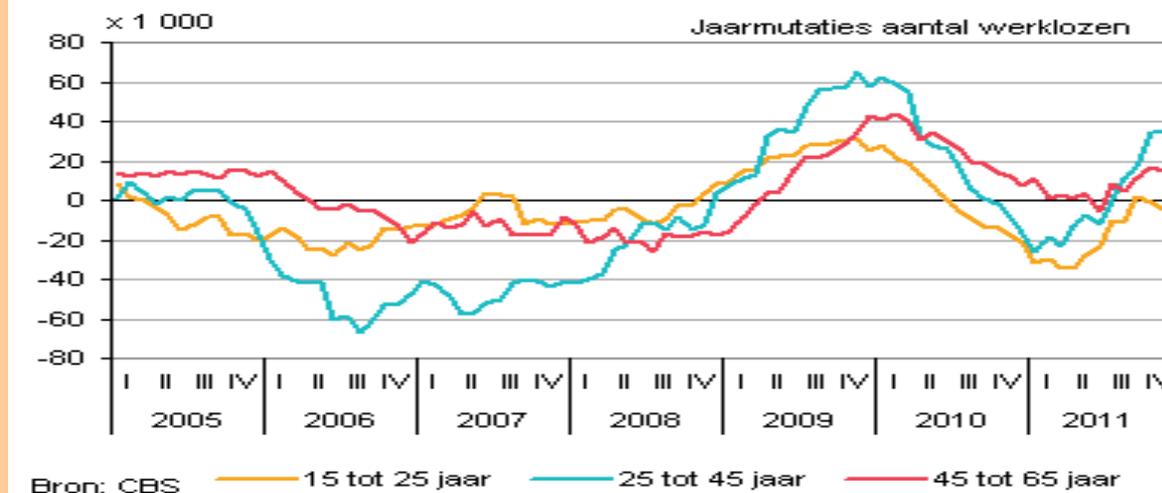
Desempleo

Los datos de la Oficina Central de Estadística muestran que la cifra de desempleo del mes de noviembre de 2011 se ha mantenido invariable respecto al mes de octubre, tanto en hombres como en mujeres; 455.000 personas, el 5,8% de la población activa. En ese mes ha dejado de crecer el paro, tras cuatro meses de continuo crecimiento.

Las cifras ofrecidas por el Instituto de Gestión de los Seguros Sociales, UWV, muestran que en el mes de noviembre han aumentado el número de solicitantes de empleo y el de prestaciones por desempleo. Los datos de este organismo para el mes de noviembre recogen que hay 463.000 buscadores de empleo inscritos, 8.000 más que en el mes de octubre. El crecimiento de noviembre afecta a grupos concretos de personas con profesiones en las cuales trabajan sobre todo hombres, como profesiones técnicas y del transporte. El número de hombres solicitantes de empleo ha aumentado con mayor fuerza que el de mujeres. Al igual que en el mes de octubre, el mayor aumento en el número de solicitantes de empleo corresponde a los jóvenes menores de 25 años.

La cantidad de prestaciones por desempleo vigentes en el mes de noviembre ha aumentado en 5.000, alcanzando la cifra de 258.000. En ese mes, se han iniciado 34.000 nuevas prestaciones, casi 7.000 más que en el mes de octubre, y han finalizado 29.000.

Desempleo por edad



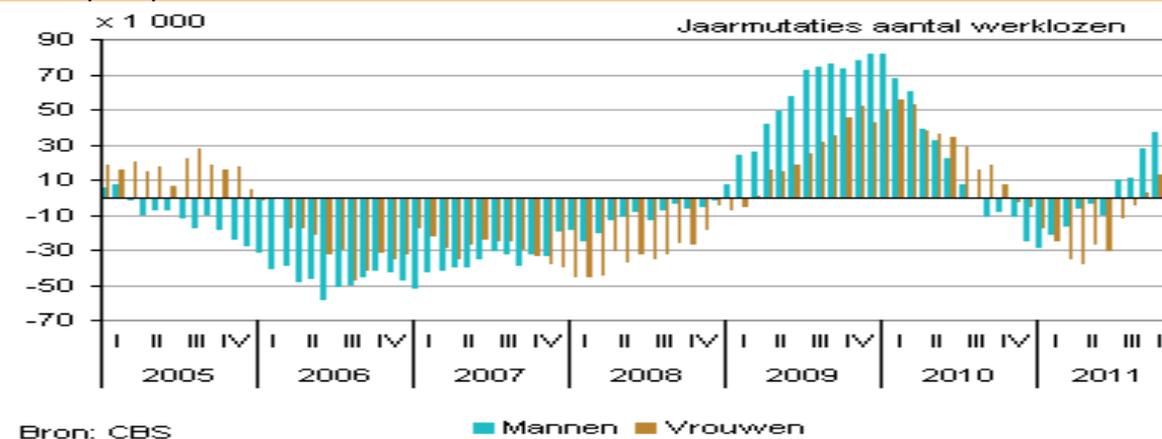
Leyenda:

Jaarmutaties aantal werklozen = Cambios anuales en el número de desempleados

Tot = Hasta

Jaar = Año

Desempleo por sexo



Leyenda:

Mannen = Hombres

Vrouwen = Mujeres

REINO UNIDO

SITUACIÓN DEL MERCADO DE TRABAJO EN EL TRIMESTRE AGOSTO - OCTUBRE DE 2011

La tasa de desempleo para el trimestre agosto-octubre 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 2,64 millones de personas.⁷

La llamada “cuenta de perceptores” (claimant count), que calcula el número de personas que percibe el subsidio por desempleo, aumentó en 3.000 personas en el mes de noviembre de 2011 respecto del mes anterior, situándose en 1,60 millones de perceptores.⁸

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 70,3% para el trimestre agosto-octubre de 2011. El número de empleados de 16 años o más descendió en 63.000 personas durante el trimestre, para situarse en 29,11 millones de personas.

Durante el trimestre septiembre-noviembre, estuvieron vacantes 455.000 puestos de trabajo, lo que supuso un descenso de 8.000 respecto del trimestre anterior.

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

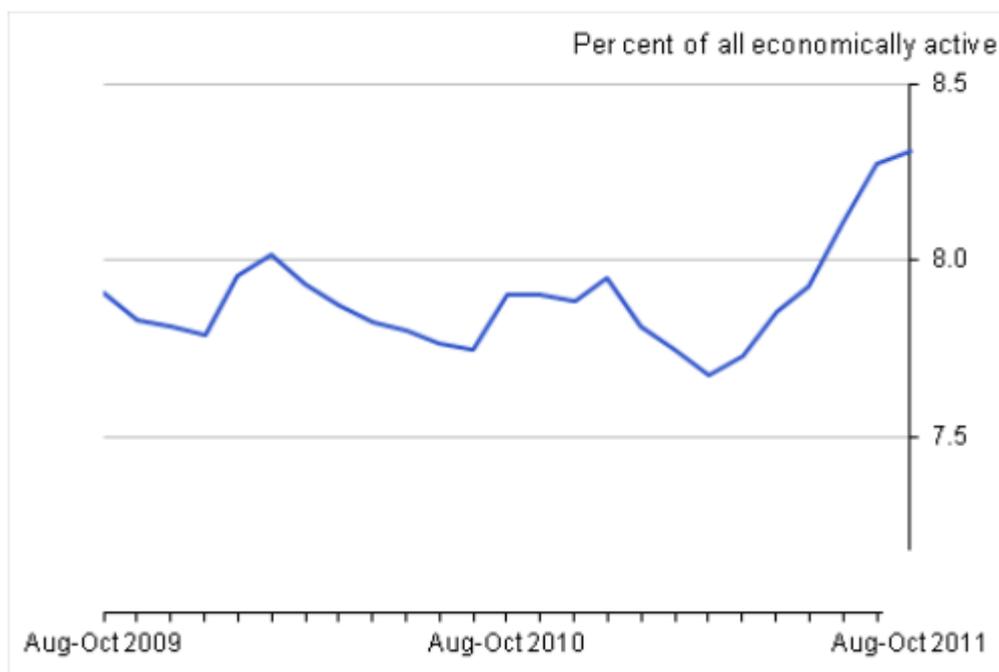
http://www.ons.gov.uk/ons/dcp171778_245812.pdf

⁷ 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.

⁸ 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.

Tasa de desempleo (mayores de 16 años)



Fuente: ONS

Nueva estrategia para fomentar el acceso de los jóvenes a la educación de calidad, el trabajo y la formación

El Gobierno británico se ha propuesto crear oportunidades de empleo y formación para que los 1.16 millones de jóvenes que ni estudian ni trabajan tengan cabida en el mercado laboral. La estrategia, denominada “Building Engagement, Building Futures”, tiene cinco áreas prioritarias:

- Mejorar el rendimiento y los resultados en los centros educativos para asegurar que los jóvenes tengan las habilidades exigidas para competir en una economía global.
- Ayudar a las entidades gestoras a prestar servicios eficaces y coordinados, logrando la plena participación de los jóvenes de entre 16-17 años en el programa en el 2015.
- Incentivar a los empleadores para que atraigan jóvenes, ofreciendo programas de aprendizaje de mayor calidad.
- Garantizar que compense trabajar (frente a la dependencia de prestaciones sociales) y dar a los jóvenes el apoyo personalizado que necesitan para encontrar empleo, mediante la implantación del Crédito Universal y el Programa de Empleo.
- Puesta en marcha del “Youth Contract” por valor de casi mil millones de libras durante los próximos tres años para fomentar que los jóvenes estudien o trabajen antes de que el daño sea irreparable.

Para un análisis más detallado puede consultarse el siguiente enlace:

<http://nds.coi.gov.uk/content/Detail.aspx?ReleaseID=422504&NewsAreaID=2>

RUMANÍA

SITUACIÓN DEL MERCADO DE TRABAJO

La tercera encuesta trimestral.

En el tercer trimestre de 2011 la tasa de empleo de la población en edad de trabajo (15-64 años) fue 59,1%. La tasa de desempleo fue 7,2%. La tasa de empleo de la población incluida entre los 20 y los 64 años fue 63,3%, a una distancia de 6,7 puntos del objetivo nacional (70%) establecido en el contexto de la Estrategia Europa 2020.

La población económicamente activa estaba compuesta por 9.949.000 personas, de las cuales 9.231.000 estaban empleadas y 718.000 en busca de empleo.

La tasa de dependencia económica (número de inactivos y desempleados por cada 1.000 personas empleadas) era de 1.313‰, mayor entre las mujeres (1.627‰), así como en las áreas rurales (1.316‰).

La tasa de actividad de las personas en edad de trabajo (15-64 años) fue 63,9%

COMPOSICIÓN DE LA FUERZA DE TRABAJO – III Trimestre 2011

	<i>Total</i>	<i>Hombres</i>	<i>Mujeres</i>	<i>Medio Urbano</i>	<i>Medio Rural</i>
<i>(miles de personas)</i>					
Población activa	9.949	5.483	4.466	5.547	4.402
Ocupados	9231	5.058	4.173	5.053	4.178
Desempleados	718	425	293	494	224
Población inactiva	11.405	4.910	6.495	6.154	5.251
Porcentajes					
Tasa de actividad⁽¹⁾	63,9	71,1	56,7	63,9	63,9
20-64 años	68,2	76,0	60,4	67,9	68,6
15-24 años	32,3	36,8	27,6	26,8	38,5
25-54 años	79,6	86,7	72,3	82,5	75,3
55-64 años	41,8	51,1	33,7	32,9	54,7
Tasa de empleo⁽¹⁾	59,1	65,4	52,8	58,2	60,4
20-64 años	63,3	70,2	56,4	62,1	65,0
15-24 años	24,5	28,0	20,9	17,5	32,5
25-54 años	74,7	81,0	68,2	76,6	71,9
55-64 años	40,5	48,7	33,4	31,4	53,6
Tasa de desempleo	7,2	7,8	6,6	8,9	5,1
15-24 años	24,1	23,9	24,5	34,8	15,8
> 25 años	5,5	6,0	4,9	6,9	3,7

(1) Calculada sobre la población en edad de trabajo (15-64 años)

FORMACIÓN PROFESIONAL

FRANCIA

FORMACIÓN PROFESIONAL DE LOS TRABAJADORES

Negociación colectiva

Las organizaciones firmantes de un convenio de sector o, en su defecto, de un acuerdo profesional, deben reunirse, como mínimo, cada tres años para negociar sobre las prioridades, medios y objetivos de la formación profesional de los trabajadores.

El contenido fundamental de esta negociación versa sobre la igualdad de acceso a la formación de los trabajadores según su categoría profesional y el tamaño de la empresa; la utilización diferida del derecho individual a la formación (DIF), la validación de los conocimientos adquiridos por la experiencia (VAE), la instauración del pasaporte de orientación y formación, el desarrollo de la tutoría y la valorización de la función de tutor o maestro de aprendizaje y, en particular, las condiciones para su ejercicio por los trabajadores de más de 55 años.

Adaptación al puesto de trabajo

El empleador tiene la obligación de facilitar la adaptación de los trabajadores al puesto de trabajo, en función de la evolución del empleo, la tecnología y la organización. Para ello, puede proponer la formación que mejor desarrolle las capacidades y procure la mejor compatibilidad posible entre el puesto de trabajo y la evolución de las capacidades de cada trabajador. Estas acciones deben realizarse anticipadamente y concretarse en adaptaciones en materia de ergonomía, organización (incluso del tiempo de trabajo, con la instauración del tiempo parcial a final de carrera) y capacidad de los trabajadores. supone una verdadera gestión anticipada del empleo y la edad de los trabajadores.

Este enfoque de las condiciones de trabajo requiere la aplicación de nuevas herramientas de evaluación y la colaboración, si fuese necesario, de los servicios de salud laboral y de medicina del trabajo.

Necesita la implicación y asociación de los trabajadores y de sus representantes en materia de seguridad y salud laboral.

Formación.

El acceso de los trabajadores a la formación profesional continua puede hacerse a instancia del empresario en el marco del plan de formación o del trabajador en el marco del "permiso individual de formación (CIF)

La formación relativa a la adaptación al puesto de trabajo se encuadra fundamentalmente en el plan de formación de la empresa. Con el fin de que los miembros del comité de empresa o los miembros de la comisión de formación puedan participar en la elaboración del plan de formación, el empresario debe comunicarles tres semanas, como mínimo, antes de las reuniones del comité o de la comisión, ciertos documentos informativos. Estos documentos se transmiten también a los delegados sindicales. Informan principalmente sobre la naturaleza de la formación propuestas por el empresario en aplicación de su obligación legal.

Hay que distinguir entre:

- acciones de adaptación del trabajador al puesto de trabajo o relacionadas con la evolución o conservación del empleo en la empresa;
- acciones de desarrollo de competencias y capacidades del trabajador.

Toda formación cursada por un trabajador para adaptarse al puesto de trabajo o relacionada con la evolución o conservación del empleo en la empresa se considera como tiempo de trabajo efectivo y, consecuentemente, el trabajador continúa percibiendo su salario.

Un empresario no puede despedir a un trabajador a causa de su inadaptación a la evolución de su puesto de trabajo si antes no le ha propuesto una formación.

Incluso, fuera del procedimiento de despido, los trabajadores pueden obtener una reparación económica por daños y perjuicios basada en no haber recibido una formación profesional continua. El hecho de que los trabajadores no se hayan beneficiado de ninguna formación profesional continua durante toda la duración de su trabajo en la empresa, constituye un incumplimiento del empresario de su obligación de facilitar al trabajador el mantenimiento de la capacidad adecuada para el puesto de trabajo. Según la “Cour de Cassation”, este incumplimiento provoca un perjuicio que requiere reparación. También, según el alto Tribunal, existe dicho perjuicio cuando dos trabajadores de la empresa con una antigüedad respectiva de 24 y 12 años, solo han recibido un curso de formación de tres días.

Instrumentos de formación: entrevistas profesionales y pasaporte de orientación-formación.

[Entrevista profesional según acuerdo o convenio.](#)

Los trabajadores con dos años de antigüedad en una misma empresa tienen derecho a una entrevista profesional cada dos años, como mínimo. (Acuerdo nacional interprofesional-ANI- de 5 de octubre de 2009)

Las modalidades de dicha entrevista las fija un acuerdo de sector, de empresa o, en su defecto, el empresario.

Esta entrevista puede realizarse en el marco de las entrevistas que ya existen en la empresa o bajo la modalidad de una entrevista específica.

Durante la misma se pueden abordar los siguientes puntos:

- información sobre los dispositivos relativos a la orientación y formación de los trabajadores a lo largo de su vida profesional;
- identificación de los objetivos de profesionalización para reforzar las capacidades del trabajador o reforzar su cualificación;
- identificación de los dispositivos de formación aplicables en función de los objetivos fijados;
- condiciones de realización de la formación, principalmente fuera del tiempo de trabajo.

[Entrevista profesional en la “segunda parte del itinerario profesional”](#)

Las empresas o grupos de empresas de 50 o más trabajadores deben organizar una entrevista profesional para cada uno de sus trabajadores, en el año que sigue al

cumplimiento de los 45 años de edad. El objeto de esta entrevista es informar al trabajador sobre su derecho de acceso a la realización de un balance de etapa profesional, un balance de competencias o una acción de profesionalización (Código de trabajo, artículo L.6321-1) Esta disposición del código de trabajo establecida por la ley de 24 de noviembre de 2009 recoge las disposiciones del ANI de 13 de octubre de 2005 relativas al empleo de los “seniors”.

Los objetivos de esta entrevista son:

- hacer un balance con el superior jerárquico sobre la evolución de los oficios y las perspectivas de empleo en la empresa, sobre la competencia y capacidad del trabajador, sus necesidades de formación, su situación y su evolución profesional;
- evitar toda práctica discriminatoria en razón de la edad sobre la evolución del itinerario profesional;
- permitir al trabajador anticipar la segunda parte de su vida profesional y examinar sus perspectivas de desarrollo de carrera en función de sus proyectos y las posibilidades de la empresa.

Esta entrevista es el momento adecuado para examinar la eventualidad de una reorganización de las condiciones de empleo (adaptación del puesto o de los horarios, tutoría, o cualquier otra adaptación que tenga en cuenta la experiencia profesional del trabajador) y la evolución de la remuneración.

Se realiza a instancia del trabajador, del empresario o de su representante. Es diferente de las entrevistas de evaluación que se practiquen en la empresa.

Los sectores profesionales definen la forma de llevar a cabo estas entrevistas y las reglas relativas a la incorporación, a instancia del trabajador, de las conclusiones de las mismas en un anexo a su pasaporte de formación.

Los acuerdos de sector y de empresa concretan los puntos a tratar.

[Balance de etapa profesional](#)

El balance de etapa profesional ha sido establecido por la ley de 24 de noviembre de 2009, relativa a la orientación y formación profesional a lo largo de la vida laboral. Cuando se contrata a un trabajador se le debe informar del derecho a pedir un balance de etapa profesional cuando tenga una antigüedad de dos años en la empresa. El balance puede repetirse cada cinco años.

A partir del diagnóstico establecido conjuntamente por el trabajador y el empresario, el balance cumple una doble finalidad: evaluar la capacidad y competencia profesional del trabajador y determinar los objetivos de la formación.

Para que este dispositivo entre en vigor, un acuerdo nacional interprofesional debe determinar las condiciones de aplicación. La negociación sobre este tema aún no se ha iniciado.

[Pasaporte de orientación-formación](#)

Para facilitar la movilidad interna o externa, cada trabajador debe estar en condiciones de justificar los conocimientos o capacidades profesionales adquiridas en el marco de la formación inicial o continua, o alcanzadas como resultado de la experiencia profesional. El pasaporte de orientación-formación es un documento personal que contiene y detalla todas estas informaciones.

Contiene todo lo que se refiere a la formación del trabajador, es decir:

- informaciones obtenidas con ocasión de la entrevista profesional, balance de competencias y capacidades o balance de etapa profesional;
- formaciones ordenadas por “Pôle Emploi”;
- formaciones a instancia del empleador o a instancia del trabajador
- experiencias profesionales adquiridas en periodos de prácticas o formaciones en empresas
- diplomas o cualificaciones obtenidas
- empleos ocupados, servicio cívico o actividades de voluntariado efectuadas, así como los conocimientos, competencias y aptitudes profesionales desarrolladas en estos empleos, servicio cívico y actividades.

La entrada en vigor de estas medidas, establecidas por la ley de 24 de noviembre de 2009, requiere la publicación de un decreto que aún no se ha publicado.

Contenido de la formación

Balance de capacidades

Todo trabajador tiene derecho a un balance de capacidades.

Además, después de 20 años de actividad profesional y, en todo caso, a partir del cumplimiento de la edad de 45 años, el ANI de 5 de octubre de 2009 prevé que los trabajadores puedan beneficiarse de un balance de competencias, a condición de tener un año, como mínimo, de antigüedad en la empresa. El objetivo es “impulsar la elaboración de un proyecto profesional para la segunda parte de su carrera profesional”.

Convalidación de los conocimientos adquiridos por la experiencia (VAE)

Igualmente, el citado ANI prevé que después de 20 años de actividad profesional y, en todo caso, a partir del cumplimiento de la edad de 45 años, los trabajadores puedan beneficiarse del procedimiento de convalidación de los conocimientos adquiridos por la experiencia.

Las modalidades de información sobre el acceso a la VAE en las empresas deben definirse en el ámbito de los sectores profesionales.

Derecho individual a la formación (DIF)

Los trabajadores con contrato de duración indefinida, que tienen una antigüedad en la empresa de un año, como mínimo, tienen un DIF anual de 20 horas, salvo que un convenio o acuerdo prevea una duración superior.

Para los trabajadores a tiempo parcial, la duración se calcula “prorrata temporis”.

Los derechos anuales pueden totalizarse durante un máximo de seis años, pasados los cuales, si el derecho no ha sido utilizado, el número de horas de formación queda limitado a 120 horas. Este tope se aplica igualmente a los trabajadores a tiempo parcial, sea cual sea el número de horas anuales acumuladas, sobre la base de los derechos anuales adquiridos “prorrata temporis”.

Un convenio o acuerdo colectivo, de sector o de empresa, pueden definir las prioridades asignadas a la formación en el marco del DIF. En caso de inexistencia de los acuerdos mencionados, la formación que puede cursarse es la relacionada con la promoción,

adquisición, mantenimiento o perfeccionamiento de los conocimientos o formación de cualificación.

El ejercicio del DIF debe ser objeto de un acuerdo escrito entre el trabajador y el empresario. Cuando el trabajador solicita su derecho a la formación, el empresario dispone de un plazo de un mes para notificar su respuesta. Si el empresario no responde el silencio se considera positivo.

La formación tiene lugar fuera de la jornada laboral salvo si un acuerdo o convenio colectivo de sector o empresa prevé su realización durante el tiempo de trabajo.

Periodos de profesionalización

El objetivo de los periodos de profesionalización es fomentar, mediante la formación en alternancia, la conservación del empleo de los trabajadores con contrato de duración indefinida o con contrato único de inserción de duración determinada o indefinida.

- Beneficiarios:
 - los trabajadores cuya cualificación es insuficiente para hacer frente a la evolución de la tecnología y organización del trabajo, conforme a las prioridades establecidas por convenio o acuerdo colectivo de sector o de empresa;
 - los trabajadores con 20 años de actividad profesional o con 45 o más años de edad que tengan, como mínimo, un año de antigüedad en la empresa.

El ANI de 13 de octubre de 2005 establece que los trabajadores de más de 45 años se consideran prioritarios para acceder a los periodos de profesionalización. Los acuerdos de sector o de empresa definen los objetivos en función de las necesidades de las empresas y de las personas concernidas.

- Objetivos:
 - Los periodos de formación deben permitir:
 - que su beneficiario adquiera una de las cualificaciones indicadas en el artículo L.6314-1 del código de trabajo;
 - que el beneficiario pueda participar en una formación cuya finalidad haya sido definida por la comisión paritaria nacional de empleo del sector profesional al que pertenece la empresa.

La lista de cualificaciones accesibles en concepto de periodo de profesionalización las fija un convenio o acuerdo colectivo de sector o de empresa.

- Los periodos de profesionalización comprenden:
 - enseñanzas generales, profesionales y tecnológicas dispensadas en organismos públicos o privados de formación, o por la empresa cuando disponga de un servicio de formación;
 - adquisición de conocimientos prácticos mediante el ejercicio en la empresa de una o varias actividades relacionadas con las cualificaciones solicitadas.
- Duración:
 - La duración mínima de los periodos de profesionalización, por periodos de 12 meses y por trabajador, es, como mínimo, de 35 horas para las empresas de

50 trabajadores y de 70 horas para las empresas de 250 trabajadores. No obstante, este límite de duración no se aplica a los periodos de profesionalización de los trabajadores de 45 o más años.

- La formación durante el periodo de profesionalización puede realizarse en todo o en parte fuera del tiempo de trabajo.
 - El trabajador tiene derecho a la remuneración durante el periodo de profesionalización por la formación recibida durante la jornada laboral.
- Tutoría:
 - El empresario puede escoger un tutor entre los trabajadores cualificados de la empresa para ocuparse del beneficiario durante el periodo de profesionalización. La persona escogida debe ser voluntaria y justificar una experiencia profesional de dos años, como mínimo, en una cualificación que tenga relación con el objetivo de la profesionalización.

AYUDAS PÚBLICAS A LA FORMACIÓN

Ayuda para la elaboración de un plan de gestión anticipada de empleos y capacidades (GPEC)

Las empresas pequeñas y medianas pueden ser beneficiarias de un dispositivo público de ayuda para la elaboración de planes de GPEC. Así, una parte de los gastos de estudios previos a la elaboración de estos planes puede ser tomada a cargo por el Gobierno en el marco de los convenios denominados “convenios de ayuda para recibir asesoramiento”.

El objetivo de este dispositivo es ayudar a las empresas a preparar la adaptación del personal a la evolución de sus puestos de trabajo, y principalmente, anticipar los efectos de las mutaciones económicas y del envejecimiento de la población activa.

Se trata de acompañar a las empresas en la gestión, a medio plazo, de la problemática del empleo: gestión de la pirámide de edades, adaptación y evolución de las capacidades, organización del trabajo, conservación y desarrollo de los empleos.

Los convenios de ayuda para recibir asesoramiento deben dedicar una mayor importancia a la gestión preventiva del envejecimiento de la pirámide de edad, y conducir a la aplicación de medidas del GPEC en las empresas.

Hay dos modalidades de convenio:

- convenios individuales que pueden realizarse con empresas de menos de 250 trabajadores;
- convenios de proyecto “inter empresas”, que pueden incluir a empresas de más de 250 trabajadores, siempre y cuando se les de prioridad a las pequeñas y medianas empresas.

Pueden firmarse además “convenios de sensibilización” entre el Gobierno y los organismos profesionales o interprofesionales cuyo objeto es preparar las empresas a los retos de la GEPC

La solicitud de la empresa, que se transmite a la autoridad competente, debe explicar los motivos de su petición de GPEC, relacionados principalmente con:

- la organización del trabajo;

- la evolución de las competencias de los trabajadores y la conservación del empleo;
- la gestión de las edades;
- el desarrollo del diálogo social;
- el principio de igualdad entre hombres y mujeres;
- la mejora de la conciliación de la vida profesional con la personal y familiar de los trabajadores;
- la promoción de la diversidad

Firma del convenio

El convenio firmado por los prefectos del departamento (o de la región, en el supuesto de convenio "inter empresas" cuando las empresas que formalizan su proyecto colectivo estén ubicadas en diferentes departamentos de una misma región) indican el importe de la participación financiera de la administración en el coste de intervención del gabinete de consulta y su duración, que no puede superar los 12 meses. Menciona el número de trabajadores que pueden verse afectados por el GPEC. Debe realizarse un balance, en el que participarán las empresas beneficiarias y la autoridad administrativa firmante, seis meses después del final del convenio.

Los convenios de sensibilización a la GPEC los firma el ministro encargado del empleo, cuando su ámbito es nacional, el prefecto departamental o regional, cuando su ámbito es departamental o regional.

Estos convenios pueden establecer actividades de:

- información, comunicación y animación;
- capitalización, evaluación y difusión de buenas prácticas.

Consulta a los representantes de personal.

Se debe consultar al comité de empresa o, en su defecto, a los representantes de personal, sobre la firma del convenio con el gobierno y sobre el contenido y modalidades de aplicación del plan GPEC.

Importe de la participación pública

En el marco de los convenios individuales e "inter empresas", el Gobierno puede tomar a cargo hasta un máximo del 50% de los gastos de las empresas relativos a la elaboración de un plan GEPC. En cuanto a los convenios de sensibilización, el Gobierno puede tomar a cargo hasta el 70% del coste total, en función del número de empresas afectadas, sus plantillas y el interés de las medidas previstas.

Para un convenio "inter empresas", la participación financiera del Gobierno es, como máximo, de 12.500 euros por empresa. En el marco de un convenio firmado con una sola empresa es de 15.000 euros como máximo. Si la empresa no finaliza la elaboración de plan de GEPC o si no respeta sus compromisos, el Gobierno denuncia el convenio y puede exigir el reembolso de su participación financiera.

Ayudas para la adaptación de los trabajadores a la evolución de los empleos.

Un acuerdo de empresa, firmado en el marco de un convenio de sector o de un acuerdo profesional sobre el empleo nacional, regional o local, puede prever la realización de formación de larga duración para favorecer la adaptación de los trabajadores a la evolución del empleo en la empresa, principalmente de aquellos trabajadores más vulnerables a la evolución y los cambios económicos.

El acuerdo abre el derecho a una ayuda del Gobierno cuyo importe se incrementa cuando afecta a trabajadores de más de 45 años.

Para beneficiarse de esta ayuda, el acuerdo de empresa debe ser homologado por el ministro de trabajo.

La ayuda sólo puede concederse después de recibir el dictamen del comité de empresa o, en su defecto, de los delegados de personal, cuando existan.

El acuerdo de empresa debe contener:

- el número y categoría de trabajadores afectados, los criterios de acceso a la formación, las modalidades de evaluación y orientación de los trabajadores afectados por esta formación. La ayuda sólo se concede para los trabajadores que justifican una antigüedad en la empresa de 2 años;
- la naturaleza y la duración de la formación prevista para favorecer la adaptación a la evolución del empleo en la empresa. Para beneficiarse de la ayuda del Gobierno, la formación debe tener una duración mínima de 500 horas;
- las condiciones de homologación de la formación;
- las modalidades de información y consulta al comité de empresa o, en su defecto, a los delegados de personal sobre la organización, seguimiento de la formación y sus consecuencias sobre el empleo;
- la duración de la conservación del contrato de trabajo al término del periodo de formación;
- la duración del acuerdo, que no puede ser superior a tres años.

El acuerdo de empresa puede establecer el derecho a la formación de los trabajadores para los que se prevé una reclasificación fuera de la empresa, siempre y cuando esta reclasificación sea expresamente aceptada por el trabajador y con contrato de duración indefinida o en las condiciones previstas para el empleo de los trabajadores del sector público o de la entidades territoriales.

Para que el acuerdo pueda ser homologado debe contener:

- las categorías de trabajadores a los que se puede proponer la formación con vistas a una reclasificación externa;
- las modalidades de propuesta de formación a los trabajadores y de su acuerdo
- las formas de proponer empleos de reclasificación a los trabajadores y su acuerdo expreso;
- las garantías aplicables a los trabajadores que no han aprobado la formación y a aquéllos cuya reclasificación no es definitiva;
- las disposiciones aplicables a los trabajadores que hayan rechazado los empleos de reclasificación que se le hayan propuesto.

La homologación del acuerdo requiere:

- cumplir los requisitos legales en materia de validez de convenios y acuerdos colectivos
- haberse firmado en el marco de un convenio de sector o de un acuerdo profesional sobre el empleo nacional, regional o local;
- tener en cuenta las previsiones de empleo comunicadas al comité de empresa cada año.

La homologación por el ministro, prefecto de región o prefecto de departamento, sólo puede concederse después de que hayan emitido dictamen:

- la comisión permanente del Consejo Nacional del Empleo cuando la homologación es competencia del ministro encargado del empleo
- del comité regional del empleo y de la formación profesional cuando es competencia del prefecto de región;
- de la comisión departamental del empleo e inserción cuando es competencia del prefecto de departamento.

La homologación puede abarcar todas o parte de las actividades previstas en los acuerdos o proyectos de formación y su duración coincide con la duración del acuerdo y, como máximo, tres años.

En una empresa desprovista de representantes sindicales lo que debe homologarse es el denominado "proyecto de formación". Este debe contener las mismas precisiones que el acuerdo de empresa y establecerse en el marco del plan de formación, si existe. La solicitud de homologación debe ir acompañada del acta de la reunión del comité de empresa o, en su defecto de los delegados de personal, que haya debatido y examinado el proyecto. La homologación se acuerda por un año.

Ayudas

El importe de la ayuda a tanto alzado del Gobierno por cada trabajador se calcula en función de la duración de la formación. El importe se incrementa cuando los beneficiarios de la formación tienen 45 o más años de edad. Para estos la ayuda del Gobierno es de 609,80 euros por mes completo de formación (130 horas de formación) sin que el importe total pueda sobrepasar 4268,58 euros por trabajador.

Para los trabajadores con menos de 45 años de edad, la ayuda del Gobierno es de 457,35 euros por mes completo de formación (130 horas de formación) sin que el importe total pueda sobrepasar 2744,08 euros por trabajador.

En caso de que el empresario no respete sus obligaciones, el Gobierno puede denunciar el convenio y pedir el reembolso total o parcial de los importes abonados.

Durante la ejecución del convenio, los servicios competentes de la administración pueden efectuar controles sobre la formación y sus resultados, la movilidad profesional, etc. etc.

Compromisos de desarrollo del empleo y de las capacidades (EDEC)

El Gobierno puede aportar una ayuda técnica y financiera a organizaciones profesionales de sector o a organizaciones interprofesionales a través de los convenios denominados "compromisos de desarrollo del empleo y de las capacidades". Su objeto es anticipar y acompañar la evolución del empleo y las cualificaciones de los activos ocupados.

Estas herramientas deben favorecer la conservación del empleo de los trabajadores en la segunda parte de su itinerario laboral estableciendo:

- el carácter prioritario de los trabajadores de 45 o más años en las medidas de mantenimiento en el empleo, la creación de actividades, adquisición de nuevas capacidades, la convalidación de lo aprendido por la experiencia;

- la necesidad de anticipar, mediante estudios sobre la evolución a corto y medio plazo del empleo y las capacidades en los sectores profesionales, los problemas del envejecimiento de la pirámide de edad y la conservación del empleo de los “seniors”.

Los compromisos son anuales o plurianuales y establecen, principalmente:

- el ámbito de aplicación (sectores profesionales o territoriales), su objeto (estudio prospectivo, diagnóstico sectorial o territorial, acciones de desarrollo de competencias), duración de aplicación;
- los objetivos que deben lograrse al término de la ejecución del acuerdo, principalmente en materia de prevención de riesgos, adaptación al empleo y conservación del empleo de los trabajadores en la segunda parte de su carrera laboral;
- Los medios técnicos y financieros de aplicación, las modalidades de seguimiento de control durante la ejecución y al término del convenio;

Los convenios firmados en el ámbito nacional se someten a dictamen del Consejo nacional del empleo y son firmados por el ministro encargado del empleo.

Los convenios de ámbito regional y local se someten a dictamen del comité de coordinación regional del empleo y de la formación profesional y los firma el prefecto de región.

Estos convenios establecen las modalidades de participación de las organizaciones sindicales de trabajadores previamente consultadas sobre la elaboración y seguimiento y evaluación de las operaciones previstas en los convenios.

Fondo para la mejora de las condiciones de trabajo

El Fondo tiene asignada la misión de incitar y ayudar a las empresas, concediéndoles subvenciones, a establecer y aplicar proyectos que tengan en cuenta además de los aspectos económicos y técnicos, los factores organizativos y humanos en el trabajo.

Los objetivos principales de estos proyectos son:

- mejorar la prevención de riesgos laborales;
- tener en cuenta, en el marco de la gestión de las edades, las profesiones penosas y el ejercicio de estas profesiones a lo largo de la vida.

Pueden beneficiarse de las subvenciones:

- los establecimientos y empresas con menos de 250 trabajadores
- las organizaciones profesionales o interprofesionales de sector de ámbito nacional o local.

La subvención puede concederse para diferentes aplicaciones según la naturaleza del proyecto (acompañamiento del proyecto, estudios previos, estudios técnicos en materia de equipamiento del trabajo, elaboración y seguimiento de herramientas y métodos que contribuyan a la mejora de las condiciones de trabajo en el seno de la empresa o del sector profesional o interprofesional afectado).

Cuando el proyecto lo aplica y dirige una o varias empresas, la Agencia nacional para la mejora de las condiciones laborales (ANACT) toma a cargo una parte de los gastos del proyecto, con el tope de 1000 euros por día de intervención y de un número máximo de días de intervención:

- 15 días como máximo para los proyectos gestionados por una sola empresa
- 13 días como máximo por empresa firmante, más dos días en concepto de coordinación, para proyectos gestionados por varias empresas.

Cuando el proyecto es gestionado por un organismo profesional o interprofesional de sector, la ANACT toma a cargo una parte del gasto del proyecto, con el tope máximo del 80% del importe de este gasto.

En todos los casos, para determinar la cuantía de la ayuda, la ANACT tiene en cuenta el interés del proyecto valorando las características del sector de actividad, la importancia de los efectivos afectados y, para los organismos profesionales o interprofesionales, el número de empresas implicadas.

La decisión de atribución de la subvención se formaliza con la firma de un convenio que define el objeto de la actividad subvencionada, su duración, el importe de la subvención y las modalidades de pago de las mismas.

Como contrapartida, los que presentan el proyecto se comprometen a permitir la difusión de la actividad llevada a cabo, respetando las reglas de confidencialidad por motivos de competencia, así como a ofrecer las informaciones necesarias para la evaluación de la acción llevada a cabo.

Las instituciones representativas de personal o, en su defecto, los trabajadores, deben ser informados del contenido del convenio y ser asociados a la aplicación de las acciones que contiene.

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

RELACIONES LABORALES

ALEMANIA

PRECARIEDAD EN EL MERCADO DE TRABAJO ALEMÁN: LOS MINI-EMPLEOS Y EL SEGMENTO SALARIAL BAJO

Durante los últimos años el crecimiento del número de trabajadores con retribuciones muy bajas ha sido motivo de un amplio debate político en Alemania. Entre los acontecimientos más recientes destaca la disposición del partido democristiano en el Gobierno (CDU) a introducir un salario mínimo para aquellos ámbitos que no dispongan de un convenio colectivo. Esta declaración, apoyada por la ministra de Trabajo Ursula von der Leyen y por la Canciller Angela Merkel, abrió el debate tanto en el seno del partido como con el socio en la coalición gubernamental, FDP, que rechaza categóricamente la introducción de un SMI y que insiste en que éste no está contemplado en el acuerdo de coalición firmado en 2009 por los partidos. Algunos expertos en economía del propio grupo parlamentario de la CDU y representantes de la patronal también lo rechazan.

El Congreso Federal de la CDU aprobó el día 14 de noviembre la propuesta de la Canciller Angela Merkel de introducir un salario mínimo para aquellos ámbitos que no dispongan de un convenio colectivo. Una comisión configurada por representantes de los sindicatos y de la patronal fijará el importe de dicho salario, orientado hacia los salarios mínimos ya existentes para determinados sectores pero teniendo en cuenta las diferencias en las características de los sectores y de las regiones. El Gobierno determinará legalmente el importe. La CDU insiste en que no se trata del clásico salario mínimo interprofesional como el que rechaza su socio en la coalición gubernamental, el partido liberal FDP, que sigue sin aceptar la implicación del Gobierno en la determinación de los salarios mínimos.

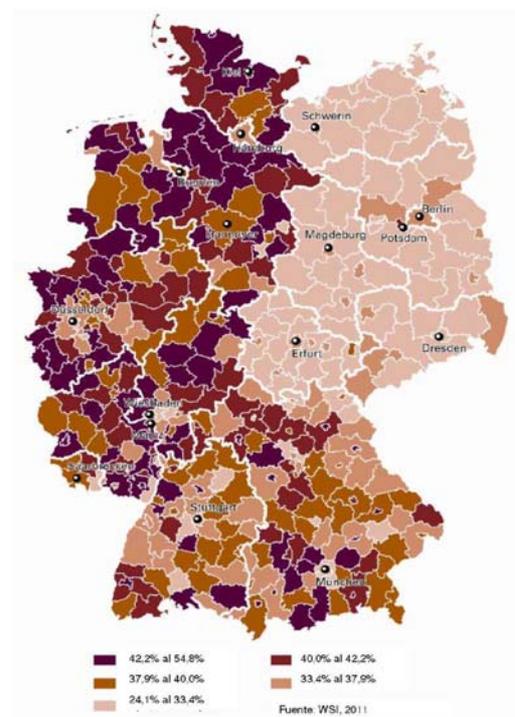
El partido socialdemócrata SPD y la Confederación alemana de sindicatos (DGB) reivindican por su parte un SMI de 8,50 euros, superior a la propuesta del Gobierno. La patronal ha reaccionado con indignación frente a este anuncio, ya que la Unión siempre había rechazado cualquier forma de salario mínimo.

Este informe analiza la importancia que tienen modalidades de empleo diferentes a las regulares, como la cesión de trabajadores, la jornada parcial, el trabajo temporal y los mini-empleos, a los que dedicamos un apartado específico que expone los argumentos del debate en torno a esta modalidad de empleo. Centramos los siguientes capítulos en el segmento salarial bajo tanto en su conjunto, como desde una perspectiva regional y sectorial. Cerramos el informe resumiendo algunas de las consecuencias que conlleva la segmentación del mercado laboral, ampliamente discutidas en la prensa alemana: una creciente desigualdad salarial, la reducción de la esperanza de vida de algunos colectivos con salarios muy bajos y, a su vez, la mayor dependencia de este colectivo de las prestaciones no contributivas.

La incidencia del empleo atípico

El instituto de investigaciones económicas sindical WSI acaba de publicar un análisis detallado del empleo atípico en 2010. La cifra de puestos de trabajo regulares (indefinidos a jornada completa y con cotizaciones a la Seguridad Social), cayó en 267.000 entre 2008 y 2010, pasando su porcentaje sobre el total de las relaciones laborales del 62,5% al 61,2%.

% de puestos de trabajo atípicos sobre el total, 2010



Los mini-empleos

En la actualidad 7,4 millones de personas ejercen un mini-empleo, lo que supone aproximadamente una de cada cinco relaciones laborales en este país (Bundestag, 2011b). En diciembre de 2010 aproximadamente 33 millones de personas trabajaban por cuenta ajena. De estas, el 68% contaba con un puesto de trabajo a jornada completa sujeto a cotizaciones a la Seguridad Social, el 17% contaba con un puesto de trabajo a jornada parcial y el 15% ejercía exclusivamente un puesto de trabajo con un salario muy bajo, es decir, un mini-empleo. Además, el 9% de los trabajadores con un puesto de trabajo sujeto a cotizaciones contaba con un segundo empleo de salario muy bajo.

Según los datos facilitados por la Agencia Federal de Empleo en 2010 un total de 4,9 millones de personas contaban exclusivamente con un mini-empleo, mientras que otras 2,45 millones compaginaban un trabajo regular con un mini-empleo. Estos últimos se concentran en el comercio (420.000), servicios empresariales (347.000), gastronomía (273.000) y en la sanidad y los servicios sociales (269.000). Por regiones llama la atención que el porcentaje de mini-empleados sobre el total de trabajadores por cuenta ajena sea superior en Alemania Occidental (15,8% frente a 11,3%) y que el porcentaje de mujeres doble al de los hombres (20,1% y 10,0%, respectivamente). Entre 2003 y 2010 el número de

Este informe ofrece además una visión detallada de la distribución geográfica de estos empleos atípicos lo que desvela las fuertes diferencias regionales. En algunas zonas rurales de la Alemania Occidental, los puestos de trabajo atípicos suponen más de la mitad de la totalidad. La situación es aún más grave si nos fijamos en el empleo femenino, donde algunas regiones presentan una tasa de empleo atípico superior al 70%. Llama la atención la fuerte presencia de los denominados “mini-empleos”. Según los autores de este informe, este dato resulta especialmente preocupante ya que “los trabajadores que tienen un mini-empleo no cuentan con una cobertura propia de la Seguridad Social y presentan un porcentaje especialmente elevado de personas con un salario muy bajo.”

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

mini-empleos aumentó en 1,4 millones, el 70,6% de los cuales se ejercían como segundo empleo. El número de mini-empleos ejercidos en exclusividad también experimentó un fuerte crecimiento de cerca de un millón. Sin embargo, el mayor incremento se produjo entre 1999 y 2003. Desde finales de 2004 el número de personas que ejercen esta modalidad de mini-empleo prácticamente se ha mantenido estable.

Trabajadores por cuenta ajena, sujetos a cotizaciones y exclusivamente miniempleos, por regiones y sexo en %, 31.12.2010						
	Sexo	Total	Trabajadores por cuenta ajena sujetos a cotizaciones			Exclusivamente miniempleo
			Total	De estos		
				Jornada completa	Jornada parcial	
Alemania	Total	100	85,0	68,4	16,6	15,0
	Hombres	100	90,0	84,4	5,5	10,0
	Mujeres	100	79,9	51,8	28,0	20,1
Alemania Occidental	Total	100	84,2	67,8	16,4	15,8
	Hombres	100	90,0	84,7	5,2	10,0
	Mujeres	100	78,1	50,0	28,1	21,9
Alemania Oriental	Total	100	88,7	71,0	17,6	11,3
	Hombres	100	90,2	83,0	7,1	9,8
	Mujeres	100	87,3	59,5	27,8	12,7

A finales de 2010 el 63,3% de los miniempleados eran mujeres, siendo su porcentaje mayor en Alemania Occidental que en la parte oriental del país (64% y 57,9% respectivamente). En lo relativo a las diferencias más llamativas del mini-empleo femenino y el masculino, destaca que mientras el porcentaje de mujeres con un mini-empleo aumenta cuantos más miembros hay en la unidad familiar, en el caso de los hombres disminuye. Por otra parte, el 34,9% de las mujeres con un mini-empleo está casada y tienen hijos menores de edad frente al 12,1% de los hombres en esta situación. Además, el 65,8% de las mujeres miniempleadas convive con al menos una persona con un trabajo a jornada completa frente al 37,5% de los hombres.

El Gobierno señala que 1,32 millones de personas ejercieron en 2010 un midiempleo: 762.000 de forma continuada y 556.000 de forma temporal. Esta modalidad incluye todos los puestos de trabajo con salarios mensuales situados entre 400 y 800 euros. Entre junio de 2004 y junio de 2010 el número de midiempleos aumentó en un 80%, en 2010 la gran mayoría de los midiempleos (950.000) eran ejercidos por mujeres.

En lo relativo a las personas que ejercen un mini-empleo llama la atención que el 28% de las personas que cuentan con un mini-empleo son pensionistas (10% sobre el total), estudiantes (11%) y alumnos (7%). En 2010 el 2% de los jubilados tenía un mini-empleo, el 17% de los estudiantes universitarios y el 2% de los alumnos.

Los mini-empleos se concentran en el comercio (1,42 millones) y, sobre todo, en el comercio minorista (1 millón). Le siguen los otros servicios no privados con 870.000 miniempleados, la gastronomía con 808.000 y la sanidad con 738.000. Por actividades, los servicios claramente tienen un mayor peso que las relacionadas con la producción (5,77 y 1 millón respectivamente).

En lo relativo a los mini-empleos ejercidos en exclusividad, se sitúan a la cabeza los hogares privados con un 81,9% sobre el total de los trabajadores en esta actividad. Le siguen los servicios inmobiliarios con el 41,9%, la gastronomía con el 41,2%, el ocio y las artes con el 35,2% y la minería con el 25,8%. Llama la atención que los mini-empleos en el sector doméstico prácticamente se han cuadruplicado de 2003 pasando de 48.679 a 207.794 a mediados de 2010.

En cuanto a una posible sustitución de empleo regular por mini-empleos, el Gobierno afirma que los resultados de la evaluación son contradictorios. Si bien entre junio de 2004 y junio de 2010 el número de mini-empleos habría subido en 800.000 hasta alcanzar los 7,3 millones, también el número de puestos de trabajo sujetos a cotizaciones a la Seguridad Social creció en 1,2 millones, situándose en 2010 en la cifra récord de 27,7 millones. Sin embargo el número de puestos de trabajo a jornada completa ha caído. Entre 2003 y 2008 pasó de 22,6 a 22,4 millones. La destrucción del empleo a jornada completa fue especialmente acentuada en la minería (-16,3%), la construcción (-13,0%), los servicios financieros y seguros (-2,3%), las Administraciones Públicas (-12,1%) y en el sistema educativo (-10,9%).

El 55,9% de las personas que cuentan con un mini-empleo tienen una formación profesional, frente a un 23,5% que no tiene formación alguna, un 14,0% que está realizando una formación y un 6,3% que tiene un título académico.

Una pregunta que el Gobierno dice no poder contestar con exactitud es en qué medida los mini-empleos sirven de puente al mercado de trabajo regular. Algunos datos indican que se producen trasvases en ambas direcciones (de un trabajo regular a un mini-empleo y viceversa). En 2008 cerca de 171.000 beneficiarios de la prestación no contributiva por desempleo había logrado acceder a un puesto de trabajo regular. Ya en 2008 el Ministerio de Trabajo en su Tercer Informe sobre la Pobreza y la Riqueza que “si bien los mini-empleos ofrecen posibilidades adicionales de empleo, por regla general no constituyen un puente hacia el trabajo regular.” (BMAS 2008: 74).

El Gobierno recuerda que el acuerdo entre el CDU y el FDP para formar la coalición contemplaba expresamente reforzar el efecto puente de los mini- y de los midiempleos. Asimismo afirma que todo indica que esta modalidad de empleo permite ampliar los ámbitos de empleo y señala que, según algunos estudios, el 40% de los trabajadores que finalizan un mini-empleo inician un trabajo a jornada completa. Por último, indica que buena parte de los miniempleados no tiene interés alguno en iniciar una relación laboral regular y a jornada completa.

Críticas a los mini-empleos

La oposición parlamentaria menciona en su interpelación al Gobierno las siguientes críticas: la práctica totalidad de los mini-empleos pertenecen al segmento de salarios muy bajos, no cotizan a los seguros de enfermedad, dependencia y desempleo, con lo cual tampoco generan derechos en estas ramas de la Seguridad Social. Las cotizaciones al seguro de pensiones son tan bajas que los derechos acumulados en ningún caso garantizan pensiones suficientes en la vejez. Asimismo critican que en su gran mayoría son las mujeres las que ejercen un mini-empleo y que además el número de personas que logra acceder a un puesto de trabajo regular es insignificante. Por último, mencionan que son muchas las empresas que han sustituido puestos de trabajo regulares por mini-empleos. Estas empresas pagan además salarios sumamente bajos obligando a los trabajadores a tener que recurrir a la prestación no contributiva por desempleo en su modalidad de complemento salarial.

Otro punto mencionado a menudo es que en muchos casos no se cumple el principio de la igualdad de derechos y la prohibición de discriminación recogida por la Ley de trabajadores a jornada parcial o temporal. Los miniempleados en pocas ocasiones trabajan en las condiciones previstas en los convenios. Con frecuencia no reciben pagas extraordinarias, se suspende el pago salarial en caso de enfermedad, no se les tiene en cuenta en los planes de formación y suelen trabajar on demand.

Como señala Weinkopf (2011), los miniempleados no solo reciben un salario por hora muy bajo sino que los mini-empleos además no ofrecen la posibilidad de acumular derechos propios en la Seguridad Social. La fuerte implantación de los mini-empleos entre las mujeres tiene un efecto directo sobre el importe de las pensiones que éstas percibirán. El Gobierno calcula que una mujer con dos hijos que ejerce durante 40 años un mini-empleo percibirá una pensión mensual de aproximadamente 380 euros. El Primer Informe sobre la Igualdad del Gobierno Federal publicado en junio de este año estuvo dedicado al análisis de la igualdad entre los sexos. Entre sus recomendaciones destaca la de eliminar cualquier tipo de ayuda estatal a los mini-empleos.

Por su interés, reproducimos el correspondiente párrafo: „Debido a la ambivalencias del trabajo a tiempo parcial, es difícil hacer afirmaciones de tipo general sobre su idoneidad para las diferentes etapas de la vida. Sin embargo, la Comisión aboga de forma enfática por la eliminación de las ayudas estatales a los mini-empleos. Desde la perspectiva de la igualdad de género, la estrategia que en la actualidad se persigue con los mini-empleos solamente puede ser descrita como desastrosa para el conjunto de la vida laboral. El marco institucional hace que los mini-empleos parezcan más atractivos para que las mujeres casadas inicien una actividad laboral, cuando a menudo sencillamente no existe otra alternativa. Como se ha mostrado, debido a su falta de permeabilidad al segmento del empleo sujeto a cotizaciones a la Seguridad Social, estas relaciones laborales resultan ser a menudo un callejón sin salida para las vidas laborales. Por eso, las relaciones laborales de salarios bajos recortan las posibilidades de desarrollo individual. Subvencionar un segmento del mercado de trabajo supone socializar sus costes y aplazarlos para más adelante (financiación de los ingresos en la vejez). Por lo tanto, el objetivo debe ser que todas las relaciones laborales coticen a la Seguridad Social.”

Por otra parte, el riesgo de caer en una situación de pobreza es especialmente grande entre los trabajadores que cuentan un empleo de salarios bajos. En 2008 se situaba en el 23,2% y era muy superior a la media de los trabajadores con un empleo atípico (14,3%), al de los trabajadores en su conjunto (6,2%) y, por supuesto, al de los trabajadores con un empleo regular (3,2%). Este riesgo era mayor en los hogares unipersonales (57,8%) y en los monoparentales (53,5%) que ejercen un mini-empleo en exclusividad. (Weinkopf, 2011).

El segmento de salario muy bajo

Pero más allá de la problemática de los mini-empleos, existe un importante porcentaje de trabajadores con un empleo regular, a jornada completa y sujeto a cotizaciones a la Seguridad Social, que obtiene un salario inferior a 2/3 del salario mediano de la totalidad de los trabajadores sujetos a cotizaciones. Este umbral se situaba a 31.12.2010 en 1.802 euros mensuales. Pues bien, en esa fecha el salario de 4.663.741 personas con un trabajo regular se situaba por debajo de ese umbral, lo que supone el 22,8% del total. De nuevo, llama la atención la diferencia por sexos: entre los hombres este porcentaje se sitúa en el 16,1% mientras que entre las mujeres alcanza el 34,3%.

En este orden de cosas, parece interesante el dato acerca del número de beneficiarios de la prestación no contributiva por desempleo en su modalidad de complemento salarial. En diciembre de 2010 un total de 1,25 millones de beneficiarios de dicha prestación percibían un salario por un trabajo por cuenta ajena. De ellos, el 24% (322.000) contaba con un puesto de trabajo a jornada completa, el 16% (225.000) con un empleo a jornada parcial y un 52% (706.000) con un mini-empleo, de estos últimos 505.055 solamente contaban con un mini-empleo. Además, 126.054 trabajadores por cuenta propia recibían esta prestación.

En un documento presentado al Parlamento en abril de 2011 (Bundesregierung, 2011b), el Gobierno cifra en 11.010 millones de euros el coste de la prestación no contributiva en su modalidad de complemento salarial en 2009, año en el que se registraron un total de 1,32

millones de personas que compaginaban esta prestación con algún tipo de trabajo. El mayor gasto lo ocasiona la prestación no contributiva que se abona a unidades familiares en las que al menos una persona tiene un mini-empleo (4.960 millones de euros), le siguen las que cuentan con al menos una persona con un empleo regular a jornada completa (2.500 millones de euros), con un empleo regular a jornada parcial (1.510 millones de euros) y, por último, las que cuentan al menos con un trabajador por cuenta propia (1.180 millones de euros).

Una parte de los salarios bajos han sido acordados en la negociación colectiva por los agentes sociales. Esto refuta al menos parcialmente el argumento esgrimido por los sindicatos que achacan la extensión de los salarios bajos al debilitamiento de la negociación colectiva. Algunos de los convenios regulan salarios por debajo de los 6,50 euros por hora y, por lo tanto, incluso inferiores al salario mínimo interprofesional de 8,50 euros que reclama la Confederación Alemana de Sindicatos (DGB). Así por ejemplo el salario más bajo acordado para las pastelerías en Baviera es de 5,26 euros la hora y el de la industria cárnica en Sajonia es de 6,00 euros. (Destatis, 2011)

Salarios bajos a nivel regional y sectorial

A modo de ejemplo resumimos brevemente las conclusiones de dos informes sobre los salarios bajos publicados recientemente. El instituto sindical de estudios económicos WSI dio a conocer en septiembre de este año un estudio sobre la estructura laboral en el sector servicios, es decir, ofrece una visión sectorial de esta problemática (WSI, 2011). A finales de agosto la Confederación Alemana de Sindicatos (DGB) publicó un análisis sobre la precarización del empleo en el norte de Alemania, con lo cual ofrece una perspectiva regional (DGB, 2011).

Salarios bajos en el sector servicios

El sector servicios aglutina el 73,5% del total de los empleos en Alemania (2010), en los últimos veinte años ha experimentado un crecimiento del 13,66%. Hasta mediados de los años setenta el crecimiento de empleo por regla general se produjo en el segmento del empleo regular, mientras que los puestos de trabajo atípicos o precarios se concentraban en la agricultura y en el trabajo por cuenta propia. Desde mediados de los años noventa el empleo precario ha experimentado un crecimiento exponencial debido a factores como la libertad de servicios. Los autores afirman que la cesión y el desplazamiento de trabajadores hasta hoy en día se concentran en la construcción y la industria manufacturera, el sector servicios ha sido el campo de experimentación para introducir paulatinamente nuevas formas de trabajo precario.

En 1996 el 19,7% de los trabajadores ocupaba un puesto de trabajo atípico, en 2009 este porcentaje se situaba en el 23,4%. En 2009 el sector terciario contaba con un 25% de trabajadores atípicos, frente a un 16,2% del sector primario y un 11% del secundario.

Empleo atípico en los tres sectores económicos y en las actividades económicas de los servicios, 1996 y 2009						
	1996		2009		Variación 1996 a 2009	
	en miles	en %	en miles	en %	en miles	en %
Sector primario	128	13,1	122	16,2	-6	(-5,7)
Sector secundario	1.001	8,5	1.192	11,2	+191	(+19,1)
Sector terciario	3.732	18,4	5.899	25,0	+2.167	(+58,1)
De estos						
Comercio y turismo	965	16,8	1.588	27,0	+623	(+64,6)
Transportes y comunicaciones	181	9,8	321	16,5	+140	(+77,3)
Créditos y seguros	397	18,9	893	23,5	+540	(+224,9)
AA.PP.	470	16,6	400	16,0	-70	(+14,9)
Servicios públicos y no empresariales	1.586	24,2	2.520	30,4	+934	(+58,9)
Conjunto de la economía	4.861	19,7	7.213	23,4	+ 2.370	(+48,4)

Fuente: WSI, 2011

Este fuerte incremento del empleo atípico ha ido acompañado de un crecimiento importante de los segmentos salariales bajos. Los salarios bajos apenas se dan entre los hombres que ocupan un puesto de trabajo regular, mientras si tiene cierta incidencia entre las mujeres. Prácticamente la mitad de las personas con un puesto de trabajo atípico obtiene salarios muy bajos, constatándose grandes diferencias entre las diferentes modalidades del empleo atípico. Mientras que más de 4/5 de los miniempleados y 2/3 de los trabajadores cedidos a través de una ETT cuentan con un salario muy bajo, esto solo afecta a 1/3 de los trabajadores temporales. Además, los autores señalan que en la gastronomía se difumina la diferenciación entre el trabajo regular y el precarizado ya que el 51,6% de los trabajadores regulares percibe salarios inferiores a dos tercios del mediano.

% de trabajadores con salarios bajos, por sexo y sector económico, en %, octubre 2006							
	Total	Puestos de trabajo regulares	Puestos de trabajo atípicos	de estos			
				Jornada parcial	Trabajo temporal	Miniempleos	Cesión de trabajadores
<i>Umbral de los salarios mínimos: 2/3 del salario íntegro mediano = 9,85 euros por hora</i>							
Total	20,0	11,1	49,2	19,5	36,0	81,2	67,2
Mujeres	27,2	16,7	47,2	118,0	38,2	81,9	77,3
Hombres	14,3	7m7	52,9	30,6	33,9	79,8	63,7
Sectores económicos							
Minería	4,4	2,7	36,9	9,8	28,5	76,1	
Industria manufacturera	13,7	8,9	49,0	21,1	34,7	80,8	
Energía y aguas	1,5	0,3	15,9	2,5	12,6	67,2	
Comercio, reparaciones y mantenimiento	24,6	13,4	59,7	23,9	49,2	83,5	
Gastronomía y hostelería	62,1	51,6	75,6	56,7	72,11	84,9	
Transportes y comunicaciones	24,0	16,3	55,4	23,1	40,8	83,9	
Banca y seguros	3,0	0,7	16,5	2,8	18,3	69,4	
Inmobiliarias	40,2	18,4	68,3	48,2	50,0	87,0	67,2
Educación	5,6	4,7	8,8	2,8	14,6		
Sanidad y servicios sociales	15,0	8,6	27,9	9,4	25,0	70,8	
Otros servicios públicos y personales	24,9	16,1	45,4	17,9	42,9	74,6	

WSI, 2011

Las consecuencias de este peso tan importante del empleo precario son obvias: del conjunto de los trabajadores regulares del sector servicios el 3,2% depende de la prestación no contributiva por desempleo para poder subsistir, mientras que entre los trabajadores con

salarios bajos este porcentaje asciende al 15,6%. En marzo de 2010 un total de 1,2 millones de trabajadores del sector servicios no obtienen ingresos suficientes para poder afrontar los gastos básicos, de ellos 603.334 cuentan con un puesto de trabajo sujeto a cotizaciones a la Seguridad Social.

Trabajadores de los tres sectores económicos y en las actividades económicas de los servicios que perciben la prestación contributiva como complemento salarial, marzo de 2010, en %						
	Trabajadores sujetos a cotizaciones a la Seguridad Social			Miniempleos		
	Total	de estos perciben la prestación no contributiva	en %	Total	de estos perciben la prestación no contributiva	en %
Sector primario	200.596	7.033	3,5%	59.659	6.446	10,8%
Sector secundario	8.240.424	86.318	1,0%	515.891	60.498	11,7%
Sector terciario	703.702	603.334	3,2%	3.763.248	583.225	15,6%
De estos						
Comercio	3.972.698	104.643	2,6%	905.659	1114.064	12,6%
Transportes	1.361.698	43.235	3,2%	255.070	54.546	21,4%
Gastronomía y hostelería	796.436	68.945	8,7%	494.117	116.696	23,6%
Finanzas	999.978	3.233	0,3%	42.574	2.500	5,9%
Cesión de trabajadores	591.792	67.905	11,5%	49.918	10.721	21,5%
Servicios no personales	2.839.410	118.585	4,2%	792.958	147.960	18,7%
AA.PP.	1.699.888	13.884	0,8%	60.779	4.590	7,6%
Educación	1.094.595	33.701	3,1%	143.865	7.518	5,2%
Sanidad	3.449.349	85.073	2,5%	414.599	40.531	9,8%
Otros servicios	1.075.512	55.861	5,2%	449.606	68.036	15,1%

WSI, 2011

Los autores señalan además que todos los informes publicados hasta la fecha indican que el empleo atípico no sirve de puente al empleo regular a los trabajadores que lo ejercen. Advierten del peligro que conlleva el que en algunos ámbitos del sector servicios como en la gastronomía y la hostelería la mayoría de los trabajadores reciban salarios muy bajos, incluso aquellos que cuentan con un puesto de trabajo regular.

[Salarios bajos en el norte de Alemania](#)

El informe publicado por la DGB sobre el segmento de salarios en el norte de Alemania (DGB, 2011) pone en duda el supuesto "milagro alemán de empleo". Esta región se caracteriza por su segmentación entre una región metropolitana (Hamburgo) y dos regiones rurales (Schleswig-Holstein y Mecklemburgo-Pomerania Occidental), las primeras dos en Alemania Occidental y la tercera en la parte oriental del país. Mientras que entre marzo de 2008 y marzo de 2010 en Hamburgo se crearon 13.603 puestos de trabajo regulares a jornada completa adicionales, en las otras dos regiones prácticamente fue destruido el mismo número de puestos. Por otra parte, en ese mismo período en las tres regiones surgió un número considerable de puestos de trabajo a jornada parcial.

Evolución del empleo a jornada completa, jornada parcial y de los miniempleos, 2008 a 2010, total y %									
	Hamburgo			Schleswig-Holstein			Meklemburgo-Antepomerania		
	Jornada completa	Jornada parcial	Miniempleos	Jornada completa	Jornada parcial	Miniempleos	Jornada completa	Jornada parcial	Miniempleos
Marzo 2008	650.670	141.877	142.111	637.483	165.395	226.836	414.267	91.392	80.542
Marzo 2009	662.342	147.341	145.491	636.947	171.848	232.509	410.015	95.347	80.642
Marzo 2010	664.273	152.227	147.077	633.371	177.164	233.120	406.558	98.857	81.369
Variación 2008/10	13.603 (+2,1%)	10.350 (+3,7%)	4.966 (+3,5%)	-4.112 (-0,6%)	11.769 (+7,1%)	6.284 (+2,8%)	-7.709 (-1,9%)	7.465 (+8,2%)	917 (+1,1%)

Estos datos demuestran el profundo cambio que está experimentando la estructura laboral de esta región. Sin embargo, si se analizan los datos correspondientes a un período más extenso, éste es aun más obvio. Entre 2000 y 2010 en Hamburgo los puestos de trabajo a jornada completa aumentaron un 3,2% (+13.603), mientras que en Schleswig-Holstein cayeron un 6,2% (41.999) y en Mecklemburgo-Pomerania Occidental incluso un 20,3% (-103.761).

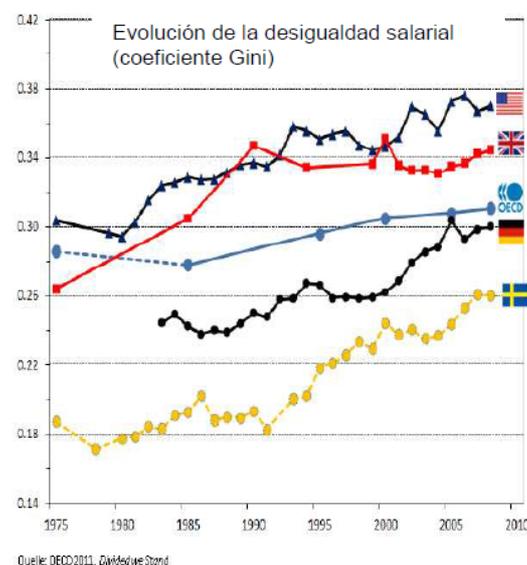
A su vez entre 2000 y 2009 el porcentaje de trabajadores que perciben un salario inferior a 2/3 del salario íntegro mediano pasó del 21,3% al 25,5% en Schleswig-Holstein, del 14,8% al 17,1% en Hamburgo y del 20,5% al 23,8% en Mecklemburgo-Pomerania Occidental. Además, el informe advierte que el porcentaje de mujeres afectadas por los salarios muy bajos es superior al de los hombres (Schleswig-Holstein: 18,0% y 41,0% respectivamente; Hamburgo: 14,3% y 25,1%; Mecklemburgo: 16,6% y 32,8%). En las tres regiones los salarios bajos se dan con mayor frecuencia entre los jóvenes de 15 a 24 años. Los miniempleos se concentran en el sector servicios (diciembre 2010: Schleswig-Holstein: 82,6%, Hamburgo: 86,3%, Mecklemburgo: 78,8%). El informe detalla también que la prestación no contributiva en su modalidad de complemento salarial en estas tres regiones generó en 2009 un coste de 910,3 millones de euros. Los autores califican estas ayudas complementarias de subvención estatal de los salarios bajos y afirman que “los empresarios no ven necesario incrementar los salarios ya que la prestación no contributiva asume la tarea de completarlos en caso de necesidad.” Señalan que el precio del llamado “milagro alemán” en materia de empleo ha sido la paulatina precarización del mismo. Esto se traduce en la caída de la recaudación por impuestos y del poder adquisitivo de los trabajadores y ha hecho necesario subvencionar los salarios muy bajos.

Las consecuencias de la ampliación de los salarios bajos

A continuación presentamos tres consecuencias de la fuerte ampliación de los salarios muy bajos en Alemania: la creciente desigualdad salarial, la caída de la esperanza de vida y, por último, el creciente número de desempleados que se ven abocados a la prestación no contributiva por desempleo.

Desigualdad salarial

A comienzos de diciembre la OCDE publicó un informe que analiza las desigualdades salariales (OCDE, 2011a, 2011b y 2011c) y que ha tenido un amplio eco en la prensa alemana. Según este informe en Alemania en el



año 2008 el 10 % de personas con ingresos más altos ganaba por término medio 57.300 euros , ocho veces más (años noventa: seis veces más) que el 10 % de personas con los ingresos más bajos (ingreso medio: 7.400 euros al año). Las cifras demuestran que el desequilibrio salarial va aumentando, en primer lugar porque en los últimos 15 años los salarios bajos han crecido mucho más despacio que los salarios altos. Otro factor es el crecimiento del empleo a jornada parcial que proporciona ingresos insuficientes. El porcentaje de puestos de trabajo a jornada parcial sobre el total pasó del 11% al 22% desde 1984, de tres a más de ocho millones. Además, cada vez hay más hogares monoparentales a los que les resulta imposible conciliar el cuidado de los menores con un trabajo a jornada completa.

Desde mediados de los ochenta, los trabajadores alemanes han reducido el número de horas trabajadas más que el conjunto de los países de la OCDE. Sin embargo el quintil inferior ha visto caer el número de horas en un porcentaje muy superior al del resto de los países, mientras que el quintil superior aumentó el número de horas, a diferencia de lo sucedido en los otros países.

[La caída de la esperanza de vida](#)

A mediados de diciembre tuvo gran eco mediático un informe del organismo público de pensiones Deutsche Rentenversicherung. En el último decenio, la duración media de percepción de las pensiones de los hombres que en su vida laboral percibían ingresos inferiores a un 50% de la media pasó de 12,5 a 11 años. Los pensionistas que habían percibido 2/3 del salario medio incluso registraron una caída de 12,5 a 10,5 años, mientras que la media del conjunto de pensionistas pasó de 13,5 a 14,2 años.

Este fenómeno se produce únicamente entre los hombres y es más acentuado en Alemania Oriental. Tomando como referencia un ingreso íntegro medio de 2.666 euros mensuales en 2010, el tramo salarial bajo se situaba entre los 1.330 y los 2.000 euros, mientras que los salarios elevados comenzaban a partir de los 3.998 euros mensuales. Los hombres que pertenecen al segmento salarial bajo, en 2001 en tenían una esperanza de vida de 77,5 Alemania Occidental y en 2010 de 75,5 años, mientras que en Alemania Oriental en el mismo período de tiempo ésta pasó de 77,9 a 74,1 años. La expectativa de vida media de los segmentos salariales elevados creció casi un año, situándose en 83,4 en 2010.

Expertos subrayan la singularidad de estos resultados ya que es la primera vez desde el final de la II Guerra Mundial que la esperanza de vida de un colectivo concreto ha caído. Señalan que la esperanza media de los hombres con un 60% del salario medio es 10,4 años inferior que la de aquellos que ganan 150% el valor de esta media. A eso se le añade que enfermedades como cáncer, cardiovasculares y psíquicas surgen cuatro años antes, con lo cual la esperanza de vida es 14 años inferior. Entre las razones citadas por la prensa destacan hábitos poco saludables, baja autoestima y las pésimas condiciones laborales de los trabajos de menor remuneración. Asimismo, algunos de los expertos consultados afirman que la creciente precarización de las condiciones laborales conlleva un cambio continuo del puesto de trabajo y una mayor carga de stress ante la inseguridad que genera ésta discontinuidad de las relaciones laborales.

[Crece la dependencia de las prestaciones no contributivas](#)

La tercera consecuencia de la extensión de los salarios bajos es el incremento de desempleados que dependen de las prestaciones no contributivas. Por regla, los trabajadores adquieren el derecho a percibir la prestación contributiva por desempleo si han cotizado al menos los últimos dos años antes de perder su empleo. En ese caso suelen tener derecho a percibir dicha prestación durante un año, a continuación pasan a recibir la

prestación no contributiva. A finales de diciembre de 2011 la prensa filtró un informe del Servicio Público de Empleo advirtiendo de que cada vez era mayor el número de trabajadores que al perder su empleo no tienen derecho a las prestaciones contributivas sino que son derivados directamente a las no contributivas. A lo largo de 2011 un total de 2,8 millones de personas perdieron su puesto de trabajo, de las cuales 737.000 pasaron directamente a percibir las no contributivas. El SPE achaca este elevado número al incremento de los períodos de contratación muy cortos o a que los salarios fueron tan bajos que la prestación contributiva resultante sencillamente es insuficiente para garantizar la subsistencia del beneficiario.

El porcentaje de este colectivo pasó del 22% en 2008 al 26% en 2011. En noviembre de 2011 un total de 61.000 desempleados tuvieron que solicitar directamente la no contributiva, 10.000 más que hace tres años. Otro factor de importancia es la falta de cualificación. El 43% de los trabajadores con una cualificación baja que pierden su empleo inmediatamente pasan a depender de la prestación no contributiva frente al 19% de los trabajadores con una cualificación alta. Aproximadamente un tercio del conjunto de este colectivo proviene de una ETT. La patronal recomienda no sobrevalorar estos datos ya que, precisamente para los trabajadores con una cualificación baja, el empleo temporal es mejor que el desempleo cronicado. La Confederación Alemana de Sindicatos (DGB) afirma que estas cifras demuestran que la precarización del empleo está restando eficacia a los sistemas de protección social.

ESTUDIO COMPARATIVO DE LOS MERCADOS LABORALES EUROPEOS: EVOLUCIÓN DE LA OCUPACIÓN Y DE LA PRECARIEDAD LABORAL

El Instituto IAB de la Agencia Federal de Empleo acaba de publicar un estudio⁹ en el que analiza la variación de la capacidad de absorción de los mercados laborales de diez Estados Miembros, entre ellos Alemania y España, después de la fase de intensas reformas que abarcó desde mediados de los 90 hasta mediados de los 2000, según los países. Según las conclusiones del estudio, la capacidad de absorción se habría incrementado efectivamente, pero de forma desigual, perteneciendo Alemania a los países en los que la situación es más favorable tras las reformas. Además, con excepción de Gran Bretaña y Dinamarca, las nuevas relaciones laborales están ligadas a mayor inestabilidad. La probabilidad de pasar del desempleo a un contrato indefinido ha bajado como media casi un 8%, en Alemania en torno a un 7% y en España se ha incrementado en un 6%. Para las autoras del estudio, el reto de las políticas de empleo en el futuro será fomentar una ocupación de mayor calidad y estabilidad, sin limitar la capacidad de creación de empleo del mercado actual.

En la década de los 2000 se observan en todos los Estados Miembro estudiados mayor número de movimientos de entrada y salida del mercado de trabajo. La pregunta es si el incremento del dinamismo de los mercados laborales europeos respecto a la década de los 90 significa mayor capacidad de absorción de trabajadores, si más desempleados han dado el salto a la ocupación y si la otra cara de esta evolución positiva son unas relaciones laborales más inestables para los trabajadores.

Las autoras estudian los tránsitos individuales en ocupación y desocupación para los años 2007/2008 en relación a 1997/1998, esto es, tras la fase de intensas reformas en Europa y antes de que los mercados laborales reflejaran las consecuencias de la crisis financiera y económica internacional. La transformación de los tránsitos directos se estudia a partir del

⁹ "Dinámica de los Mercados Laborales Europeos ¿Mayor ocupación a cambio de menor seguridad?". En IAB-Kurzbericht 25/2011. Estudio comparativo de Regina Ponle-Seidl y Parvati Trübswetter para el Instituto IAB de la Agencia Federal de Empleo. Descargable en <http://www.iab.de/194/section.aspx/Publikation/k111212n03>

incremento de la oferta de mano de obra para los siguientes países: Alemania, Bélgica, Dinamarca, Francia, Italia, España, Polonia, Chequia, Hungría y Reino Unido.

Las reformas institucionales

Aparte de los cambios cíclicos coyunturales de la demanda, la dinámica y estructura de los mercados de trabajo nacionales viene fuertemente influida por regulaciones del mercado de trabajo tales como la indemnización por despido, el salario mínimo o la protección social frente al desempleo. Las reformas hacia una liberalización de la protección a los empleados, por ejemplo mediante la desregulación de la ocupación temporal y del trabajo a jornada parcial, o bien la intensificación del principio “fomentar y exigir”, modifican la función de los mercados de trabajo.

Un ejemplo de la vinculación entre desregulación de la ocupación temporal y dinámica de la ocupación lo ofrecen los Estados Miembros del sur. A consecuencia de la mayor facilidad para la contratación temporal de mediados de los años 80, en España se llegó a una fuerte extensión de esta forma de ocupación. También en Francia, a comienzos de los 80 se redujeron las trabas a la contratación temporal y, al igual que en España, en los 90 se volvió a intensificar la regulación de esta forma de empleo. En Italia, la contratación temporal se flexibilizó a finales de los 90. En los tres países, sin embargo, se mantuvo la fuerte protección a los contratos regulares, con elevadas compensaciones legales por despido. Ello condujo a una reacción de trasvase de contratos regulares hacia las formas de ocupación menos reguladas y al tiempo a mayor número de operaciones contractuales.

En tiempos de coyuntura favorable, llevó a mayor número de contrataciones; en tiempos de crisis a mayor destrucción de puestos de trabajo que antes de las reformas (Boeri 2011). Mientras que en las últimas dos décadas la agenda de reformas de los países del sur estuvo marcada por las reformas en la regulación del mercado laboral, en Gran Bretaña (1996–2000), Dinamarca (1993–2006) y Alemania (2003–2005) se caracterizó por reformas activas y prestaciones sociales: la extensión de derechos, el criterio de exigibilidad de las ofertas de empleo para los desempleados así como la cuantía y/o duración de las prestaciones por desempleo se modificaron decisivamente en Dinamarca ya a comienzos de los 90, en Gran Bretaña a mediados de la misma década y en Alemania a comienzos de la década de 2000. Además, se acometieron estrategias activas en el sentido de exigir y fomentar (Eichhorst 2008). En Francia, por el contrario, no se emprendió una reforma de fondo de las prestaciones y las políticas activas hasta finales de los 2000. España e Italia, países con un nivel menor de protección frente al desempleo, no tuvieron hasta ese momento apenas reformas de políticas activas dignas de mención. En los países del Este de Europa, Polonia, República Checa y Hungría, los 90 estuvieron marcados por una política de reducción de mano de obra debida a generosas pensiones por jubilaciones anticipadas e incapacidad laboral. Sólo con la incorporación a la UE en 2004 pasó allí a un primer plano la política activa de empleo (Clasen/Clegg 2011).

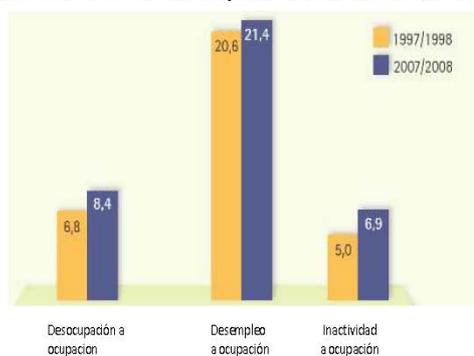
Las políticas de empleo aplicadas parten de las premisas de que las reformas a favor de las medidas activas de empleo y de mayor rendimiento de los individuos potencian el tránsito desde el desempleo a una ocupación. Según ello, prestaciones por desempleo más bajas (en todo caso inferiores al neto que se obtendría por un puesto) y la obligatoriedad de participar en medidas, potencian el esfuerzo de los ciudadanos por buscar un empleo y la disponibilidad a aceptar salarios inferiores a los deseados. Si bien los demandantes de empleo “activados” pueden, según la teoría de la demanda de empleo, encontrar antes una ocupación, también puede empeorar la calidad del encaje entre fuerza de trabajo y puesto de trabajo. Lo que puede conducir, entre otros efectos, a que los nuevos empleos sean sólo de corta duración.

Dado que es difícil codificar la magnitud y la intensidad de las reformas institucionales y cuantificarlas en macromodelos empíricos, no es posible establecer una relación causal entre aquellas y las transformaciones en los mercados de trabajo. Al no disponer de series de datos de los distintos países comparables para un periodo largo de tiempo (datos de Panel) que abarquen todos los años en los que se han producido las reformas (mediados de los 90 hasta mediados de los 2000), no es posible evaluar el comportamiento de una misma persona en el mercado de trabajo antes y después de las reformas. Por ello, el análisis se concentra en observar las transformaciones producidas en las incorporaciones individuales al mercado laboral en dos momentos temporales distintos.

Observando el número de incorporaciones hacia y desde el desempleo si pueden extraerse conclusiones acerca de: si las oportunidades de empleo de los desempleados 2007/2008 han mejorado en comparación con las de 1996/1997, así como comparar la variación de las

tasas de incorporación hacia y desde el desempleo en los distintos países.

Gráfico 1. Tránsitos de la situación de desocupación (desempleados+inactivos) a la de empleo
En tasa porcentual para los años 1997/1998 y 2007/2008. Valores medios para los diez países



Fuente: Encuesta europea de mano de obra y microcenso y cálculos del IAB.

Incorporaciones hacia y desde el mercado de trabajo

Medimos tanto la probabilidad una persona desocupada (desempleada o inactiva) de pasar a situación de ocupación durante el año siguiente, como también el caso contrario: pasar de la ocupación a estar desempleado durante el siguiente año. La tabla 2 muestra los resultados medios mientras que la tabla 1 los muestra desglosados para los distintos países y en relación a Gran Bretaña.

Tabla 1

Determinantes de la probabilidad de tránsito hacia y desde distintas situaciones respecto al mercado laboral
Modelo Probit, Efectos marginales en porcentaje

Probabilidad de tránsito						
Desde	Desocupación (*)	Desempleo	Desocupación	Desempleo	Ocupación	Desempleo
Hacia	Ocupación	Ocupación	C.Indefinido	C.Indefinido	Desempleo	Inactividad
Periodo (referencia: 1997/1998)						
2007/2008	0,023	0,057	-0,077	-0,077	-0,004	-0,066
Sexo (referencia: mujeres)						
Hombres	0,05	0,071	0,036	0,056	-0,002	-0,09
Grupo de edad (referencia 16-20 años)						
21-25	0,084	0,057	0,166	-0,002	0,002	-0,064
26-30	0,128	0,031	0,235	0,027	-0,007	-0,050
31-40	0,097	0,003	0,282	0,023	-0,014	-0,035
41-50	0,048	-0,024	0,270	0,022	-0,019	-0,014
51-65	-0,075	-0,136	0,185	0,010	-0,020	0,144
Nivel Educativo (referencia: nivel mínimo)						
medio	0,058	0,081	0,041	0,027	-0,009	-0,069
alto	0,117	0,154	0,072	0,027	-0,015	-0,109
País (Referencia: Gran Bretaña)						
Bélgica	-0,096	-0,178	0,129	0,117	0,006	0,093
Dinamarca	0,021	0,072	0,150	0,247	0,008	-0,035
Alemania	-0,019	-0,098	-0,137	-0,015	0,015	-0,077
Francia	-0,074	-0,058	-0,101	-0,103	0,021	-0,058
Italia	-0,109	-0,128	0,074	0,081	-0,003	0,147
Polonia	-0,085	-0,103			0,007	0,015
España	-0,079	-0,043	-0,273	-0,327	0,022	-0,160
Chequia	-0,074	-0,049	0,167	0,221	0,005	-0,118
Hungría	-0,101	-0,099	0,243	0,168	0,015	0,068
Sector (referencia: sector servicios)						
Agricultura			-0,1170	-0,1660		
Industria			0,0630	0,0410		
Pseudo R2	0,1324	0,0414	0,0963	0,0874	0,0448	0,0921
Nº observaciones	1.696.835	304.823	189.269	77.910	2.475.153	304.823

(*) Desocupación = inactivos + desempleados

Fuente: IAB a partir de la encuesta Europea de Mercado de trabajo y microcenso

Tabla 2

Variación de las tasas de tránsito
entre los periodos 1997/1998 y 2007/2008

En porcentaje			
Desde	Desempleo	Ocupación	Desempleo
Hacia	Ocupación	Desempleo	Inactividad
País			
Bélgica	6,4	0,3	7,8
Dinamarca	14,7	-2,2	-5,3
Alemania	4,5	-1,1	4,4
Francia	3,0	-0,6	6,7
Gran Bretaña	4,5	-0,2	-0,8
Italia	1,6	-0,1	19,1
Polonia	-2,4	-0,4	9,1
España	11,4	-0,6	13,2
Chequia	-9,8	-0,9	3,4
Hungría	-0,2	0,1	-0,6
Media	6,0	-0,4	6,6

Fuente: IAB a partir de la encuesta Europea de Mercado de trabajo y microcenso

Incorporaciones desde el desempleo hacia la ocupación

La probabilidad media para los diez países de encontrar un empleo en 2007/2008 era 1,6% superior a la de diez años atrás. La observación diferenciada por desempleados e inactivos muestra que los desempleados logran en mayor medida el salto al mercado de trabajo que los inactivos. En conjunto, el crecimiento de las incorporaciones en el grupo de inactivos en el periodo de 10 años es sin embargo mayor que la de los desempleados. Con un análisis de regresión puede estudiarse el influjo de rasgos sociodemográficos como el sexo, la edad y el nivel educativo: los hombres encuentran un empleo antes que las mujeres; los menores de 20 y los mayores de 50 tienen más dificultades para encontrar un empleo. En comparación internacional, Gran Bretaña y Dinamarca muestran los ratios más elevados de transiciones a la ocupación. Alemania ocupa el tercer puesto. Las peores perspectivas las tienen los desocupados de Italia, Hungría, Bélgica y Polonia. En media para los diez países, las oportunidades individuales de incorporarse a un puesto han subido un 6%. En Dinamarca, con un elevado nivel de partida, es también donde más han aumentado las oportunidades de los desempleados de hallar una ocupación (14,7%). También en España aumentaron en España (11,4 %) y en Alemania (4,5 %). Sólo empeoraron en Polonia y la República Checa.

Incorporaciones al desempleo

A nivel macroeconómico, el desempleo desciende cuando crece el número de salidas desde el desempleo y/o cuando disminuye el número de incorporaciones al desempleo. Por tanto, si un mayor número de incorporaciones al empleo significan también en conjunto más ocupación y menos desempleo, dependerá también de cómo evolucione el número de incorporaciones o tránsitos del empleo al desempleo. En comparación media de todas las incorporaciones del empleo al desempleo entre dos momentos temporales podemos extraer conclusiones acerca de si la probabilidad de quedarse sin empleo en 2007/2008 era en general mayor o menor que en la década anterior. Pero no podemos investigar, por la falta de datos en estructura de panel antes citada, si aquellas personas que dan el salto al mercado de trabajo lo hacen de forma duradera. La tabla 2 muestra que la probabilidad de pasar del empleo al desempleo ha bajado en media un 0,4%, con bajadas más fuertes en Dinamarca, Alemania y República Checa. Sólo en Bélgica aumentó significativamente.

Tránsito del desempleo a la inactividad

En principio el método de dejar el desempleo es tomar una ocupación en el primer mercado de trabajo. Sin embargo, el desempleo desciende a nivel macroeconómico no sólo cuando más personas en edad laboral (15 a 64) acceden a un empleo o cuando menos personas lo pierden. En términos estadísticos, el desempleo puede descender también porque más personas desempleadas hayan pasado a la situación de inactividad, bien por haber dejado de buscar un empleo, por realizar una formación, por tomar parte en una medida de política activa de empleo, por ser declarados incapacitados laboralmente o por jubilarse anticipadamente. En todos estos casos, dejan de figurar en las estadísticas de "desempleados". Las comparaciones internacionales muestran que precisamente en los países que en la década de los 80 y 90 mostraban unas políticas de ocupación más exitosas, como Gran Bretaña y Dinamarca, el descenso del desempleo no fue exclusivamente debido a mayores incorporaciones al mercado laboral, sino en una parte no despreciable, al crecimiento de las cuotas de inactividad (Konle-Seidl 2009).

También a finales de la década de 2000 siguen aumentando las probabilidades de tránsito del desempleo a la inactividad, en una media de 6,6% en los países estudiados. La tercera columna de la tabla 2 muestra una subida mayor en Italia, España, Polonia y Bélgica, mientras que en Alemania la subida fue menor a la media. Sólo en Dinamarca la probabilidad es menor en 2000 que diez años antes. Observando todas las tasas de

variación de la tabla 2, puede concluirse que en término medio en los países estudiados más desempleados lograron dar el salto al empleo que diez años antes, sin que al mismo tiempo más personas se incorporaran al desempleo. Los resultados pueden interpretarse en el sentido de que los mercados de trabajo han aumentado su capacidad de absorción o de ocupación en estos diez años.

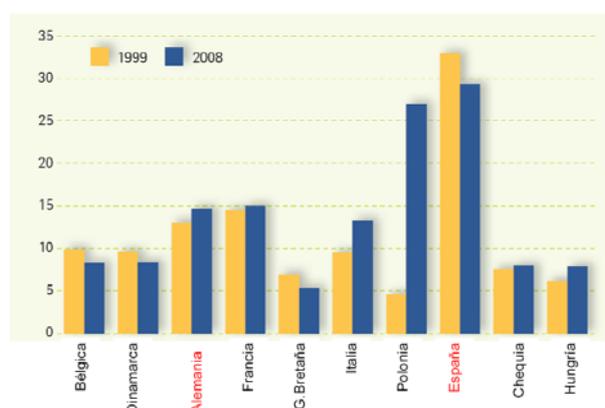
La calidad de los nuevos empleos

La expansión de formas atípicas de actividad laboral (ocupación temporal, tiempo parcial muy reducido, subcontratación) y un sector creciente de salarios bajos en Europa permiten adivinar que el incremento de los tránsitos de la desocupación a la ocupación ha deteriorado la calidad de la ocupación. Así por ejemplo, desde 1999 ha aumentado la proporción de contratos temporales sobre el total de contratos en Polonia, Italia, Hungría, Francia, República Checa y Alemania, mientras que se redujo ligeramente en Bélgica, Dinamarca y Gran Bretaña. La reducción más significativa se dio en España, consecuencia de la reforma de 2006 dirigida precisamente a reducir la creciente utilización de la contratación temporal. No obstante, España sigue ostentando antes y después la tasa con diferencia más elevada de contratación temporal (ver gráfico). Los contratos temporales se expandieron fuertemente desde su desregulación de mediados de los 80.

Medimos la calidad del empleo a partir de los contratos nuevos y diferenciamos entre contratación indefinida en oposición a temporal y precaria. Medimos, igual que hicimos con las probabilidades de tránsito, si la probabilidad de encontrar un empleo indefinido a jornada completa y no precario era en 2007/2008 inferior a la que existía en 1997/1998. Las cifras muestran que la probabilidad de pasar de la desocupación a un empleo indefinido desciende en 7,7% de media (Tercera columna de la tabla 1). También desciende un 7,7% la probabilidad de pasar del desempleo a un empleo indefinido (Cuarta columna de la tabla 1)

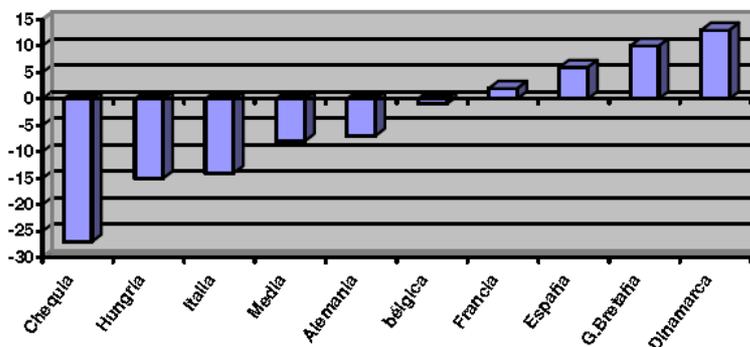
Más hombres que mujeres acceden a un empleo indefinido; más personas entre 25 y 50 años que jóvenes y mayores. Atendiendo sólo a las tasas de tránsito desde el desempleo (no desde la inactividad) hacia la contratación indefinida, la influencia de la edad es muy escasa. Desocupados con nivel educativo medio y alto tienen mayores oportunidades de lograr un contrato indefinido que aquellos con menor formación. El sector en el que más desocupados encuentran empleo es la industria; el que menos, la agricultura.

Porcentaje de contratación temporal respecto al total de contratación



Fuente: Eurostat

Gráfico 3: Variación de las tasas de tránsito del desempleo a un contrato indefinido en 2007/2008 (respecto a 2007/2008 y en porcentajes)



Fuente: Encuesta europea de mano de obra y microcenso y cálculos del IAB.

Excepto en España, sólo en Dinamarca y Gran Bretaña, países con protección por desempleo tradicionalmente liberal, hallaron empleo indefinido más desempleados en 2007/2008 que diez años antes (gráfico 3). España representa un caso especial: partiendo de una tasa de temporalidad extremadamente elevada, las reformas legales de 2006 para reducir la temporalidad llevaron a que en 2007/2008 un número relativamente mayor de desempleados que diez años antes firmaran un contrato indefinido. Sin embargo, en comparación internacional, la probabilidad de salir del desempleo para firmar un contrato indefinido es en España, antes y después de las reformas, la inferior de todas (cuarta columna de la tabla 1)

Mientras en Dinamarca y Gran Bretaña el incremento de tránsitos hacia la ocupación no conllevó un descenso de la contratación temporal, en Alemania las oportunidades de un desempleado de firmar un contrato indefinido bajaron un 7%. En República Checa, Hungría e Italia se redujeron de manera aún más fuerte. En Polonia el descenso llegó hasta más del 40%, pero no es posible una comparación directa porque en las cifras polacas faltan los datos sectoriales, motivo por el que no se muestran el gráfico 3

Conclusiones

Las autoras concluyen que en los diez años contemplados, los mercados de trabajo de los diez países europeos estudiados han aumentado su capacidad de absorción, como muestra el análisis de tránsitos individuales entre distintas situaciones respecto del mercado de trabajo. El efecto neto es que en 2007/2008 más personas pudieron abandonar el desempleo o la inactividad para pasar a estar empleadas, en comparación con diez años antes. Pero las diferencias entre los países son muy acusadas. Junto a Dinamarca y Gran Bretaña, Alemania pertenece al grupo de países en los que no sólo más desempleados encontraron una ocupación, sino que también menos personas perdieron sus puestos. En Dinamarca y Gran Bretaña, además, descendieron los tránsitos desde el desempleo a la inactividad. A mediados de los 90 bajaron en ambos países las tasas de desempleo, pero aumentaron las de inactividad debido a la retirada temporal o permanente de la disposición al mercado de trabajo. Esto último se produjo con mucha menor frecuencia a finales del 2000, de donde puede extraerse la conclusión de que en ese momento no sólo más desempleados dieron el salto al mercado de trabajo, sino que presumiblemente muchos de ellos procedentes de grupos con problemas de empleabilidad, que una década antes tenían aún grandes dificultades para lograr un puesto remunerado. Las estadísticas oficiales alemanes constatan asimismo que en 2007/2008 más desempleados de larga duración lograron pasar a la ocupación que una década antes (Agencia de Empleo, 2011). Los

mercados laborales en Alemania, Dinamarca y Gran Bretaña, países que desde mediados de los 90 acometieron reformas básicas de las prestaciones sociales y las políticas activas de empleo, aumentaron su capacidad de absorción. Las oportunidades de abandonar el desempleo para pasar a desempeñar un puesto aumentaron allí más que el riesgo de perder el puesto de trabajo o pasar a situación de inactividad.

Los países mediterráneos España e Italia, si bien muestran también tasas positivas de variación en relación con el tránsito del desempleo al empleo, presentan al tiempo un crecimiento superior a la media de las tasas de tránsito del desempleo a la inactividad. Cabe pensar que entre los que pasan a la inactividad se encuentran mayoritariamente jóvenes que debido a la contratación temporal, frecuentemente de muy corta duración, no acumula derecho a prestaciones por desempleo. En Bélgica y en los países del Este los resultados son en general menos homogéneos. En principio, suponen los autores, confirma su análisis el hecho de que en media hayan aumentado en los mercados laborales europeos las salidas desde una situación de desempleo. Las cifras oficiales confirman esta idea: para Alemania Klinger/Rothe (2010) muestra que las reformas de Hartz aumentaron las oportunidades de empleo tanto para desempleados recientes como para desempleados de larga duración, incluso cuando la dinámica en el mercado laboral alemán en general no aumentó. Al tiempo sin embargo, también aumentaron las nuevas contrataciones de carácter temporal (Hohendanner 2010) y los tránsitos de la percepción de prestación no contributiva por desempleo Hartz IV a la ocupación fueron en su mayoría sólo de breve duración (Koller/Rudolph 2011). En valores medios de los diez países también empeoró la calidad del empleo atendiendo a los nuevos contratos. La probabilidad de abandonar el desempleo para pasar a un contrato seguro de carácter indefinido ha bajado en 7,7%.

En Alemania, los tránsitos hacia un contrato indefinido se redujeron en un 7%, al tiempo que aumentaron los tránsitos hacia contratos temporales y mini-empleos. En Italia, Hungría, República Checa y Polonia, las transformaciones en los mercados fueron ligadas a un crecimiento superior a la media de los tránsitos hacia contratos temporales o empleos precarios. No en todos los países la mayor ocupación fue unida a mayor inseguridad: en Dinamarca y Gran Bretaña, países con protección por despido liberal, las oportunidades de pasar del desempleo a la ocupación incluso crecieron. En España, si bien aumentaron los tránsitos hacia la contratación indefinida en relación con la década anterior, fue desde una situación de partida de temporalidad mucho más elevada que en los restantes países.

El estudio descriptivo no permite remitir las diferencias nacionales en la variación de las tasas de tránsito (efecto marginal) a un efecto causado por las reformas institucionales, pero sí permite interpretar que las reformas de los últimos 15 años en políticas activas y prestaciones por desempleo tuvieron un efecto positivo sobre los tránsitos hacia y desde el desempleo a la inactividad en Dinamarca, Alemania y Gran Bretaña. Las diferencias de calidad de los nuevos empleos creados (indefinidos frente a temporales/precarios) apuntan al efecto combinado típico en cada país de la regulación de la protección por desempleo, el sistema de apoyo a los desempleados y las medidas activas de empleo. Distintos efectos de las instituciones del mercado laboral y de los sistemas sociales conducen a distintas dinámicas en los respectivos mercados laborales. No obstante, un mayor dinamismo en el mercado laboral no es positivo en todos los sentidos. En este contexto, los autores afirman que dinamismo significa por un lado más colocaciones y creación de nuevos empleos, pero también más despidos y finalizaciones de contratos. En particular en los Estados Miembros se discute hace tiempo acerca de la efectividad en la lucha contra el “dinamismo negativo”, achacado a reformas sólo parciales de la protección por desempleo. La liberalización de las modalidades de contrato indefinido unida al mantenimiento de la elevada protección por despido para las contrataciones “normales” habría llevado a un mayor dinamismo pero al tiempo a una fuerte segmentación del mercado de trabajo.

Las consecuencias negativas de la mayor temporalidad en España e Italia y los escasos tránsitos desde la contratación temporal a la indefinida en Alemania se hicieron notar especialmente en la crisis. Así, más del 70% de las pérdidas de puesto de trabajo en España afectaron a contratos temporales, y en mayor medida a jóvenes. A diferencia de otros países europeos, el mercado alemán ha resistido la crisis sorprendentemente bien. Bate un récord de ocupación con 41 millones de empleados, y la tasa más baja de desempleo desde la reunificación con 6,4%. La adecuada combinación de crecimiento de la ocupación y reducción del desempleo desde mediados de los 2000 apunta a que se trata de una tendencia positiva de largo plazo.

Para las autoras del estudio, el reto de las políticas de empleo en el futuro será fomentar una ocupación de mayor calidad y estabilidad, sin limitar la capacidad de creación de empleo del mercado actual. Aquí jugarían un papel fundamental el fomento de cadenas de movilidad mediante la cualificación para incrementar tanto la capacidad de ascensos profesionales como la movilidad funcional, para lograr un empleo de calidad y estabilidad.

CANADÁ

AUTÓNOMOS: MENOS INGRESOS PERO MÁS PATRIMONIO NETO

En 2010, 2,7 millones de canadienses, el 16% de la fuerza de trabajo de este país, eran autónomos, grupo que encierra una gran diversidad, desde propietarios de grandes empresas a trabajadores a tiempo parcial, que se refleja en la variada situación económica (ingresos y patrimonio neto) de sus hogares, que se analiza comparadamente a la de los asalariados en la investigación que ahora se resume, realizada en base a la "Survey of Labour and Income Dynamics" del año 2009, la "Canadian Financial Capability Survey" de 2009 y la "Survey of Household Spending" de 2008.

Ingresos

Aunque los ingresos medios de los hogares de los autónomos eran muy similares a los de los asalariados (en torno a 85.000 dólares), si atendemos a la mediana o valor central, los de aquellos representaban sólo el 81% de los de éstos. Pero conviene distinguir entre tipos de autónomos: los ingresos familiares de los propietarios de una empresa eran más altos (75.600 dólares) que los de los asalariados (67.000 dólares), mientras que los de éstos eran superiores a los de los autónomos no propietarios de una empresa (37.900 dólares).

Que los ingresos de los hogares de los autónomos sean inferiores a los de los asalariados se puede explicar por el hecho de que muchos autónomos dejan dinero en sus empresas, para atender deudas, como fondo de contingencia o para reinvertir, dinero que puede contribuir a incrementar su patrimonio sin hacer lo propio con sus ingresos.

Terminar diciendo que autónomos y asalariados gastaban una proporción similar de sus ingresos, aunque los primeros dedicaban más dinero que los segundos al alojamiento y menos al transporte.

Patrimonio

Dado que los autónomos normalmente carecen de planes privados que les provean de pensiones o de prestaciones sanitarias complementarias, el patrimonio que acumulan es especialmente importante para ellos, como colchón de seguridad caso de fluctuaciones de los ingresos debidas a circunstancias personales o económicas, o para preparar su jubilación. A este respecto, la mediana del patrimonio neto medio de los autónomos era 2,7 veces la de los asalariados canadienses en 2009 (520.000 dólares los autónomos, 195.000 los asalariados), presentando la media de ambos patrimonios netos similar proporción (1.024.000 dólares los autónomos por 375.000 los asalariados). La proximidad de mediana y media informa de que las diferencias patrimoniales entre autónomos y asalariados no se debían a la acumulación patrimonial de un reducido número de aquéllos. Por otro lado, más de la mitad de los autónomos, por sólo una quinta parte de los asalariados, se ubican en el cuartil superior de patrimonios netos, y un 15% y un 27% respectivamente en el cuartil inferior.

Preparación de la jubilación

Bastantes asalariados, especialmente del sector público, cuentan con un plan de pensiones proporcionado por su empresa, lo que apenas sucede entre los autónomos, por lo que, a priori, la preparación financiera de la jubilación en uno y otro grupo habrá de ser diferente. Un 85% de los asalariados dijo estarse preparando económicamente para la jubilación, por sólo un 74% de los autónomos, posiblemente porque muchos de éstos se jubilan a una edad más tardía. Así, la mayor parte de los autónomos fía en sus ahorros o en la venta de sus negocios a prontos los recursos que les permitan, junto a las pensiones de la Seguridad

Social que en su caso reciban, gozar de un buen retiro. Sólo una cuarta parte de los autónomos por una tercera de los asalariados desconfiaban de poder alcanzar en su vejez el nivel de vida deseado.

Fuente: La Rochelle-Côté, S. and Uppal, S. (2011): "The financial well-being of the self-employed", en "Perspectives on Labour and Income" Vol 23. N° 4. Ottawa: Statistics Canada. Disponible en Internet: <http://www.statcan.gc.ca/pub/75-001-x/2011004/article/11535-eng.pdf>

EE.UU

EL TRIBUNAL SUPREMO CONFIRMA LA EXCEPCION AL PRINCIPIO DE NO DISCRIMINACION EN EL EMPLEO, EN EL AMBITO DE LOS TRABAJADORES RELIGIOSOS

El Tribunal Supremo estadounidense emitió el 11 de enero de 2012 una sentencia sobre libertad religiosa que ha sido considerada por los grupos religiosos como la más significativa de las dos últimas décadas, pues recoge una excepción al principio de no discriminación en el empleo basada en la libertad de culto. De acuerdo con esta decisión judicial, existe una excepción al principio de no discriminación en el empleo en el ámbito de los trabajadores religiosos que impide que un religioso pueda demandar a su congregación por discriminación o, en general, por cualquier decisión de contratar o despedir adoptada por un grupo religioso.

Los hechos enjuiciados se refieren a una trabajadora de un colegio luterano de Michigan que impartía clases sobre diversas materias, entre ellas religión. La trabajadora presentó una reclamación ante la Comisión de Igualdad de Oportunidades en el Empleo, organismo encargado de velar por la igualdad de oportunidades en el empleo, ante lo que ella consideraba una discriminación basada en su discapacidad (narcolepsia). Como consecuencia de esa reclamación, el colegio despidió a la trabajadora por entender que promover un litigio contra la institución, en lugar de buscar una solución interna a sus diferencias laborales, quebrantaba la doctrina religiosa luterana. Ante el despido, la Comisión de Igualdad de Oportunidades en el Empleo llevó el caso a los tribunales. El Tribunal de Apelación sostuvo la inaplicabilidad de la excepción religiosa a un caso como el presentado, pero el Tribunal Supremo, por unanimidad, anula la sentencia y confirma la excepción.

En opinión del Presidente del órgano judicial, que actuó como ponente, es claro el interés de la sociedad en garantizar el derecho a la no discriminación, pero no es menor el interés de las instituciones religiosas a la hora de elegir a aquellos que han de predicar sus creencias, enseñar su fe y llevar a cabo su misión. En opinión del magistrado, bajo el principio de libertad religiosa contenido en la Primera Enmienda de la Constitución americana, subyace la prohibición de interferencia gubernamental en los asuntos internos de los diferentes grupos religiosos, en general, y en la selección de sus líderes o pastores, en particular. “La libertad de culto impide a los poderes públicos en la libertad de los grupos religiosos a la hora de seleccionar a sus ministros”, explica el magistrado en su texto.

La Administración Obama se había personado en apoyo de la trabajadora. Muchos grupos religiosos mostraron su indignación entonces ante lo que consideraron una actitud hostil de la Administración Obama a las libertades religiosas.

La decisión judicial no ha sido muy rígida, pues en opinión de una de las magistradas del órgano de resolución, los órganos judiciales no deben entrar en tratar de decidir quién cumple los requisitos para ser calificado como “ministro religioso”, pues se trata de una cuestión de naturaleza religiosa cuya determinación corresponde a las propias instituciones religiosas. Es más, en opinión de otros dos magistrados que se unieron a la ponencia, la excepción no ha de entenderse aplicable únicamente a los “ministros”, sino, en general, a cualquier empleado que dirige una organización religiosa, que oficia servicios religiosos o importantes ceremonias o ritos religiosos o que sirve como mensajero o profesor de una determinada fe religiosa.

Frente a los que temían que la decisión del Supremo dificultase la lucha contra la discriminación en el empleo anulando el derecho a no sufrir represalias como consecuencia de reclamaciones laborales y, sobre todo cuando se tratase de denuncias de conductas

ilícitas, como los abusos sexuales, en opinión del Presidente del Tribunal Supremo, la decisión judicial no impide la posibilidad de persecución penal y de otros tipos de protección frente a conductas ilícitas. “Tiempo habrá para abordar la aplicabilidad de la excepción a otras circunstancias” –indica- “cuando surja la ocasión, si es que surge”.

FRANCIA

POLITICA DE EMPLEO EN FAVOR DE LOS TRABAJADORES MAYORES¹⁰

Preparar la segunda parte de la vida laboral

La reforma de las jubilaciones de agosto de 2003 ya planteó la necesidad de aumentar la tasa de actividad de los trabajadores de 50 o más años de edad; prolongar la vida laboral más allá de los 60 años.

La última reforma de la pensión de jubilación, implantada por la ley 9 de noviembre de 2010, continúa con la misma lógica. Para las pensiones con efectos de 1 de julio de 2011, retrasa la edad legal de jubilación, de forma progresiva, de 60 a 62 años y la edad para beneficiarse de la pensión sin coeficiente reductor, de 65 a 67 años. Aumenta también el periodo de cotización requerido para que no se aplique dicho coeficiente reductor.

Para hacer frente al aumento de la vida laboral, los interlocutores sociales han negociado nuevas medidas en el marco de la formación profesional. También los poderes públicos, en las últimas reformas, han tomado medidas sobre la formación profesional en este sentido.

La definición de una política para los “seniors” es necesaria porque, además de la prolongación de la edad de jubilación, se ha restringido el derecho a la prejubilación.

Los interlocutores sociales deben negociar obligatoriamente en las empresas, cada tres años, sobre la conservación del empleo de los trabajadores “seniors”.

La gestión del empleo de estos trabajadores es también objeto de negociación en el ámbito interprofesional.

Por otra parte, el Gobierno concede ayudas a las empresas que se comprometen a mejorar la gestión del empleo de los “seniors”.

Garantías de los itinerarios profesionales

El Acuerdo Nacional Interprofesional (ANI) sobre el empleo de los seniors firmado el 13 de octubre de 2005, modificado el 9 de marzo de 2006, contiene un apartado denominado “garantías de itinerarios profesionales” que establece como objetivos: desarrollar las posibilidades de evolución de carrera, conservar el empleo y movilidad profesional interna o externa.

Estos objetivos implican que se desarrolle la formación profesional a lo largo de la vida laboral, que se refuerce la gestión de los itinerarios profesionales y se fomente el reconocimiento de las capacidades adquiridas por la experiencia.

Las empresas y los sectores deben buscar y aplicar medidas que permitan anticipar la evolución y conservación del empleo de los trabajadores de 45 o más años.

El ANI de 5 de octubre de 2009, sobre la orientación y formación profesional a lo largo de la vida, contiene nuevas medidas para alcanzar estos objetivos, algunos de los cuales han sido incorporados al código de trabajo por la ley 2009-1437 de 24 de noviembre relativa a la formación profesional. Estas nuevas medidas son:

¹⁰ Numéros juridiques. Liaisons sociales. Novembre 2011

- la entrevista profesional regulada por convenio, la entrevista profesional en el año siguiente al cumplimiento de los 45 años de edad, y el pasaporte de formación
- el balance de competencias y la convalidación de los conocimientos adquiridos por la experiencia;
- el contrato y el periodo de profesionalización.

Acuerdo de empresa o plan de acción sobre el empleo de los seniors

Algunos convenios o acuerdos colectivos afectan directamente a los “seniors” pero otros destinados al conjunto de los trabajadores pueden utilizarse también como herramientas para reorganizar el itinerario profesional de estos trabajadores.

La ley 2008-1330, de 17 de diciembre, de presupuestos de la seguridad social para 2009, estableció la obligación de negociar sobre el empleo de los “seniors” o, en su defecto, presentar un plan de acción, antes del 1 de enero de 2010. Están sometidas a esta obligación, las empresas de 50 o más trabajadores o las que forman parte de un grupo de 50 o más trabajadores.

A las empresas con un número de trabajadores comprendido entre 50 y 300 se les concedía un plazo suplementario hasta el 1 de abril de 2010.

El incumplimiento de la obligación de concluir un acuerdo o presentar un plan de acción implica una sanción económica. No obstante, no se les aplica dicha sanción a las empresas con efectivos comprendidos entre 50 y 300 trabajadores (o pertenecientes a un grupo con estos efectivos) cuando la negociación de sector sobre el empleo de los “seniors” desemboque en la firma de un acuerdo de sector aplicable a estas empresas que:

- respete las condiciones relativas al contenido del acuerdo de empresa;
- que haya recibido un dictamen favorable del ministro encargado del empleo.

Contenido del acuerdo.

El acuerdo de empresa (o de grupo) sobre el empleo de los seniors, cuya duración máxima es de tres años, debe contener:

- un objetivo cifrado global de puestos de trabajo a conservar o de nueva contratación de trabajadores “seniors”. Si el objetivo se refiere a empleos a conservar, debe afectar a trabajadores de 55 o más años de edad y si se refiere a contrataciones, afectar a trabajadores de 50 o más años;
- las modalidades de seguimiento de la aplicación de estas disposiciones y la realización de estos objetivos.

Las acciones previstas en el acuerdo deben estar relacionadas con:

- la contratación de trabajadores “seniors” en la empresa;
- la anticipación de la evolución de los itinerarios profesionales;
- la mejora de las condiciones de trabajo y la prevención de las situaciones de riesgo que afectan a los trabajos penosos;
- el desarrollo de las capacidades y cualificaciones y el acceso a la formación;
- la reorganización del tramo final del itinerario profesional y la transición entre actividad y jubilación;
- la transmisión del conocimiento y capacidades y el desarrollo de las tutorías.

Cada una de las disposiciones incluidas en esta lista debe ir acompañada de un objetivo con cifras concretas, y serán evaluadas a través de un indicador. La empresa puede escoger una o varias disposiciones de las incluidas en la lista.

El acuerdo debe depositarse para su registro en la Dirección regional de empresas, competencia, consumo, trabajo y empleo (DIRECCTE) competente.

Plan de acción

En ausencia de acuerdo, la empresa debe elaborar un plan de acción de empresa o de grupo relativo al empleo de trabajadores “seniors”.

El plan de acción se establece tras el dictamen preceptivo del comité de empresa o, en su defecto, de los delegados de personal y su contenido debe respetar los requisitos establecidos para los acuerdos.

La duración máxima de este plan de acción es de tres años. También debe depositarse en la DIRECCTE competente.

Sanción económica.

El empresario que no ha firmado un acuerdo o elaborado un plan de acción debe abonar, en concepto de sanción, el 1% de las remuneraciones de los trabajadores pagadas durante el periodo que la empresa hubiera debido estar cubierta por un acuerdo o plan de acción. El importe de esta sanción se entrega a la Caja nacional de vejez.

A las empresas cuyo número de trabajadores está comprendido entre 50 y 299, o que pertenecen a un grupo con estos efectivos, no se les aplica la sanción si:

- el sector al que pertenecen ha firmado un acuerdo aplicable a la empresa relativo al empleo de los “seniors”;
- o, si no existe tal acuerdo, está cubierta por un acuerdo de empresa o de grupo o por un plan de acción sobre el empleo de trabajadores “seniors” en el ámbito de la empresa o del grupo al que pertenece.

Sin embargo, la empresa cuyo efectivo sea de 300 trabajadores como mínimo o que forma parte de un grupo de 300 o más trabajadores, sólo puede ser exonerada si está cubierta por un acuerdo de empresa o de grupo o por un plan de acción sobre empleo de trabajadores “seniors” en el ámbito de la empresa o del grupo. Es decir, se le aplica la sanción incluso si el sector al que pertenece ha firmado un acuerdo relativo al empleo de los trabajadores “seniors”.

La empresa puede solicitar a la autoridad administrativa competente que verifique si el acuerdo o plan de acción cumple los requisitos legales. Si la administración no responde en el plazo fijado por decreto, el silencio se considera positivo.

No puede formularse consulta administrativa cuando los servicios competentes del organismo encargado de recaudar las cotizaciones sociales (URSSAF) han iniciado un procedimiento de control.

Acuerdo de empresa o plan de acción para prevenir los trabajos penosos

La ley de reforma de la jubilación, de 9 de noviembre de 2010, obliga a las empresas con 50 o más trabajadores, o que formen parte de un grupo cuyos efectivos sean 50 o más trabajadores, a firmar un acuerdo o elaborar un plan de acción para prevenir los riesgos derivados de los trabajos penosos o, en su defecto, estar cubiertas por un acuerdo a partir

del 1 de enero de 2012, si el 50% de sus efectivos esta expuesto a factores de riesgo. El incumplimiento de esta obligación se sanciona con multa.

Los factores de riesgo profesionales se pueden agrupar en tres categorías:

Relativos a tareas físicas:

- manipulaciones manuales de cargas definidas en el artículo R.4541-2 del código de trabajo;
- posturas penosas consideradas “forzadas” para las articulaciones;
- vibraciones mecánicas mencionadas en el artículo R.4441-1.

Relativos al entorno físico agresivo:

- agentes químicos mencionados en los artículos R.4412-3 y R.4412-60, incluidos el humo y el polvo;
- actividades realizadas en entorno hiperbárico definidas en el artículo R.4461-1;
- temperaturas extremas
- ruido mencionado en el artículo R.443-1.

Relativos al ritmo del trabajo:

- trabajo de noche en las condiciones definidas en los artículos L.3122-29 a L.3122-31;
- el trabajo en equipos sucesivos alternantes;
- el trabajo repetitivo caracterizado por la reproducción de un mismo gesto, una cadencia forzada, impuesta o no por el desplazamiento automático de una pieza o por la remuneración a destajo;

El empleador debe indicar la proporción de trabajadores expuestos a los factores de riesgo. Este dato debe figurar en el anexo al documento único de evaluación de riesgos. Esta proporción se actualiza cada vez que sea necesario y, principalmente, en la puesta al día del documento único de evaluación de riesgos.

[Acuerdo de empresa](#)

Diagnóstico previo.

El acuerdo de empresa o de grupo sobre la prevención de riesgos relacionados con trabajos penosos se fundamenta en un diagnóstico previo de situaciones. Establece medidas de prevención en función del diagnóstico y definen las modalidades de aplicación efectiva de estas medidas.

Contenido obligatorio.

Debe tratar, como mínimo, uno de los dos temas siguientes: la reducción de la exposición a los factores de riesgo relacionados con los trabajos penosos, la adaptación y reorganización del puesto de trabajo.

Además, debe tratar, como mínimo, otros dos temas escogidos de la lista siguiente:

- mejora de las condiciones de trabajo, principalmente en el plan organizativo (adaptaciones de horarios, conciliación del vida profesional y familiar, reparto del volumen de trabajo en el seno de cada equipo...)

- desarrollo de capacidades y cualificaciones (formación, incluyendo la prevención de riesgos relacionados con los esfuerzos físicos, o formación sobre la comunicación, la dirección y los factores de riesgo, destinada a la profesionalización de los cuadros encargados de la gestión de equipos;
- acondicionamiento del tramo final de los itinerarios profesionales (medidas de compensación o acompañamiento en la segunda mitad de la vida profesional)
- la continuidad en el puesto de los trabajadores expuestos a factores de riesgos profesionales relacionados con el trabajo penoso (medidas de anticipación y ayuda a la reincorporación al trabajo de personas con discapacidad o tras una ausencia de larga duración)

Cada tema incluido en el acuerdo o plan de acción debe ir acompañado de objetivos cuantificables y su realización se medirá con indicadores adecuados.

Estos indicadores se comunicarán una vez al año, como mínimo, a los miembros del comité de higiene, seguridad y condiciones laborales (CHSCT) o, en su defecto, a los delegados de personal.

Duración

El acuerdo tiene una duración de tres años. La empresa deberá proponer un nuevo acuerdo si al término de los tres años la proporción de trabajadores expuestos a factores de riesgo no ha disminuido. El acuerdo debe depositarse ante la DIRECCTE.

Plan de acción

En ausencia de un acuerdo de empresa (o de grupo), las empresas deben elaborar, tras el dictamen preceptivo del comité de empresa o, en su defecto, de los delegados de personal, un plan de acción sobre los trabajos penosos en el ámbito de la empresa o del grupo.

El contenido del plan de acción es idéntico al del acuerdo de empresa o de grupo. Se elabora después del establecimiento de un diagnóstico previo sobre trabajos penosos, su duración máxima es de tres años y debe presentarse ante la DIRECCTE.

Sanciones económicas

El importe de la sanción económica es, como máximo, el resultante de aplicar el 1% a las remuneraciones abonadas a los trabajadores durante el periodo que la empresa no ha estado amparada por un acuerdo o plan de acción.

A partir del 1 de enero de 2012, cuando un inspector o controlador de trabajo constate que una empresa no está cubierta por un acuerdo o plan de acción sobre la prevención de trabajos penosos, envía un requerimiento al empresario por carta certificada con acuse de recibo, para que subsane la situación en el plazo de seis meses.

Transcurrido el plazo fijado en el requerimiento y según la actitud del empresario, la DIRECCTE decidirá si procede aplicar la sanción y la cuantía de la misma, en función de la situación de la empresa, de las iniciativas tomadas para prevenir los riesgos relacionados con los trabajos penosos y de las gestiones llevadas a cabo por la empresa para concluir un plan o acuerdo.

La DIRECTE envía al empresario, por carta certificada con acuse de recibo, una resolución motivada de la sanción aplicada en el mes siguiente a la fecha de finalización del plazo concedido en el requerimiento. Una copia de la resolución se envía al organismo recaudador de cotizaciones sociales (URSSAF).

Las empresas con efectivos comprendidos entre 50 y menos de 300 trabajadores (o pertenecientes a un grupo con idéntica plantilla de trabajadores) no pueden ser sancionadas cuando estén cubiertas por un acuerdo de sector sobre los trabajos penosos cuyo contenido cumpla las disposiciones legales en la materia.

Negociación sectorial sobre compensación o disminución del volumen de trabajo

La ley de reforma de la jubilación, de 9 de noviembre de 2010, establece un dispositivo experimental de negociación: un acuerdo colectivo de sector, que se experimentará hasta el 31 de diciembre de 2013, sobre disminución o compensación del volumen de trabajo de los trabajadores que ocupan puestos considerados “penosos”.

Los trabajadores pueden beneficiarse de este dispositivo si han estado expuestos, durante una duración mínima definida en el acuerdo, a un factor de riesgo de los incluidos en la lista anteriormente descrita y si han soportado simultáneamente dos de estos factores durante una duración definida por el acuerdo. Para ser beneficiarios, no deben, además, tener derecho a la jubilación sin aplicación de coeficiente reductor.

La disminución del volumen de trabajo puede adoptar diversas modalidades:

- el paso a tiempo parcial hasta que el trabajador pueda solicitar la jubilación. Durante esta situación, el trabajador percibirá un complemento de remuneración por el importe determinado en el acuerdo;
- ejercicio de una misión de tutoría en el seno de la empresa; el trabajador percibirá un complemento de remuneración por el importe determinado en el acuerdo;

La compensación del volumen de trabajo puede consistir en el abono de una prima o la concesión de jornadas de descanso o vacaciones complementarias.

El acuerdo colectivo de sector debe definir las condiciones de creación de un fondo del sector destinado a la cobertura de los dispositivos de disminución o compensación de trabajos penosos. El fondo se financia con una cotización a cargo de las empresas del sector. El acuerdo precisará las modalidades de reparto del importe recaudado entre las empresas del sector.

Estarán exoneradas de cotizar a este fondo las empresas del sector que hayan firmado un acuerdo de empresa que establezca un dispositivo de reducción o compensación del volumen de trabajo para los puestos de trabajo penosos.

También se crea un Fondo nacional de apoyo a los trabajos penosos cuya vigencia cesará el 31 de diciembre de 2013. Estará adscrito al seguro de enfermedad y está destinado a contribuir a las acciones llevadas a cabo por las empresas cubiertas por un acuerdo de sector. También pueden beneficiarse del fondo las empresas cubiertas por un acuerdo de empresa que cree un dispositivo de disminución o compensación del volumen de trabajo para los puestos penosos.

Este fondo se alimentará con una aportación a cargo del Gobierno y otra aportación a cargo del riesgo accidentes de trabajo y enfermedades profesionales del seguro de enfermedad. La aportación de este último no podrá superar la del Gobierno.

Negociación sobre la gestión anticipada de empleos y capacidades (GPEC).

Según el Acuerdo nacional interprofesional (ANI), de 14 de noviembre de 2008, el objetivo de la GPEC es anticiparse a la evolución previsible de los puestos de trabajo y oficios, capacidades y cualificaciones, relacionadas con las mutaciones económicas, demográficas y

tecnológicas para permitir a las empresas reforzar su dinamismo y competitividad y a los trabajadores disponer de información y herramientas para gestionar su itinerario profesional en el seno de la empresa o en el marco de una movilidad externa.

Las organizaciones ligadas por un convenio de sector o, en su defecto, por acuerdo profesional deben reunirse, como mínimo, una vez cada tres años para negociar sobre las condiciones laborales, la GPEC y el empleo de los trabajadores “seniors”.

La obligación de negociar sobre la GPEC cada tres años afecta a:

- las empresas de 300 trabajadores como mínimo;
- el grupo de empresas de 300 trabajadores como mínimo;
- la empresa o grupo de empresas de dimensión comunitaria (artículo L.2341-1 y L.2341-21 del código de trabajo) que tiene en Francia un establecimiento o empresa de 150 trabajadores, como mínimo.

El contenido de la negociación versa sobre:

- las modalidades de información y consulta del comité de empresa en materia de estrategia de la empresa y sus efectos previsibles sobre empleo y salarios;
- la instauración de un dispositivo de gestión anticipada de empleos y capacidades del que previamente se ha informado al comité de empresa;
- las medidas de acompañamiento asociadas al GPEC en materia de formación, convalidación de los conocimientos adquiridos por la experiencia, balance de competencias y acompañamiento a la movilidad geográfica y profesional de los trabajadores;
- la cualificación de los empleos que pueden verse afectados por la evolución económica o tecnológica;
- las condiciones de reincorporación al trabajo y conservación del empleo de los trabajadores “seniors” y su acceso a la formación profesional.

El ANI de 13 de octubre de 2005, sobre el empleo de los “seniors”, establece que los interlocutores sociales deben definir en el seno de las comisiones paritarias de empleo nacionales o territoriales (cuando éstas existan) un objetivo de desarrollo del empleo de los “seniors”.

Por su parte, las empresas “deben esforzarse” en aplicar, tras consultar a los representantes del personal, un dispositivo de gestión anticipada de empleo y capacidades adaptado a la talla de la empresa.

Los ceses anticipados de actividad no deben ser usados como la herramienta adecuada de acompañamiento de las reestructuraciones.

Negociación sobre la posibilidad de los trabajadores a tiempo parcial de cotizar sobre el salario a tiempo completo

El empresario debe llevar a cabo una negociación anual sobre objetivos de igualdad profesional entre hombres y mujeres en la empresa y sobre las medidas que permitan cumplir estos objetivos.

Desde la ley de reforma de las pensiones, de 9 de noviembre de 2010, esta negociación debe incluir la posibilidad de los trabajadores a tiempo parcial de cotizar sobre la base del salario a tiempo completo y sobre las condiciones en que el empresario toma a cargo todo o parte del suplemento de cotización.

Información al comité de empresa

En las empresas de 300 o más trabajadores se debe informar al comité de empresa sobre la evolución del empleo y las cualificaciones en la empresa en el año anterior y sobre las previsiones anuales y plurianuales. También debe informar el empresario sobre las medidas de prevención y formación que prevé aplicar, principalmente, en beneficio de los trabajadores “seniors” o de aquellos trabajadores que por razones sociales o de falta de cualificación sean más vulnerables a la evolución económica o tecnológica.

El empresario debe explicar las diferencias constatadas entre las previsiones y la evolución efectiva del empleo, así como las condiciones de aplicación de las medidas previstas para el año precedente.

Esta información se facilitará en la reunión anual prevista para la transmisión al comité de empresa de todas las informaciones relativas a la situación general de la empresa.

PAÍSES BAJOS

TRABAJO PARA MAYORES DESEMPLEADOS

En los Países Bajos vivía más de 2,1 millones de personas cuya edad estaba comprendida entre los 55 y los 65 años en 2009. De ellos, 1 millón tenía empleo. El 1,1 millón restante está compuesto por mayores sin trabajo remunerado que en su gran mayoría no están activos en el mercado laboral; el 90% no quiere o no puede trabajar ya más. La percepción de una pensión de jubilación anticipada o de una prestación por incapacidad laboral son las principales razones para no querer o no poder trabajar. El 10% restante si quiere hacerlo; un total de 104.000 mayores de 55 años que en ese año estaban desempleados y si deseaban trabajar. De ellos, 48.000 estaban directamente disponibles y buscaban trabajo de forma activa (según la definición oficial), de los otros 56.000, 40.000 querían trabajar pero recientemente no lo habían buscado de forma activa y 16.000 no estaban directamente disponibles.

Situación de las prestaciones de los mayores (55 a 65 años)

	Total	Activos	Quiere trabajar más de 12 horas por semana	No quiere trabajar o quiere hacerlo menos de 12 horas por semana
Desempleo	61.000	10.000 16%	30.000 49%	20.000 33%
Asistencial	94.000	5.000 5%	15.000 16%	75.000 80%
Incapacidad laboral	324.000	66.000 20%	14.000 4%	245.000 76%
Sin prestación	1.652.000	935.000 57%	48.000 3%	668.000 40%

El Gobierno holandés está preocupado por la cifra de mayores que perciben una prestación por desempleo. En 2009 hubo un total de 61.000 solicitantes de prestación por desempleo de edad comprendida entre 55 y 65 años. De ellos, la mitad 30.000 quieren un trabajo de al menos 12 horas por semana, el 16% tiene un trabajo parcial y el resto, 20.000, no quiere o no puede trabajar, debido a enfermedad, a incapacidad o a jubilación anticipada. La tabla también muestra que además del grupo de mayores desempleados, hay otros mayores, un total de 14.000, con prestación de incapacidad laboral que también quieren trabajar.

Una parte importante de desempleados mayores, difícil de ubicar y de mediar, cae bajo responsabilidad de los ayuntamientos. Concretamente, en 2009 hubo 94.000 mayores de 55 años con prestación asistencial. Una minoría de ellos, 15.000, dice querer un empleo de al menos 12 horas por semana. La gran mayor parte, el 80% de los mayores perceptores de una prestación asistencial dicen que no pueden trabajar más debido a discapacidad laboral o a otros obstáculos. Se considera que una parte de este grupo aún podría participar en el mundo laboral. También hay 48.000 mayores sin ningún tipo de prestación que dicen querer trabajar, los denominados "nuggers" de responsabilidad de los municipios. Un total de 12.000 mayores no perceptores de prestación están inscritos en el Instituto de Gestión de los Seguros Sociales, UWV, como solicitantes de empleo sin trabajo.

Oportunidades de trabajo

De los estudios de CBS (Oficina Central de Estadística), UWV (Instituto de Gestión de los Seguros Sociales) y NIDI (Instituto holandés Interdisciplinario de Demografía) se puede advertir la posición de los mayores sin trabajo en el mercado laboral y sus oportunidades de encontrar un empleo.

- De los 100.000 mayores de 55 años sin trabajo que quiere empleo, sólo encuentra trabajo un 9% al año. Es un hecho que cuando mayor es el trabajador menor es la posibilidad de encontrar un puesto de trabajo.
- Cuando los mayores se quedan desempleados, en los primeros meses aún tienen bastantes posibilidades de hallar un nuevo empleo. De los mayores que hacía menos de cuatro meses que se habían quedado desempleados, más de la mitad encontraron empleo en 2009. Este porcentaje cae a menos del 10% en el grupo de mayores que estaba desempleado desde hacía más de dos años.
- Sólo un 2% de todas las ofertas de 2009 fueron cubiertas por personas de 55 años o mayores. Cuando los mayores encuentran trabajo, éste es a través de un contrato temporal. El dato concuerda con la media nacional, de todas las ofertas de trabajo cubiertas en 2010, el 88% fueron con contrato temporal.
- Cuatro de cada diez mayores que encontraron trabajo lo hicieron en un sector diferente al de su trabajo anterior. Cuando las personas envejecen cambian con menos frecuencia de sector. Casi uno de cada tres mayores que vuelve a trabajar lo hace con un salario inferior, casi el 40% va a trabajar 20 horas a la semana o menos. Muchos mayores, el 46%, aceptaron trabajar en una función en la cual sólo se pedía educación a nivel básico, mientras que con mucha frecuencia el nivel educativo de estas personas era mucho mayor.

Razones por las cuales los desempleados mayores tiene mayor dificultad en encontrar trabajo

Se pueden clasificar en tres grupos

Competencias y características objetivas:

- Una parte de los desempleados mayores tiene un nivel de educación bajo o desfasado. Aproximadamente la mitad de estos mayores de 55 años que no trabajan y buscan empleo tienen un nivel de formación bajo o tienen experiencia en una sola actividad, debido a que siempre han trabajado desempeñando la misma función. A menudo no hay demanda para trabajos de su cualificación y a veces están sobre-cualificados para el trabajo demandado.
- Especialmente en profesiones físicamente exigentes, la productividad puede disminuir con la edad. Una pequeña proporción (5%) de los mayores desempleados se sienten demasiado enfermos para trabajar; entre los que perciben una prestación asistencial de larga duración esta es a menudo la razón para no querer buscar ya más trabajo de forma activa.
- Aunque en general los mayores tienen una amplia experiencia laboral, en media son menos habilidosos en el terreno de los avances tecnológicos.

- Determinadas condiciones laborales pueden conducir a mayores coste laborales por los trabajadores mayores. Dentro de una misma función, en media, los mayores no tienen salarios más elevados que las generaciones más jóvenes.

Los empresarios, con frecuencia, no están motivados a contratar a los mayores como consecuencia de unas expectativas negativas respecto a la empleabilidad de los mayores

Así por ejemplo:

- La imagen que dan los mayores es de menor flexibilidad y movilidad. Ciertamente, los mayores cambian de empleo con menor frecuencia que los jóvenes, pero con frecuencia esto también se debe a que se sienten plenamente satisfechos de su empresario.
- Previsión de que los mayores son menos productivos. Para una misma función, los mayores son realmente tan productivos como los jóvenes. Quizá sean menos habilidosos con las nuevas tecnologías pero a menudo lo compensan con una mayor experiencia y conocimiento.
- Preocupación por un mayor número de bajas laborales. Los mayores realmente no están enfermos con mayor frecuencia que los jóvenes, pero ciertamente las bajas laborales suelen ser más largas. Con frecuencia tienen enfermedades crónicas.

Aunque los mayores tienen muchas características positivas como la lealtad, habilidades sociales y de proximidad, en saldo, la imagen de los mayores suele ser negativa. Esta imagen influye cada vez de forma más importante en la escasa voluntad de los empresarios para contratar a mayores dentro de su empresa. Aunque aprecien el trabajo de los mayores, a la hora de la verdad contratan a una persona joven.

Procedimiento de los mayores en la búsqueda:

- Con frecuencia los mayores desempleados son menos hábiles que los jóvenes al solicitar empleo, no lo han hecho desde hace mucho tiempo y no están familiarizados con los métodos modernos de solicitud. Utilizan menos Internet y las redes privadas. Se les invita a una entrevista con mucha menor frecuencia que a las jóvenes generaciones. A menudo centran la búsqueda dentro de su propio campo de trabajo mientras que quizá tendrían muchas más oportunidades en otros sectores u ocupaciones.
- Aunque es cierto que un gran grupo de mayores sigue estando muy motivado en mantenerse muy activo en la búsqueda de empleo, también lo es que una gran parte busca empleo con mucha menos energía que los menores de 55 años. Tienen menos presiones financieras o sociales para trabajar.

Factores de éxito

Los mayores que han encontrado trabajo tras estar desempleados con frecuencia presentan serie de características comunes:

- Comportamiento de búsqueda: Buscan trabajo de forma muy intensiva. No sólo envían cartas de solicitud a las empresas que ofertan empleos, sino que con frecuencia mantienen contactos activos con las empresas. El contacto con los empresarios es muy importante para volver a conseguir trabajo.

- La presencia: Se trata de personas vitales, motivadas para el trabajo y que muestran flexibilidad.
- Actitud: Con gran frecuencia hacen concesiones, a veces muy importantes, para volver a trabajar. Muchos encuentran trabajo temporal, a menudo sin perspectivas de renovación. Con frecuencia se conforman con salarios inferiores y/o con trabajo de inferior cualificación a la que poseen.

Desde la perspectiva del empresario que contrata a los mayores el panorama es el siguiente:

- Contratan a las personas cuyas habilidades no sólo se ajustan al trabajo que tienen que desempeñar sino que también lo hacen de forma agradable y positiva.
- Son conscientes de las cualidades de las personas mayores: lealtad, habilidades de tutoría, orientación hacia el servicio. No obstante, buscan sobre todo al mejor candidato.

NEGOCIACIÓN COLECTIVA

BÉLGICA

REIVINDICACIONES DE LAS ORGANIZACIONES SINDICALES EN RECHAZO AL PLAN DE AUSTRIDAD DEL NUEVO GOBIERNO¹¹

El 2 de diciembre 2011, las principales organizaciones sindicales del país, los sindicatos socialista (FGTB), cristiano (CSC) y liberal (CGSLB) organizaron una huelga general en rechazo contra determinadas medidas del plan de austeridad establecido en el marco del Acuerdo Gubernamental del 1 de diciembre de 2011 del nuevo Ejecutivo belga, que califican de “injustas y desequilibradas, por no afectar el ajuste lo suficientemente a las grandes fortunas y lo grandes inversores, ni a los responsables de la crisis”.

Los sindicatos del sector privado y publico reclaman desde entonces una concertación con el Gobierno Federal para negociar algunas medidas en particular que afectan a los trabajadores o a los desempleados, que han sido recogidas en un cuaderno de reivindicaciones para el nuevo Gobierno federal y los empresarios belgas. Los sindicatos rechazan algunas reformas estructurales y socioeconómicas del Acuerdo del nuevo Ejecutivo que afectarían particularmente a cuatro grupos de personas particularmente desfavorecidas en el mercado laboral belga:

Los jóvenes

Con el refuerzo de las condiciones de acceso a las prestaciones de desempleo a partir del 01.01.2012, los jóvenes que terminaron de estudiar deberán esperar que se agote un período de 12 meses (en vez de 6) antes de tener derecho a las prestaciones de inserción profesional (antiguas prestaciones de espera). Además de ser víctimas de problemas estructurales de inserción en el mercado laboral y de sufrir problemas de estabilidad en el empleo al principio de su carrera profesional, los jóvenes serán altamente perjudicados por la reforma que introduce una limitación en el tiempo de 36 meses* de las prestaciones de inserción profesional.

**No se aplica la exclusión del derecho cuando vivan en un núcleo familiar con persona/s a cargo, vivan con otra persona desempleada menor de 30 años, o vivan solos.

Los parados de larga duración

Las prestaciones por desempleo se reducen progresivamente hasta que en un tercer periodo las prestaciones se conviertan en prestaciones globales de cuantía fija, calculadas en función de la situación familiar de la persona (y no en base a un % del último salario cobrado). Por otra parte los sindicatos hacen hincapié en que las cuantías de estas prestaciones globales son inferiores a las correspondientes al umbral europeo de pobreza.

Por consiguiente, refiriéndose a la reforma que introduce una limitación en el tiempo de las prestaciones de inserción y una disminución progresiva de las prestaciones de desempleo, los sindicatos reclaman:

- un acompañamiento adaptado y un empleo conveniente para todas las categorías de demandantes de empleo antes de poder proceder a la exclusión del derecho a

¹¹ Fte: Cuaderno de reivindicaciones de las tres organizaciones sindicales y reacciones de los representantes de los empresarios

prestaciones o a la aplicación de una prestación global de cuantía fija durante el tercer período de transición;

- la estabilidad de las prestaciones por desempleo de los demandantes de empleo con capacidad laboral reducida (33%),
- la entrada en vigor a partir del 1º de enero de 2012 de la flexibilización o de la simplificación de las condiciones para tener derecho a prestaciones por desempleo o la recuperación de los derechos económicos aplicados durante el primer periodo de desempleo para el trabajo a tiempo parcial, temporal, los contratos de corta duración y los firmados para un período determinado.

Los trabajadores mayores:

Que con el endurecimiento de las condiciones de acceso a los sistemas de prejubilación, los trabajadores de más edad podrán ser despedidos de las empresas sin poder ampararse en ella, por lo que se convertirán en “desempleados ordinarios” sin derecho a un complemento por edad antes haber cumplido los 55 años. Las reformas que entrarán en vigor en 2012 perjudicarán incluso a los trabajadores mayores con capacidad laboral reducida.

Las mujeres

Y en particular, las que tienen una vida laboral incompleta con pocas posibilidades de inserción en el mercado laboral, son las más afectadas por el refuerzo de las condiciones requeridas en materia de vida laboral para la jubilación anticipada y por las restricciones en el cálculo de la pensión durante los períodos no cotizados (períodos de interrupción voluntaria de trabajo fuera del “Crédito-Tiempo”). Además, las mujeres también serán fuertemente perjudicadas por la limitación del acceso a las medidas de conciliación entre la vida profesional y privada (endurecimiento de las condiciones de acceso al “Crédito-Tiempo e “Interrupción de carrera”) y por la prolongación de la distancia (de 25 Km pasa a 60 Km) para considerar un empleo “conveniente” (disponibilidad del desempleado), que afectará en particular a las mujeres con familia monoparental.

Las organizaciones sindicales afirman además, que las medidas para activar el empleo de los jóvenes y de los trabajadores de más edad, así como las iniciativas para aumentar la calidad de los empleos, son inapropiadas. El Acuerdo del Gobierno tampoco contempla reformas del acompañamiento a los desempleados, ni medidas de formación a pesar de que los esfuerzos de capacitación son insuficientes para estos grupos de personas desempleadas.

Entre las críticas más fuertes de los sindicatos figuran igualmente el retraso de la edad de acceso a la prejubilación y a la pensión anticipada, así como otras reformas que afectan las cotizaciones de la pensión de jubilación.

En este mismo orden de ideas, el frente común sindical también mantiene en pie otra huelga general en Bruselas para el próximo el 30 de enero, en contra de estas reformas e invitó al Gobierno presidido por el nuevo Primer Ministro, Elio Di Rupo, a replantearse las medidas de austeridad cuestionadas por ellos antes de esta fecha. A pesar de la protesta social, el Primer Ministro ha reiterado que la reforma de las pensiones es indispensable para sanear las finanzas públicas y para salvaguardar el futuro del sistema de seguridad social.

La Federación belga de Empresarios (FEB) y otra asociación flamenca más pequeña de empresarios (UNIZO) critican en particular al mantenimiento del sistema en vigor de indexación automática de los salarios, que suscita igualmente grandes inquietudes de la Comisión Europea. Los representantes de los empresarios opinan asimismo que las manifestaciones organizadas por los sindicatos son totalmente injustificadas y que

representan una señal de tensiones sociales totalmente contraproducente en período de crisis.

ITALIA

FIRMA DEL CONVENIO COLECTIVO EN EL GRUPO FIAT¹²

El 13 de diciembre, después de diez días de negociaciones, FIAT y sindicatos (a excepción de la Fiom, rama sectorial del principal sindicato italiano, CGIL) firmaron definitivamente la salida del convenio del sector metal. Ahora, los 86.000 trabajadores del coloso automovilístico italiano tendrán un "convenio colectivo específico" del grupo, que entrará en vigor el 1 de enero de 2012.

El consejero delegado de Fiat, Sergio Marchionne, a través de un comunicado subrayó que el acuerdo marca un "hito histórico" y señaló que supone una "mejora para todos".

Asimismo, aseguró que de este modo se dispone de "un instrumento moderno que refleja la realidad de la industria a nivel internacional y que permitirá ser más eficientes a Fiat y a Fiat Industrial y a crear las condiciones esenciales para continuar invirtiendo en Italia".

La firma de este nuevo convenio colectivo llega después de que el gigante automovilístico había anunciado en una misiva enviada el 21 de noviembre a los sindicatos, su intención de anular todos sus acuerdos sindicales vigentes a partir de enero de 2012 en sus factorías de Italia.

Un mes antes Fiat ya había comunicado su intención de abandonar la patronal italiana y justificaba su actuación por las últimas decisiones adoptadas por la asociación de empresarios y el Ejecutivo italiano con el fin de relanzar económicamente el país.

El acuerdo fija nuevas reglas en ámbitos como la organización del trabajo, las horas extraordinarias, el absentismo laboral y el derecho a la huelga.

Entre los principales puntos de este nuevo convenio colectivo figura el establecimiento de 18 turnos semanales (tres turnos al día durante 6 días), con una semana de 6 días laborables y la sucesiva de 4 días.

La empresa podrá además pedir a sus empleados que trabajen el sábado y que hagan hasta un máximo de 120 horas extra, lo que supone 80 más que el nivel actual.

Se prevé además una reducción de las pausas en diez minutos, que pasan así de 40 a 30 minutos, con una compensación monetaria por ese tiempo y la introducción de normas para contener el absentismo.

La empresa y los sindicatos acordaron además que los trabajadores de Fiat recibirán un premio extraordinario en 2012 por valor de 600 euros.

¹² Ver Revista AIS N° 152, página 109

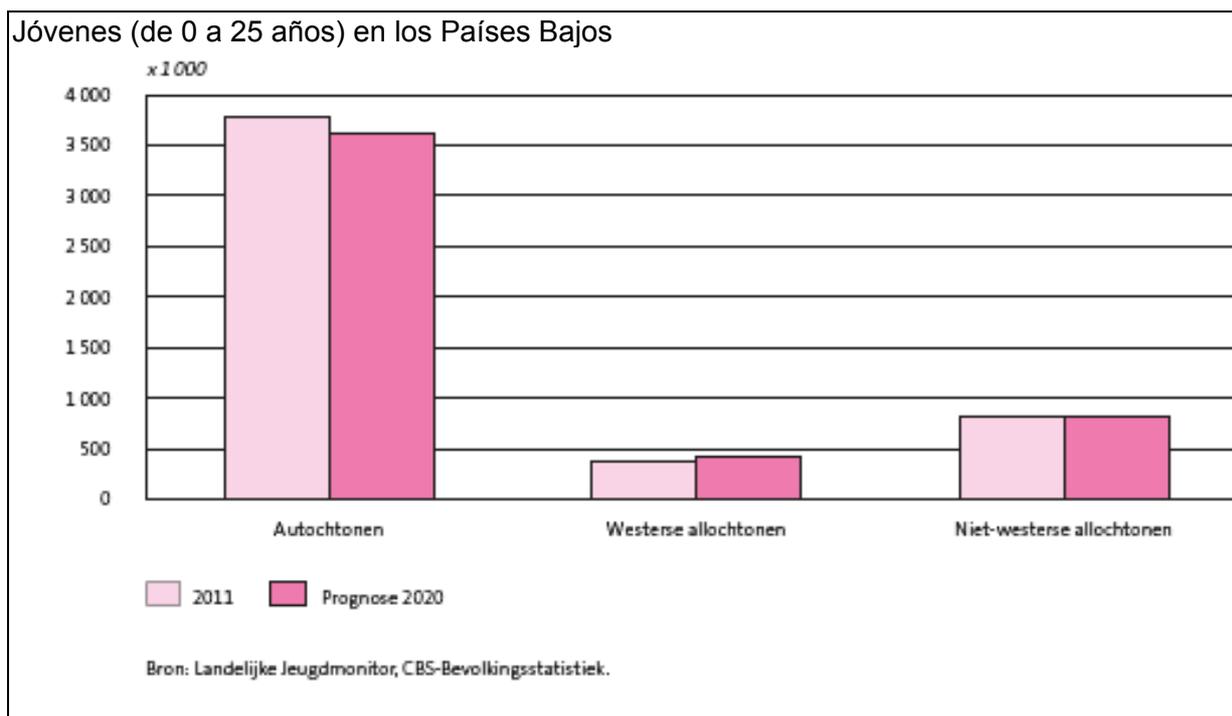
**AREA DE ASUNTOS
SOCIALES Y
SERVICIOS SOCIALES**

PAÍSES BAJOS

MONITOR DE LA JUVENTUD EN 2011

A 1 de enero de 2011, en los Países Bajos había casi 5 millones de jóvenes de entre 0 y 25 años. La mayoría de ellos vive en el oeste del país. De esos 5 millones, 1,1 8 millones son de origen extranjero, un 70% procede de países no occidentales y un 30% procede de países occidentales. Los marroquíes y los turcos constituyen el mayor grupo dentro de los jóvenes extranjeros procedentes de países no occidentales. Las grandes ciudades holandesas son las que tienen mayor proporción de jóvenes extranjeros de procedencia no occidental. Así, Ámsterdam, La Haya, Rotterdam y Utrecht contabilizan el 45% de los jóvenes de este origen.

Según los últimos pronósticos de población facilitados por la Oficina Central de Estadística, en 2020, la cifra de jóvenes de entre 0 y 25 años se elevará a 4,8 millones, un 2% menos que en 2011. Este descenso se debe a un desplome en la cifra de nacimientos a comienzos de este siglo. La cifra de jóvenes de procedencia occidental se elevará en un 11% en ese periodo según los pronósticos, la de jóvenes procedentes de países no occidentales se mantendrá invariable, mientras que según las previsiones, la cifra de jóvenes autóctonos sufrirá un descenso en los próximos 10 años. La cifra total de jóvenes de 0 a 25 años de procedencia extranjera se prevé que se elevará a 1,22 millones en 2020.



Leyenda

Autochtonen = Autóctonos

Weterse alloctonen = Extranjeros de procedencia occidental

Niet weterse alloctonen = Extranjeros de procedencia no occidental

Prognose 2020 = Pronóstico 2020

Bron: Landelijke Jeugdmonitor, CBS- bevolkingsstatistiek = Fuente: Monitor de juventud nacional, Oficina Central de Estadística. estadística de población.

Educación

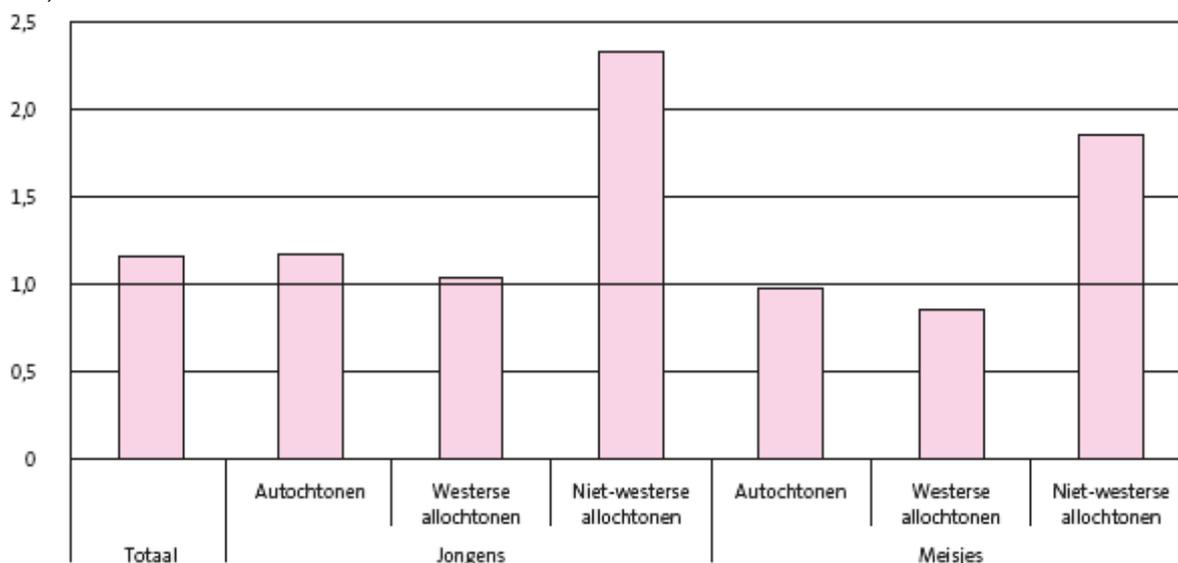
En curso escolar 2010/2011, un 72% de todos los jóvenes de hasta 25 años estaba siguiendo algún tipo de formación. Algo más de una cuarta parte de los jóvenes escolarizados seguía educación dentro del sistema de enseñanza establecido. Una buena formación es de gran interés con vista a las futuras oportunidades laborales de los jóvenes.

En el Monitor se recoge cuantos niños de escuela básica forma parte de la categoría de los que necesitan apoyo extra, cuantos estudiantes de vmbo, formación profesional dirigida a formación profesional básica, en relación con el número de estudiantes de formación profesional, havo, dirigida a estudios de formación profesional superior y estudiantes de vwo, estudios medios dirigidos a estudios universitarios superiores, así como el número de estudiantes que abandonan prematuramente sus estudios.

En el curso escolar analizado, había más de 1,5 millones de niños siguiendo educación básica normal. Uno de cada ocho estudiantes de escuela básica pertenece al grupo de los que van retrasados y necesitan apoyo extra; un 13%.

Entre los jóvenes de 15 años, dentro del mencionado curso escolar, casi 170.000 seguía estudios de vmbo, havo o vwo. De entre todos estos jóvenes, la relación de los que seguía vmbo frente a los que seguían havo o vwo es de 1,15; es decir más de la mitad de los jóvenes estudiantes de 15 años seguía formación profesional básica. En los últimos años, esta relación está cambiando un poco a favor de estudios havo y vwo. Está mejorando un poco el nivel educativo de Holanda. Entre las chicas, esta relación es del 1,05 y se ha mantenido invariable. Entre los chicos, la relación es del 1,27, lo que implica que los chicos van a estudios básicos de vmbo con mayor frecuencia que las chicas.

Relación de jóvenes de 15 años que siguen estudios de vmbo frente a los que siguen havo o vwo, en 2011



Bron: Landelijke Jeugdmonitor, CBS-Onderwijsstatistieken.

Leyenda:

Totaal = Total

Jongens autochtonen = Chicos autóctonos

Jongens westerse allochtonen = Chicos extranjeros procedentes de países occidentales

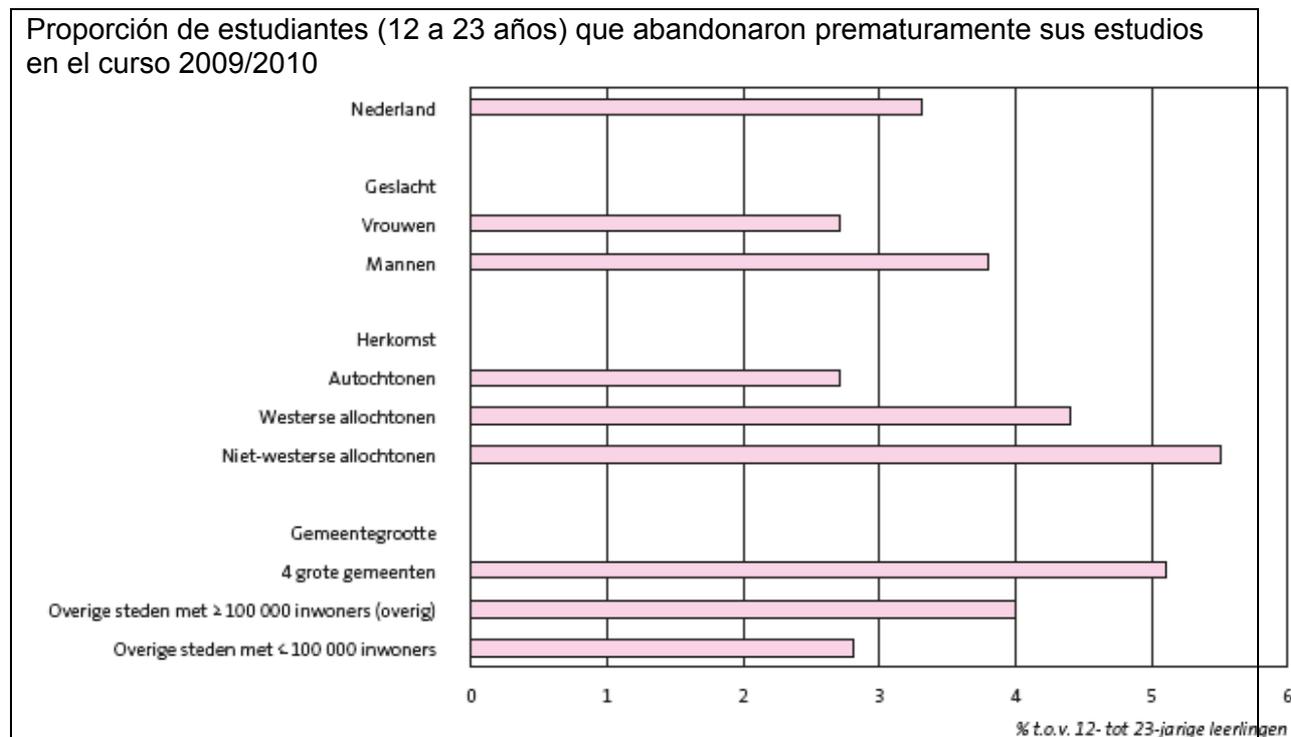
Jongens niet westerse allochtonen = Chicos extranjeros procedentes de países no occidentales

Meisjes autochtonen = Chicas autóctonas

Meisjes westerse allochtonen = Chicas extranjeras procedentes de países occidentales

Meisjes niet westerse allochtonen = Chicas extranjeras procedentes de países no occidentales

En el curso escolar 2009/2010, un 3,3% de los estudiantes de 12 a 23 años abandonaron prematuramente sus estudios. Esta proporción ha disminuido con respecto a la de cinco años antes, curso 2004/2005, que era del 4,5%.



Leyenda:

Nederland = Países Bajos

Geslacht = Sexo

Vrouwen = Mujeres

Mannen = Hombres

Herkomst = Origen

Autochtonen = Autóctonos

Niet westerse allochtonen = Extranjeros no occidentales

Gemeentegrootte = Tamaño municipal

4 grote gemeenten = 4 grandes municipios

Overige steden met > 100.000 inwoners (overig) = Resto de ciudades de más de 100.000 habitantes (resto)

Overige steden met < 100.000 inwoners = Resto de ciudades de menos de 100.000 habitantes

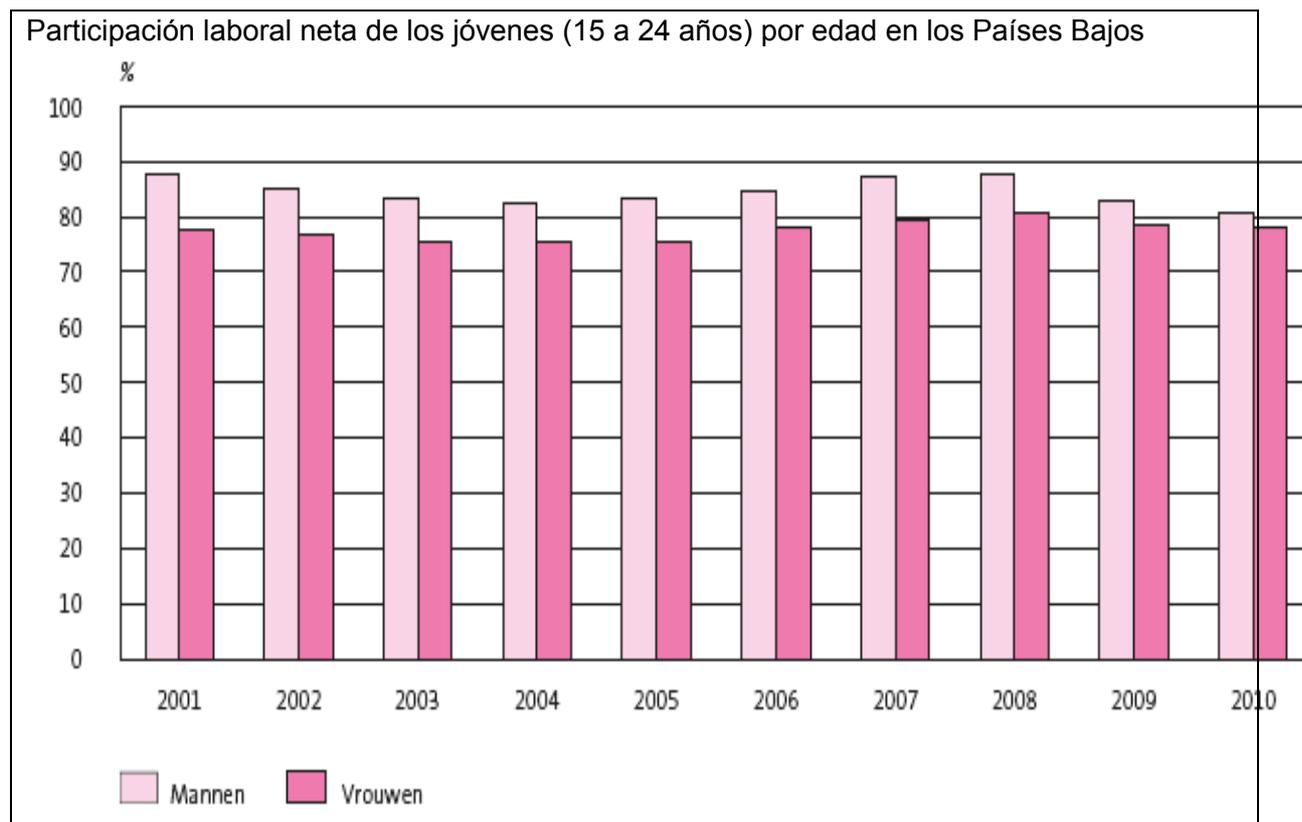
% t.o.v. 12 tot 23 jarige leerlingen = % respecto a estudiantes de 12 a 23 años.

Trabajo

En 2010, un 79% de los jóvenes de 15 a 27 años que no seguía estudios tuvo un trabajo de 12 horas o más por semana. Este porcentaje es muy sensible a los cambios coyunturales, cuando la economía va bien aumenta el porcentaje de jóvenes que trabaja. Así en 2008 estuvo trabajando un 84% de jóvenes de esa edad y condición, en cambio el porcentaje bajó en 2009 y 2010.

El desempleo entre jóvenes es más alto que entre los mayores, lo que se debe en parte a que los jóvenes tienen poca o ninguna experiencia laboral y además, en momentos difíciles son los primeros en perder el puesto de trabajo.

En el grupo de 15 a 27 años, el porcentaje de hombres y mujeres jóvenes trabajando que no siguen ningún estudio se ha mantenido invariable; así, en 2010, tenía trabajo un 81% de estos hombres jóvenes y un 78% de mujeres jóvenes. A lo largo de los años ha ido disminuyendo la diferencia de porcentajes entre hombre y mujeres. En 2010, esta diferencia aún es de 10 puntos porcentuales.



Leyenda:

Mannen = Hombres

Vrouwen = Mujeres

Los jóvenes autóctonos tienen empleo con mayor frecuencia que los jóvenes de procedencia extranjera no occidental, respectivamente el 84% y el 60% de los jóvenes que no siguen ya ningún estudio. El porcentaje de jóvenes laboralmente activos también cambia mucho dependiendo de la provincia. En las cuatro ciudades más grandes de Holanda este porcentaje es menor que en el resto del país.

AREA DE MIGRACIONES

ITALIA

LAS RENTAS DE LAS FAMILIAS EXTRANJERAS

Según una encuesta recientemente publicada por el ISTAT, la posibilidad de encontrar un trabajo constituye el motivo principal que ha empujado hacia Italia a algunos millones de extranjeros. Casi dos terceras partes (el 63,5%) de los nacidos en el extranjero que viven en Italia declaran haber venido para trabajar o buscar trabajo. EL 29,5% ha llegado a Italia para reagruparse con familiares, o para casarse. Sólo el 2,7% viene para asistir a cursos.

La estructura de las rentas de los extranjeros, por tanto, está mucho más relacionada con la renta de trabajo que la de los italianos, sobre todo porque los extranjeros tienen una edad media más baja.

Perceptores y valores medios y medianos en euros de la renta neta por tipo de renta y ciudadanía

Año 2008, valores por 100 personas de al menos 15 años de edad con la misma ciudadanía, valores monetarios en euros

TIPO DE RENTA	Ciudadanía extranjera			Ciudadanía italiana		
	Perceptores (%)	Media (€)	Mediana (€)	Perceptores (%)	Media (€)	Mediana (€)
Cualquier tipo de renta	82,8	10.986	9.767	86,4	16.871	14.977
- <i>Renta de trabajo</i>	73,9	12.426	11.500	51,9	18.166	16.296
- Trabajo por cuenta ajena	65,3	11.050	10.404	40,5	16.167	15.732
- Trabajo autónomo	13,0	13.848	11.345	14,8	18.581	14.000
- <i>Prestaciones sociales</i>	31,8	2.629	1.200	49,9	9.373	7.748
- Pensiones	3,2	8.196	5.200	34,3	12.352	10.972
- Prestaciones no de pensión	29,0	1.979	1.080	21,9	1.995	792
- desempleo	20,3	1.649	795	9,0	3.085	1.706
- otros	12,4	1.920	1.284	14,3	1.103	600
<i>Rentas de capital</i>	25,4	400	100	40,7	1.216	250
<i>Otras rentas</i>	57,3	-1.498	-772	54,6	191	73

Fuente: ISTAT

En todas las clases de edad, la cuota de extranjeros perceptores de rentas de trabajo es más alta que la de los italianos (75,4% contra 66,3% entre los 15 y los 64 años).

Mientras entre los italianos las rentas de trabajo de las personas con licenciatura son el 75% más altas que las de las personas con escuela primaria (valor mediano de 1.868 euros mensuales, contra 1.067), entre los extranjeros la diferencia se reduce al 8% (1.039 contra 958).

Como media, el 90,6% de la renta neta de las familias compuestas sólo por extranjeros está representada por rentas de trabajo, contra el 63,8% de las familias compuestas sólo por italianos.

Las familias con extranjeros disponen de una renta media anual de 14.469 euro (valor mediano); por consiguiente, la mitad de ellas dispone un máximo de 1.206 euros mensuales, que bajan a 1.033 cuando están compuestas sólo por extranjeros y suben a 2.136 si se trata de familias mixtas.

Si a la renta neta se añaden beneficios (para comparar las familias propietarias de vivienda con las familias en alquiler) y se calcula el valor equivalente (para comparar familias de dimensiones y composiciones diferentes), la renta mediana de las familias con extranjeros equivale al 56% de la de las familias italianas.

Las rentas de las familias ucranianas (equivalentes al 42,9% de la de las familias italianas), indias (48%), marroquíes (50,3%) y moldavas (50,9%) son las más lejanas del estándar de las familias italianas; los de las familias polacas (65,4%), peruanas (64,7%) y filipinas (59,2%) son las más cercanas.

Las condiciones económicas mejoran al aumentar el tiempo transcurrido desde la llegada a Italia: si una familia compuesta sólo por extranjeros reside en Italia desde hace más de 12 años su renta es superior en un 40% al de una familia que reside aquí desde hace menos de dos años.

En 2008, el 43,9% de las personas que vivían en una familia con extranjeros estaban en riesgo de pobreza; el porcentaje sube al 49,1% para la familia exclusivamente extranjera y baja al 32,7% para las mixtas. Entre las personas que vivían en familias exclusivamente italianas, el 17,4% estaba en riesgo de pobreza.

Como en el caso de los italianos, el riesgo de pobreza de las personas que viven en familias con extranjeros es más alto en el Mezzogiorno (64,2%) que en Centro (47,7%) y en el Norte (37,8%).

El indicador sintético de riesgo de pobreza o exclusión social alcanza el 51% para las personas que viven en familias con al menos un extranjero y el 56,8% en las compuestas sólo por extranjeros, contra los valores del 38,3% en las familias mixtas y del 23,4% en las familias de italianos

PAÍSES BAJOS

LAS FRONTERAS SE MANTENDRÁN CERRADAS PARA LOS TRABAJADORES PROCEDENTES DE RUMANIA Y BULGARIA

Las fronteras holandesas continuarán cerradas para los trabajadores emigrantes procedentes de Rumania y Bulgaria, como mínimo, hasta el 1 de enero de 2014. El Gobierno holandés no quiere la libre circulación de los trabajadores procedentes de estos países mientras crezca el desempleo en Holanda y haya amenaza de recesión. Además, es indeseable que las empresas holandesas atraigan cada vez a más trabajadores migrantes mientras el país cuenta con 500.000 personas que pudiendo trabajar están recibiendo una prestación.

Recientemente, el Consejo de Ministros ha aprobado el envío de una carta al Congreso sobre este asunto, la carta será firmada por el Ministro de Asuntos Sociales y Empleo, Sr. Kamp y también por el Ministro del Interior y Relaciones con el Reino y por el Ministro de Inmigración y Asilo. Antes del 31 de diciembre de 2011, el Ejecutivo también enviará una carta a la Comisión Europea para informar sobre esta decisión.

El número de inmigrantes procedentes de la Europa Central y del Este es mucho mayor de lo esperado. Las últimas estimaciones consideran que la cifra de inmigrantes hacia los Países Bajos está entre 286.000 y 350.000 personas.

La migración laboral tiene algunos efectos positivos, pero también ocasiona una serie de problemas, por ello se está trabajando para abordar los problemas que ocasiona la gran afluencia de inmigrantes hacia este país y esa es la razón para no aceptar aún un mayor número de emigrantes laborales. La Oficina Central de Planificación prevé que cuando se abran definitivamente las fronteras para rumanos y búlgaros entrarán unas 20.000 trabajadores emigrantes al año procedentes de estos países.

En el documento que se enviará al Congreso se avanzan también las medidas que adoptará el Ejecutivo junto con los ayuntamientos para abordar los problemas que está ocasionando la migración laboral. Desde abril, la Inspección de Trabajo ha agudizado el control a los empresarios para evitar pagos salariales por debajo de lo legalmente establecido, en el municipio de Vaals se ha comenzado con el control del permiso de residencia, para casos de duda, cuando alguien solicita una prestación asistencial. Además, hay una propuesta de ley enviada al Congreso para regular la obligación de registro para las empresas de trabajo temporal. El Ejecutivo también ha alcanzado acuerdos con Bélgica para combatir a las empresas de trabajo temporal sin escrúpulos. Asimismo, se están manteniendo consultas con otros países de la Unión Europea para adoptar medidas dirigidas a reconducir mejor y más correctamente los empleos de la migración laboral.

También se incluye en la carta la reacción sobre las conclusiones de la Comisión parlamentaria Lura que hacen hincapié en las lecciones aprendidas sobre la migración laboral. En líneas generales, la Comisión apoya las medidas anunciadas por el Ejecutivo. El Gobierno holandés quiere que los trabajadores migrantes sólo puedan acceder a las prestaciones asistenciales holandesas tras cinco años desde su llegada a Holanda. Actualmente, pueden entrar en consideración para estas prestaciones al año siguiente de su llegada al país. Esta Comisión también es partidaria de que los emigrantes laborales tarden más en entrar en consideración para las prestaciones sociales y pide al Gobierno que mantenga conversaciones con Europa para armonizar la normativa.

El Gobierno, al igual que la Comisión, cree que se debe abordar con dureza las actuaciones de las agencias temporales sin escrúpulos. Además, considera que los emigrantes laborales son los que tienen su propia responsabilidad de lograr que su residencia en Holanda sea un

éxito. El Gobierno holandés crea un marco, pero son los trabajadores migrantes los que deciden venir a residir a Holanda.

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 Empleo y Seguridad Social.

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

CUADROS DE SEGURIDAD SOCIAL

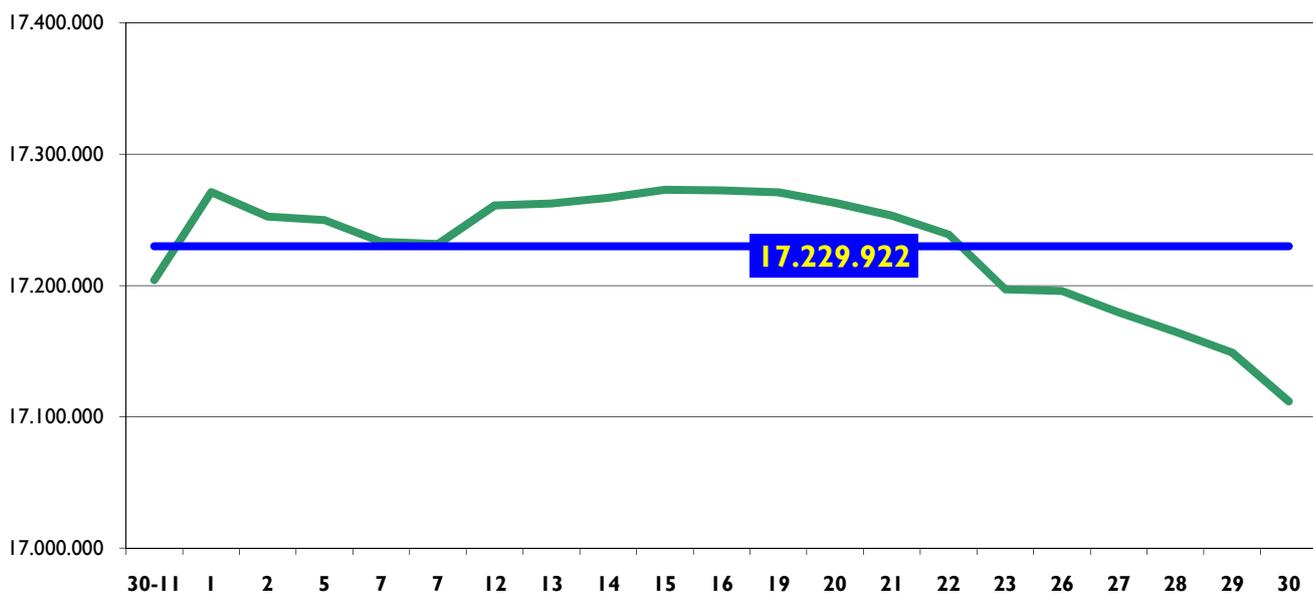
SEGURIDAD SOCIAL

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)	dic-11	17.229.922
Afiliados medios a la Seg. Social (anual)	Media 2011	17.433.161
Número de Pensiones Contributivas	dic-11	8.866.277
Importe pensión media Sistema	dic-11	810,85 Euros.
Importe pensión media Jubilación	dic-11	923,06 Euros.
Importe pensión media Jub. Reg. Gral	dic-11	1.144,61 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)	dic-11	4.422.359
Contratos registrados (INEM)	dic-11	1.165.465
Salario Mínimo Interprofesional	año 2011	641,40 Euros/Mes
IPC (variación mensual)	dic-11	0,1
IPC (variación interanual)	"	2,4

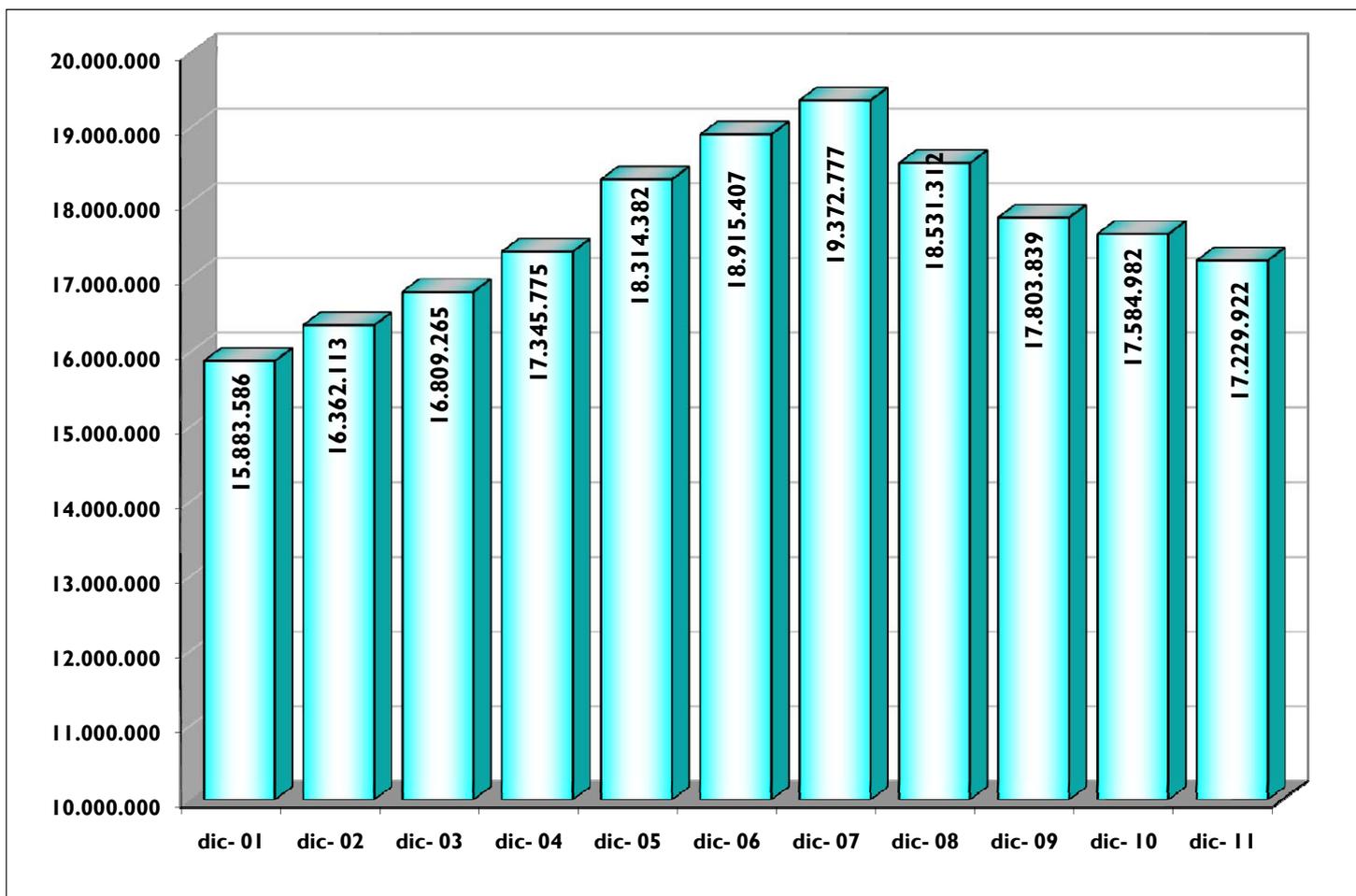
AFILIACIÓN DIARIA EN EL MES DE DICIEMBRE Y MEDIA MENSUAL

DÍA	TOTAL AFILIADOS	ALTAS DIARIAS	BAJAS DIARIAS	VARIACIÓN NETA EN EL DÍA	VARIACIÓN NETA EN EL MES
30-nov	17.204.030				
01-dic	17.271.125	158.125	91.030	67.095	67.095
02-dic	17.252.544	67.564	86.145	-18.581	48.514
05-dic	17.249.888	111.479	114.135	-2.656	45.858
07-dic	17.233.264	73.306	89.930	-16.624	29.234
09-dic	17.231.587	63.901	65.578	-1.677	27.557
12-dic	17.261.061	125.586	96.112	29.474	57.031
13-dic	17.262.366	55.579	54.274	1.305	58.336
14-dic	17.266.973	48.201	43.594	4.607	62.943
15-dic	17.272.866	58.034	52.141	5.893	68.836
16-dic	17.272.497	63.575	63.944	-369	68.467
19-dic	17.271.101	102.761	104.157	-1.396	67.071
20-dic	17.263.000	50.694	58.795	-8.101	58.970
21-dic	17.253.147	42.767	52.620	-9.853	49.117
22-dic	17.238.980	52.206	66.373	-14.167	34.950
23-dic	17.197.144	42.614	84.450	-41.836	-6.886
26-dic	17.195.868	55.884	57.160	-1.276	-8.162
27-dic	17.179.608	49.795	66.055	-16.260	-24.422
28-dic	17.164.704	33.511	48.415	-14.904	-39.326
29-dic	17.148.915	30.751	46.540	-15.789	-55.115
30-dic	17.111.792	40.118	77.241	-37.123	-92.238
MEDIA DICIEMBRE	17.229.922				

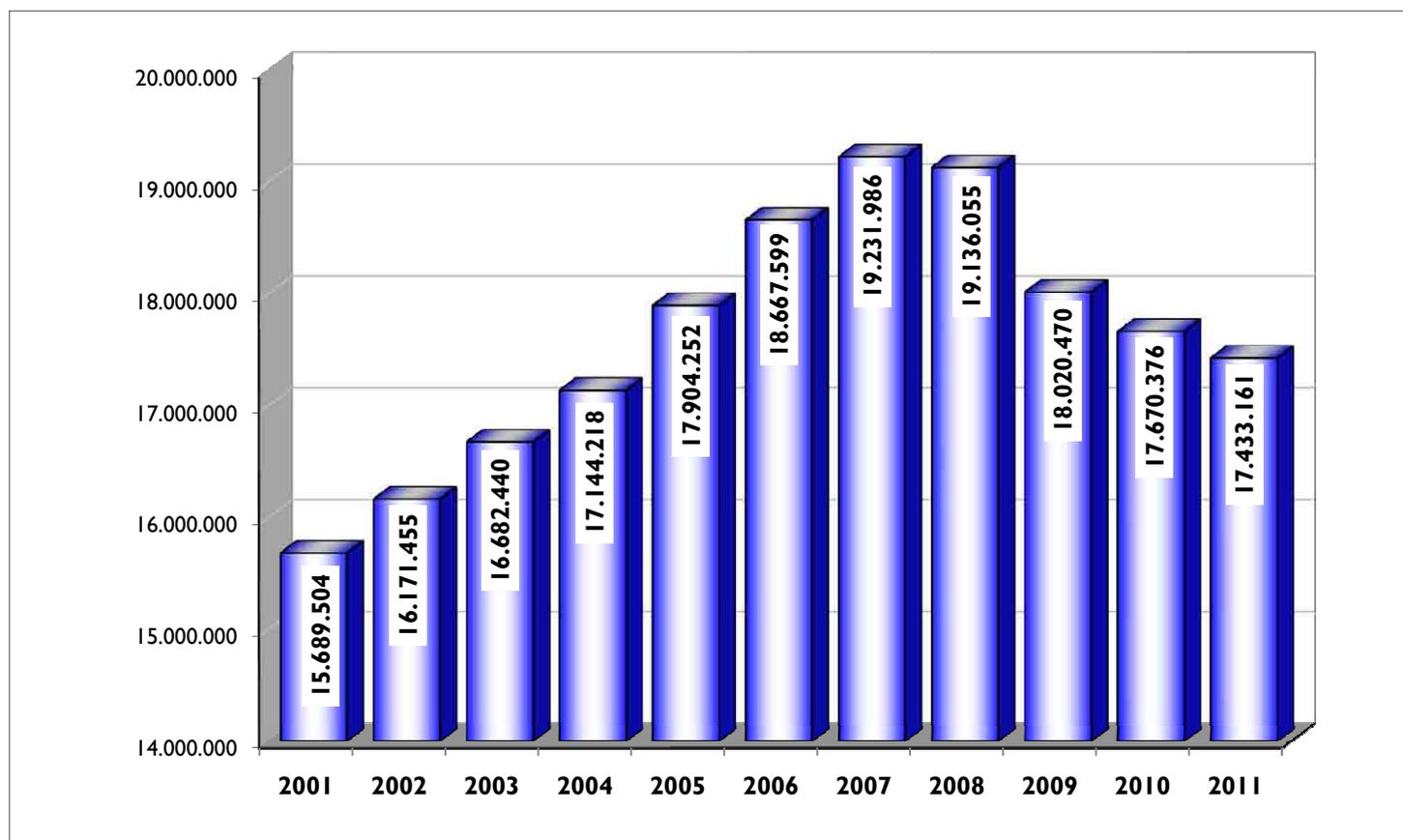


EVOLUCIÓN DE LA AFILIACIÓN

. MEDIAS MENSUALES



. MEDIAS ANUALES



EVOLUCIÓN DE LA AFILIACIÓN POR GÉNERO

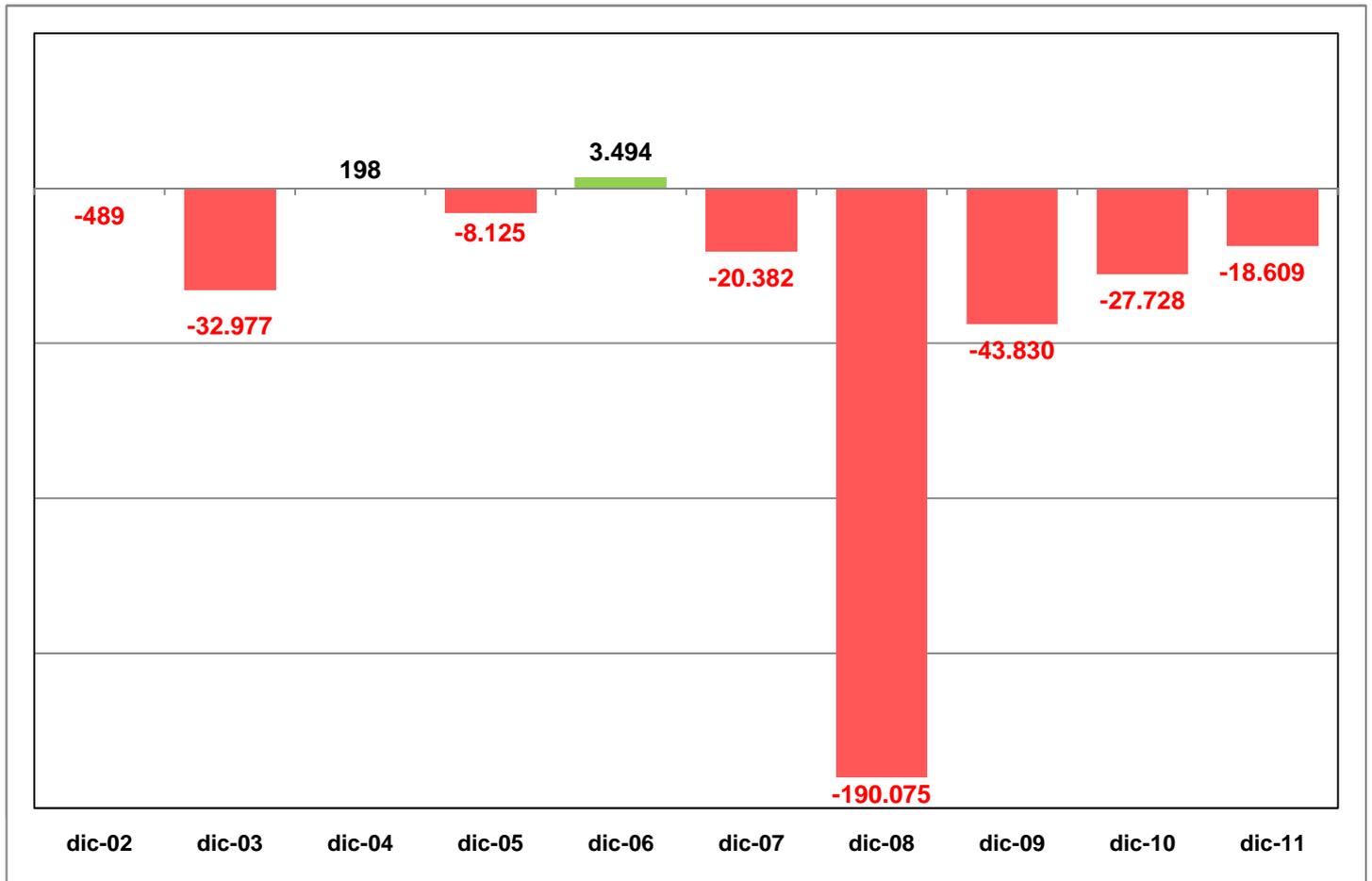
	HOMBRES		MUJERES		TOTAL	Variación Interanual en %		
	Número	% s/total	Número	% s/total		Hombres	Mujeres	Total
Media 2008								
Enero	11.087.203	57,86%	8.073.595	42,14%	19.160.798	0,82	3,75	2,04
Febrero	11.138.417	57,86%	8.113.708	42,14%	19.252.125	0,46	3,61	1,77
Marzo	11.140.381	57,68%	8.174.023	42,32%	19.314.404	-0,17	3,47	1,34
Abril	11.138.826	57,55%	8.217.444	42,45%	19.356.270	-0,50	3,28	1,07
Mayo	11.134.557	57,37%	8.275.085	42,63%	19.409.642	-1,20	3,01	0,55
Junio	11.109.558	57,39%	8.249.395	42,61%	19.358.953	-1,90	2,44	-0,10
Julio	11.131.390	57,43%	8.250.833	42,57%	19.382.223	-2,39	2,00	-0,57
Agosto	10.967.445	57,31%	8.170.111	42,69%	19.137.556	-2,63	1,84	-0,77
Septiembre	10.864.979	57,12%	8.155.381	42,88%	19.020.360	-3,43	1,43	-1,40
Octubre	10.748.123	56,81%	8.170.350	43,19%	18.918.473	-4,58	0,77	-2,34
Noviembre	10.601.841	56,63%	8.119.546	43,37%	18.721.387	-5,86	-0,15	-3,46
Media 2009								
Enero	10.230.411	56,27%	7.951.332	43,73%	18.181.743	-7,73	-1,51	-5,11
Febrero	10.182.132	56,22%	7.930.478	43,78%	18.112.611	-8,59	-2,26	-5,92
Marzo	10.125.799	56,07%	7.932.323	43,93%	18.058.122	-9,11	-2,96	-6,50
Abril	10.083.029	55,91%	7.951.154	44,09%	18.034.183	-9,48	-3,24	-6,83
Mayo	10.110.347	55,85%	7.993.141	44,15%	18.103.487	-9,20	-3,41	-6,73
Junio	10.129.520	55,97%	7.968.466	44,03%	18.097.986	-8,82	-3,41	-6,51
Julio	10.177.823	56,10%	7.965.731	43,90%	18.143.554	-8,57	-3,46	-6,39
Agosto	10.090.470	56,05%	7.910.840	43,95%	18.001.310	-8,00	-3,17	-5,94
Septiembre	10.030.318	55,93%	7.904.777	44,07%	17.935.095	-7,68	-3,07	-5,71
Octubre	9.974.586	55,70%	7.934.359	44,30%	17.908.945	-7,20	-2,89	-5,34
Noviembre	9.922.472	55,60%	7.925.197	44,40%	17.847.669	-6,41	-2,39	-4,67
Diciembre	9.863.489	55,40%	7.940.350	44,60%	17.803.839	-5,51	-1,89	-3,93
Media 2010								
Enero	9.711.767	55,35%	7.834.244	44,65%	17.546.011	-5,07	-1,47	-3,50
Febrero	9.727.043	55,35%	7.845.308	44,65%	17.572.351	-4,47	-1,07	-2,98
Marzo	9.719.194	55,24%	7.875.614	44,76%	17.594.808	-4,02	-0,71	-2,57
Abril	9.734.254	55,16%	7.914.407	44,84%	17.648.660	-3,46	-0,46	-2,14
Mayo	9.789.710	55,12%	7.972.187	44,88%	17.761.897	-3,17	-0,26	-1,89
Junio	9.829.761	55,27%	7.956.021	44,73%	17.785.782	-2,96	-0,16	-1,73
Julio	9.893.673	55,43%	7.954.650	44,57%	17.848.323	-2,79	-0,14	-1,63
Agosto	9.817.062	55,41%	7.899.402	44,59%	17.716.464	-2,71	-0,14	-1,58
Septiembre	9.761.700	55,24%	7.909.780	44,76%	17.671.480	-2,68	0,06	-1,47
Octubre	9.726.518	55,06%	7.939.632	44,94%	17.666.149	-2,49	0,07	-1,36
Noviembre	9.684.814	54,99%	7.927.895	45,01%	17.612.709	-2,40	0,03	-1,32
Diciembre	9.638.734	54,81%	7.946.248	45,19%	17.584.982	-2,28	0,07	-1,23
Media 2011								
Enero	9.521.276	54,84%	7.840.563	45,16%	17.361.839	-1,96	0,08	-1,05
Febrero	9.512.034	54,83%	7.835.060	45,17%	17.347.094	-2,21	-0,13	-1,28
Marzo	9.521.327	54,74%	7.871.427	45,26%	17.392.754	-2,04	-0,05	-1,15
Abril	9.545.110	54,62%	7.929.091	45,38%	17.474.201	-1,94	0,19	-0,99
Mayo	9.603.913	54,59%	7.988.277	45,41%	17.592.191	-1,90	0,20	-0,96
Junio	9.624.651	54,73%	7.961.928	45,27%	17.586.579	-2,09	0,07	-1,12
Julio	9.677.275	54,87%	7.960.077	45,13%	17.637.352	-2,19	0,07	-1,18
Agosto	9.600.008	54,86%	7.900.510	45,14%	17.500.517	-2,21	0,01	-1,22
Septiembre	9.529.925	54,66%	7.905.637	45,34%	17.435.562	-2,37	-0,05	-1,34
Octubre	9.446.634	54,42%	7.913.678	45,58%	17.360.313	-2,88	-0,33	-1,73
Noviembre	9.371.633	54,33%	7.876.897	45,67%	17.248.530	-3,23	-0,64	-2,07
Diciembre	9.337.120	54,19%	7.892.802	45,81%	17.229.922	-3,13	-0,67	-2,02

EVOLUCIÓN DE LA AFILIACIÓN DE TRABAJADORES EXTRANJEROS

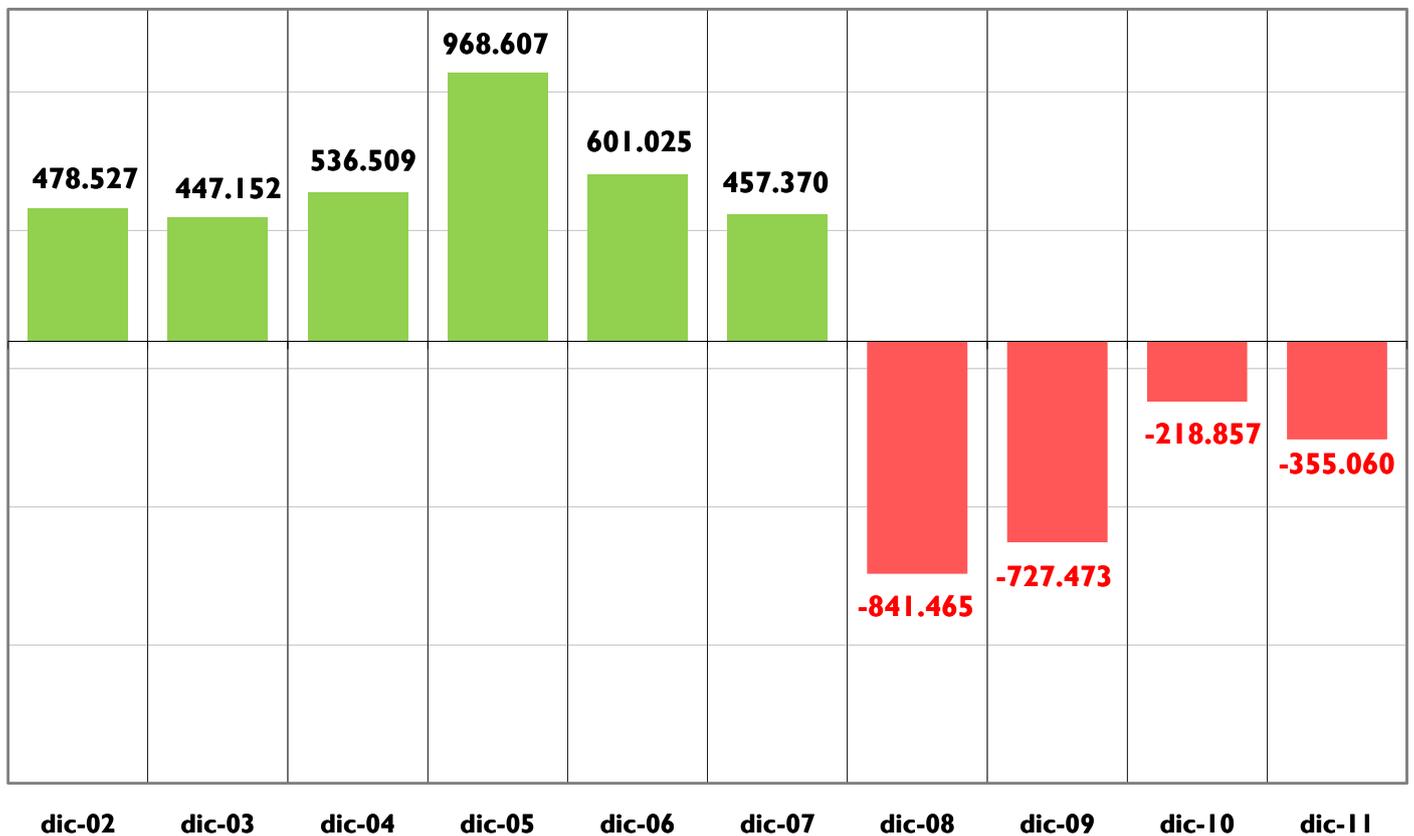
	General	Autónomos	Agrario	Mar	Carbón	Hogar	Total
2.008							
enero	1.457.518	224.793	160.394	4.053	647	152.697	2.000.102
febrero	1.485.107	228.665	174.880	4.746	648	153.897	2.047.942
marzo	1.503.075	232.747	180.765	5.007	643	156.476	2.078.714
abril	1.521.239	235.501	187.940	5.142	651	159.355	2.109.828
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	1.084.633	208.512	258.608	3.871	603	182.695	1.738.922

EVOLUCIÓN DE LA AFILIACIÓN A LA SEGURIDAD SOCIAL

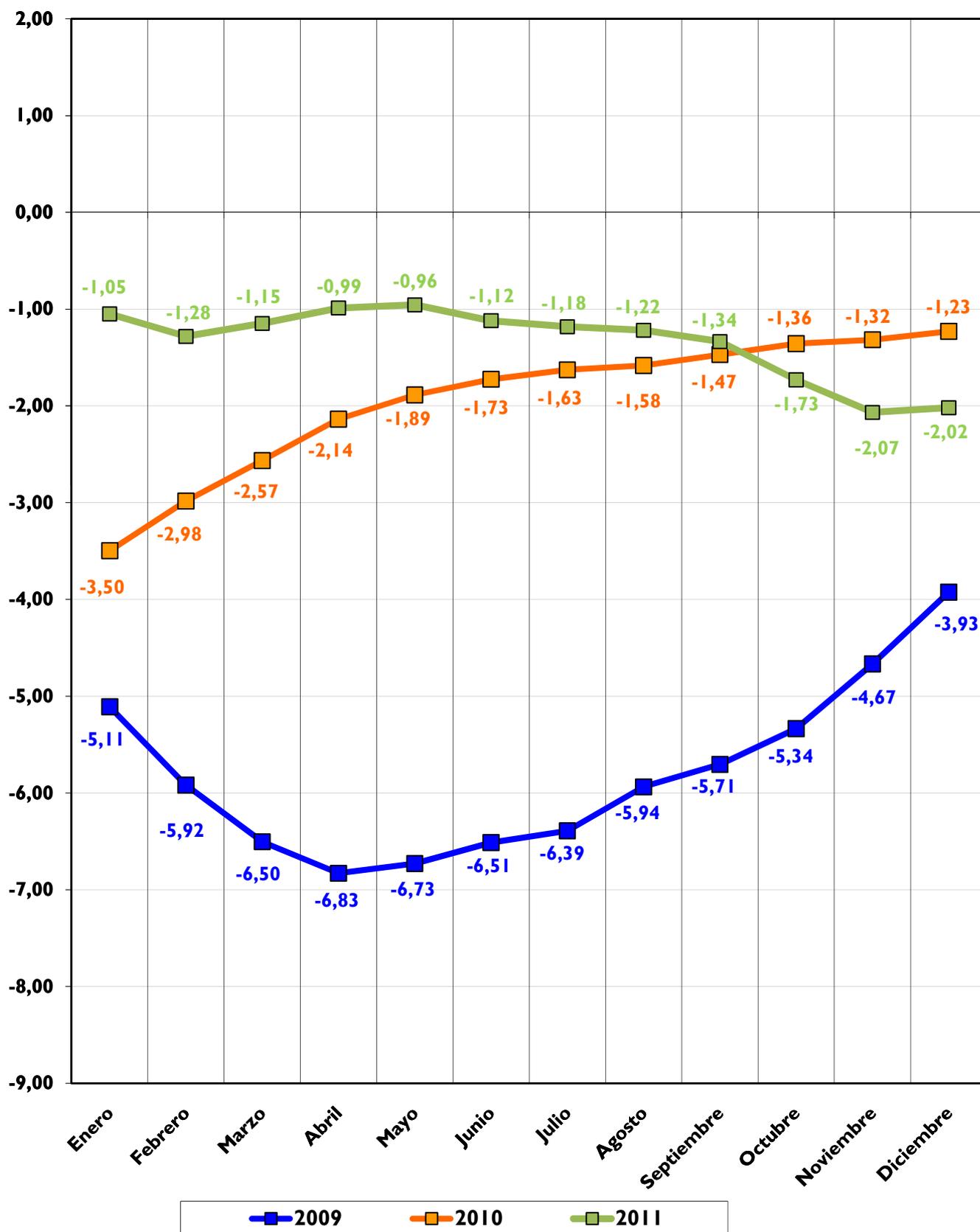
. VARIACIÓN MENSUAL



. VARIACIÓN ANUAL



TASAS DE VARIACIÓN INTERANUAL DE LA AFILIACIÓN

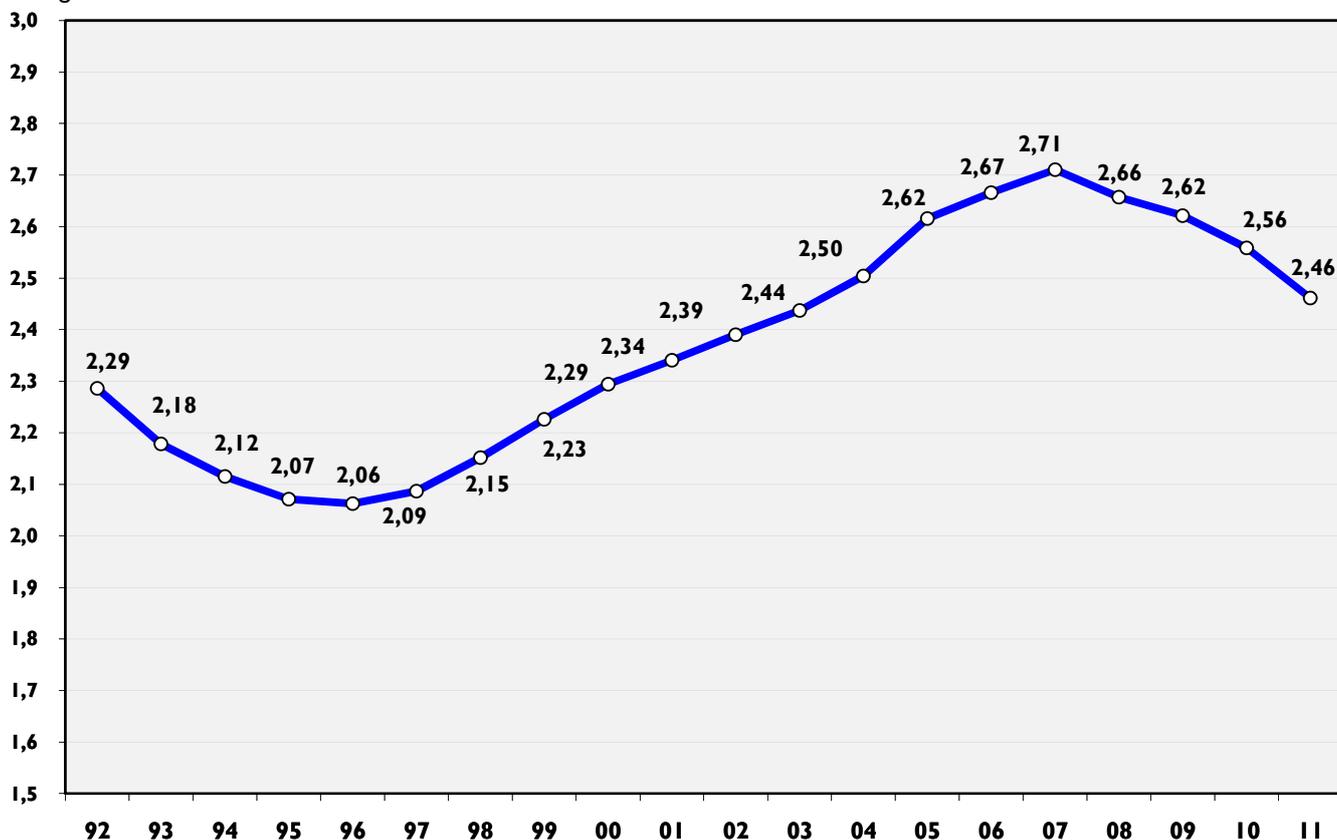


EVOLUCION AFILIADOS/PENSIONISTAS

	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
dic-11 (I)	17.111.792	2.731.834	19.843.626	8.061.785	2,46

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

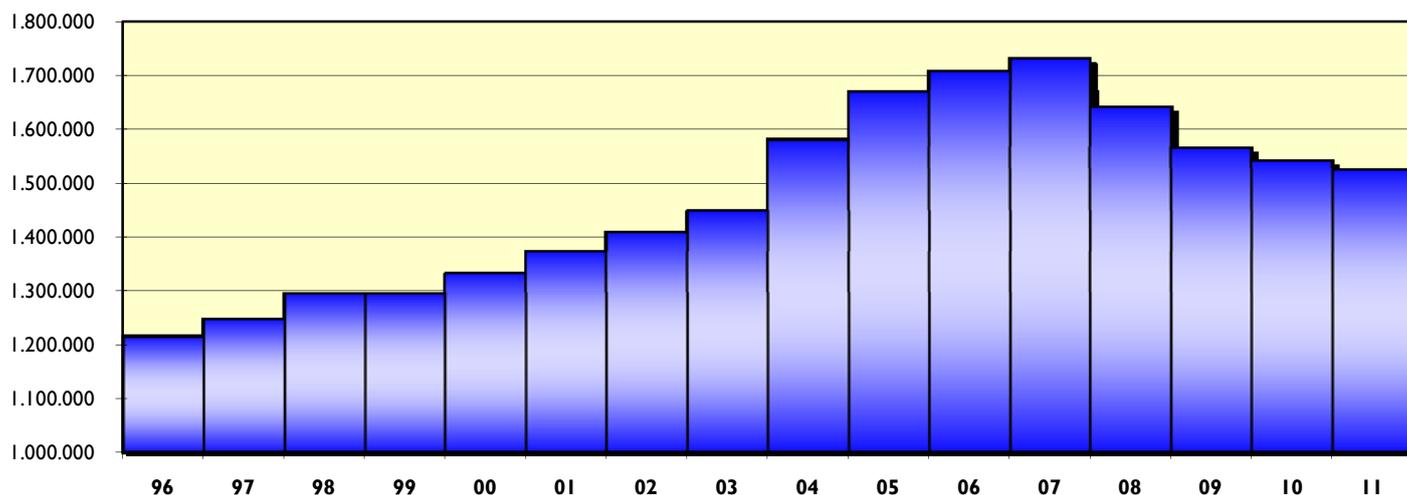


Datos a 31 de diciembre

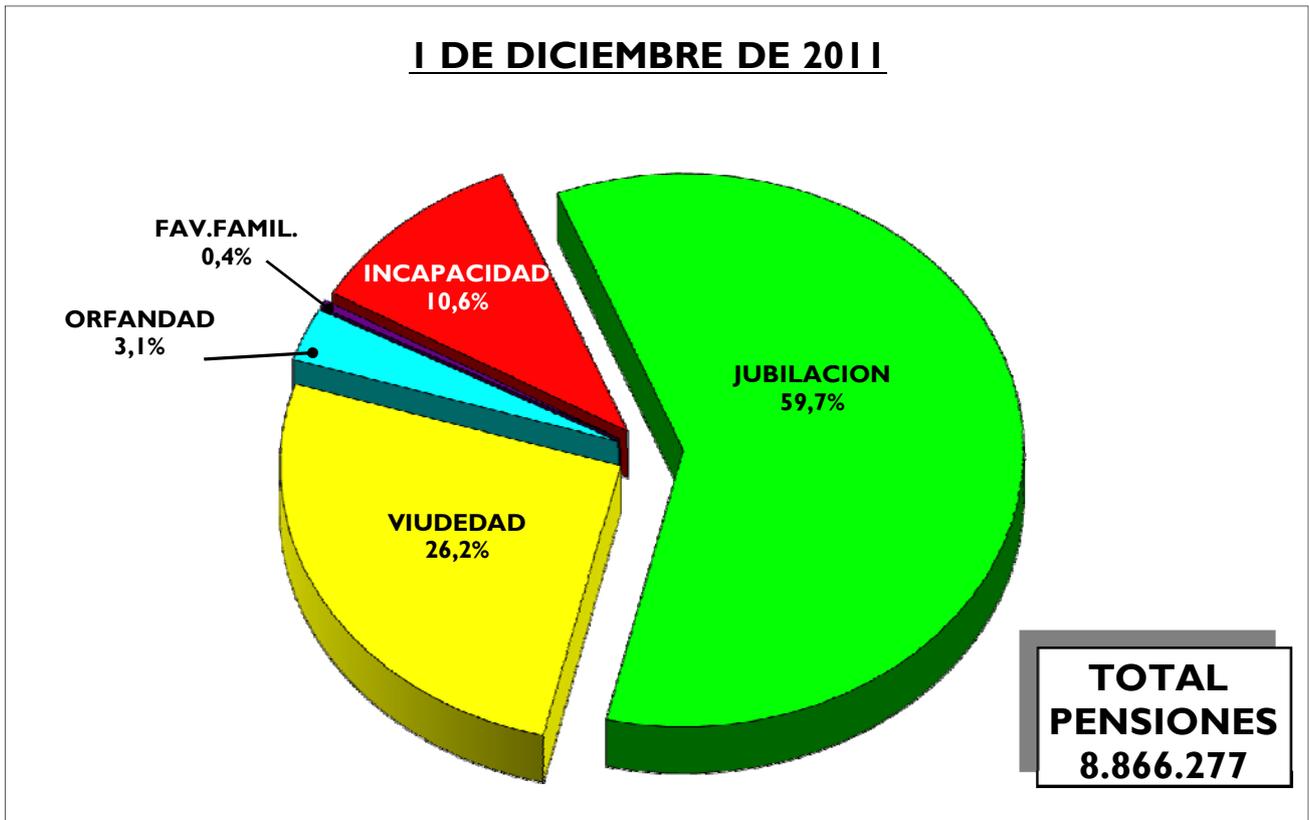
EVOLUCION DE LAS EMPRESAS EN ALTA A LA SEGURIDAD SOCIAL

A 31 de diciembre

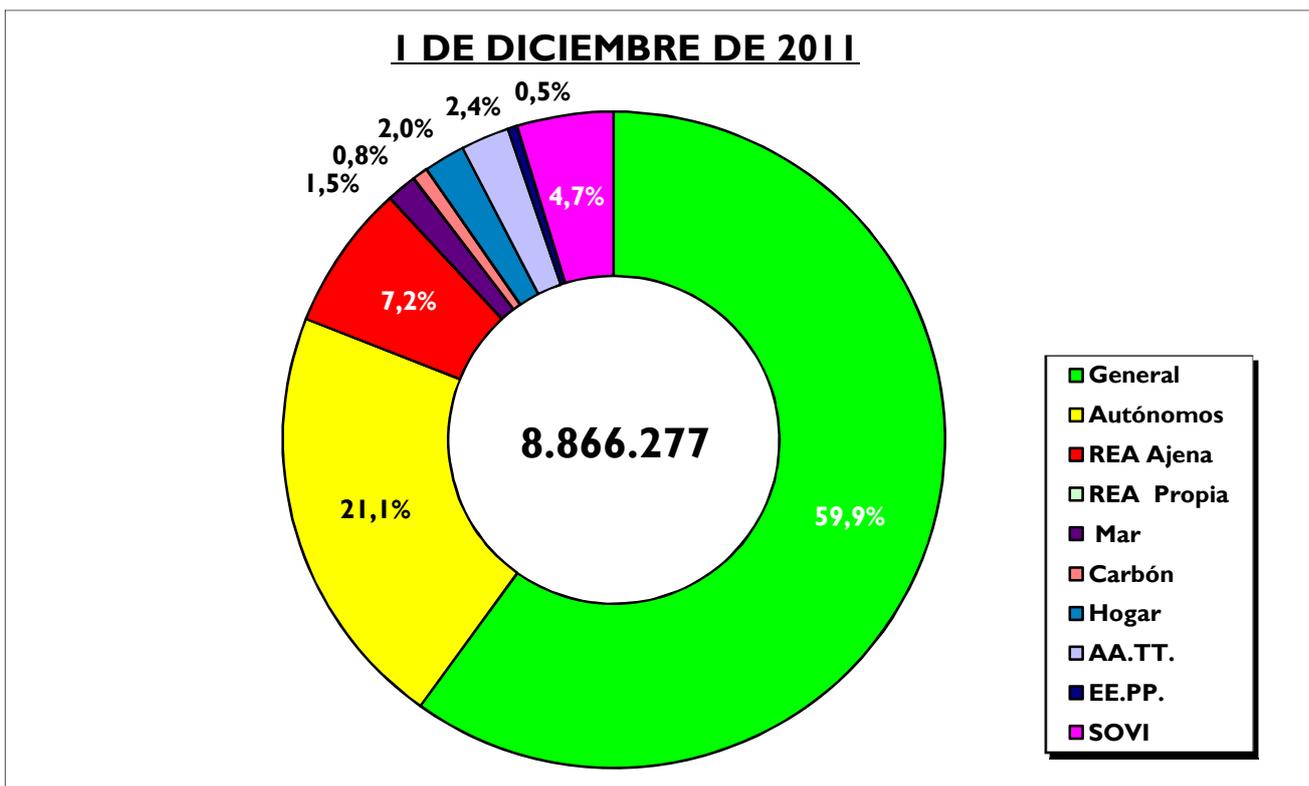
	General	Mar	Carbón	Agrario	Total	Variación anual	
						absoluta	%
1980	658.037	26.061	470		684.568		
1981	655.040	27.028	496		682.564	-2.004	-0,29
1982	655.108	27.956	533		683.597	1.033	0,15
1983	656.295	28.203	548		685.046	1.449	0,21
1984	663.095	28.621	553		692.269	7.223	1,05
1985	686.339	27.655	519		714.513	22.244	3,21
1986	715.429	24.825	459		740.713	26.200	3,67
1987	767.776	24.121	415		792.312	51.599	6,97
1988	840.524	23.898	297		864.719	72.407	9,14
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	86.170	1.581.289	133.600	9,23
2005	1.565.117	11.749	99	93.036	1.670.001	88.712	5,61
2006	1.606.007	11.518	97	89.346	1.706.968	36.967	2,21
2007	1.631.963	11.347	96	88.293	1.731.699	24.731	1,45
2008	1.543.866	10.770	90	88.006	1.642.732	-88.967	-5,14
2009	1.465.034	10.656	85	89.642	1.565.417	-77.315	-4,71
2010	1.439.850	10.343	78	92.248	1.542.519	-22.898	-1,46
2011	1.413.571	10.297	76	100.593	1.524.537	-17.982	-1,17



DISTRIBUCION DEL NUMERO DE PENSIONES POR CLASES



DISTRIBUCION DEL NUMERO DE PENSIONES POR REGIMENES



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
1.12.2011	942.883	5.289.994	2.319.204	275.993	38.203		8.866.277

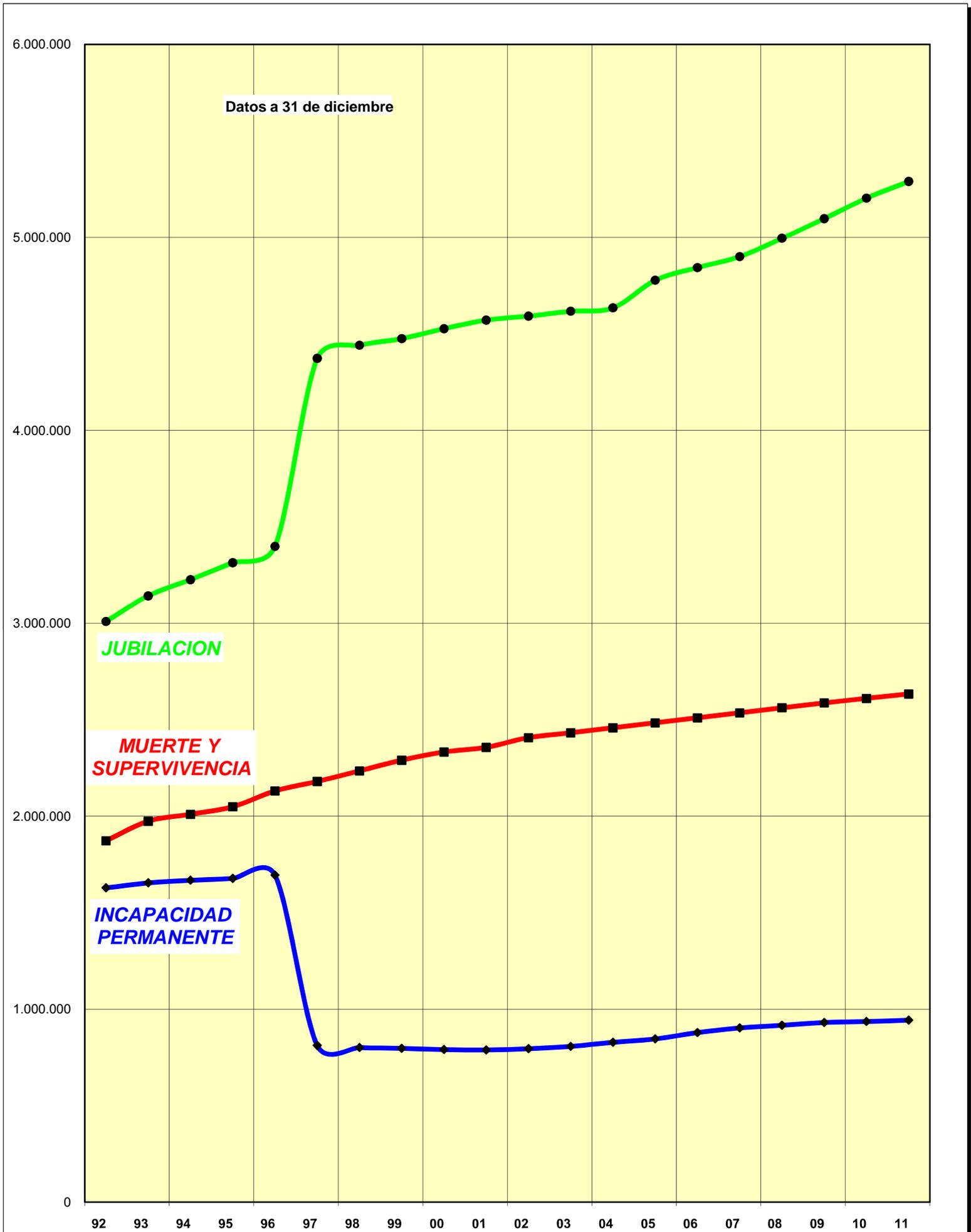
NOTA: Desde 1.12.97 se ha procedido a la aplicación del art.7 apdo.1) del Real Decreto 1647/1997, de 31 de octubre, por el que las pensiones de incapacidad permanente del Sistema de la Seguridad Social, cuando sus beneficiarios cumplan la edad de 65 años, pasarán a denominarse pensiones de jubilación.

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
1.12.2011 (*)	0,6	1,9	0,8 27	1,8	1,4		1,4

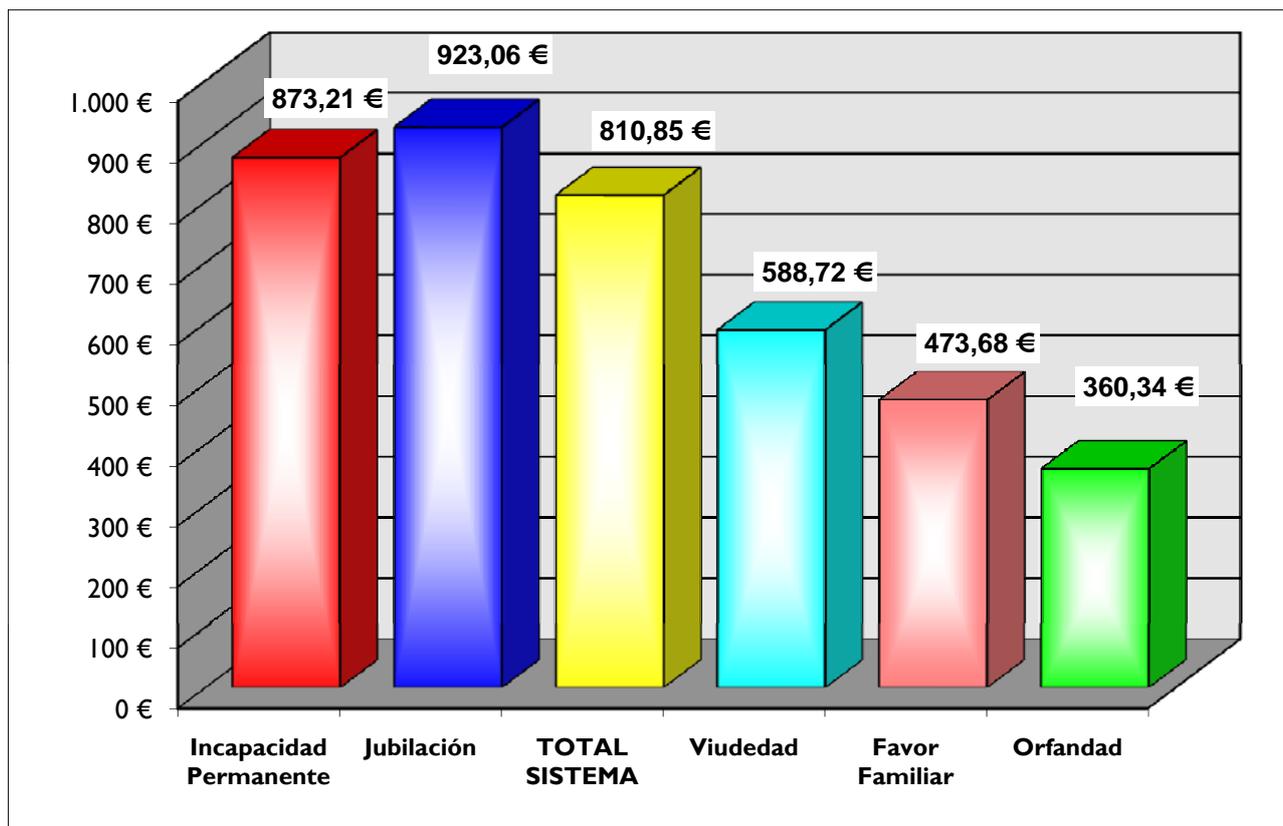
(*) Incremento sobre mismo período de 2010

EVOLUCION DEL NUMERO DE PENSIONES. (POR CLASES)



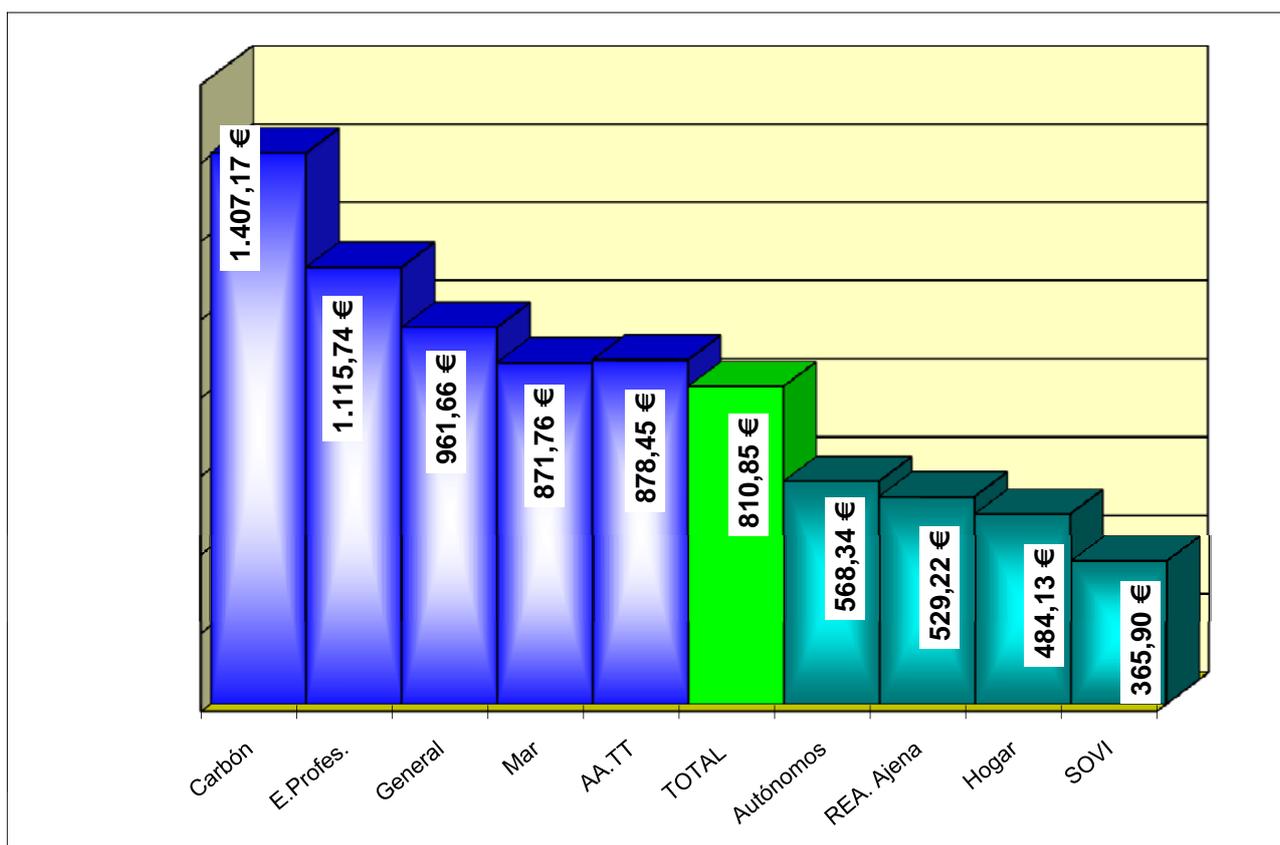
IMPORTE DE LA PENSION MEDIA (POR CLASES)

I-dic-I I



IMPORTE DE LA PENSION MEDIA (POR REGIMENES)

I-dic-I I



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	641,22	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
1-12-2011	873,21	923,06	588,72	360,34	473,68	810,85

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	5,81	5,56	7,54	6,32	7,91	5,98
2004	4,68	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
1-12-2011	2,25	3,44	2,54	2,64	2,51	3,18

(*) 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
1-12-2011	961,89	632,34	503,83		824,48	1.350,60	487,04	1.032,94	1.072,91	370,71	873,21

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
1-12-2011(*)	1,73	2,93	2,50		2,24	2,71	2,59	2,09	1,03	1,72	2,25

(*) 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
1-12-2011	1.144,61	627,61	580,84		1.097,48	1.871,89	499,07	926,77	1.603,24	368,03	923,06

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
1-12-2011(*)	3,10	3,28	1,93		2,56	3,15	1,85	4,70	1,50	1,86	3,44

(*) 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-12-2011	651,95	437,48	470,06		584,39	763,79	291,12	733,02	825,37	341,13	588,72

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-12-2011(*)	2,38	2,59	1,77		2,28	3,24	1,26	2,45	3,43	3,40	2,54

(*) Incremento sobre mismo período de 2010

EJECUCION DEL PRESUPUESTO DE INGRESOS

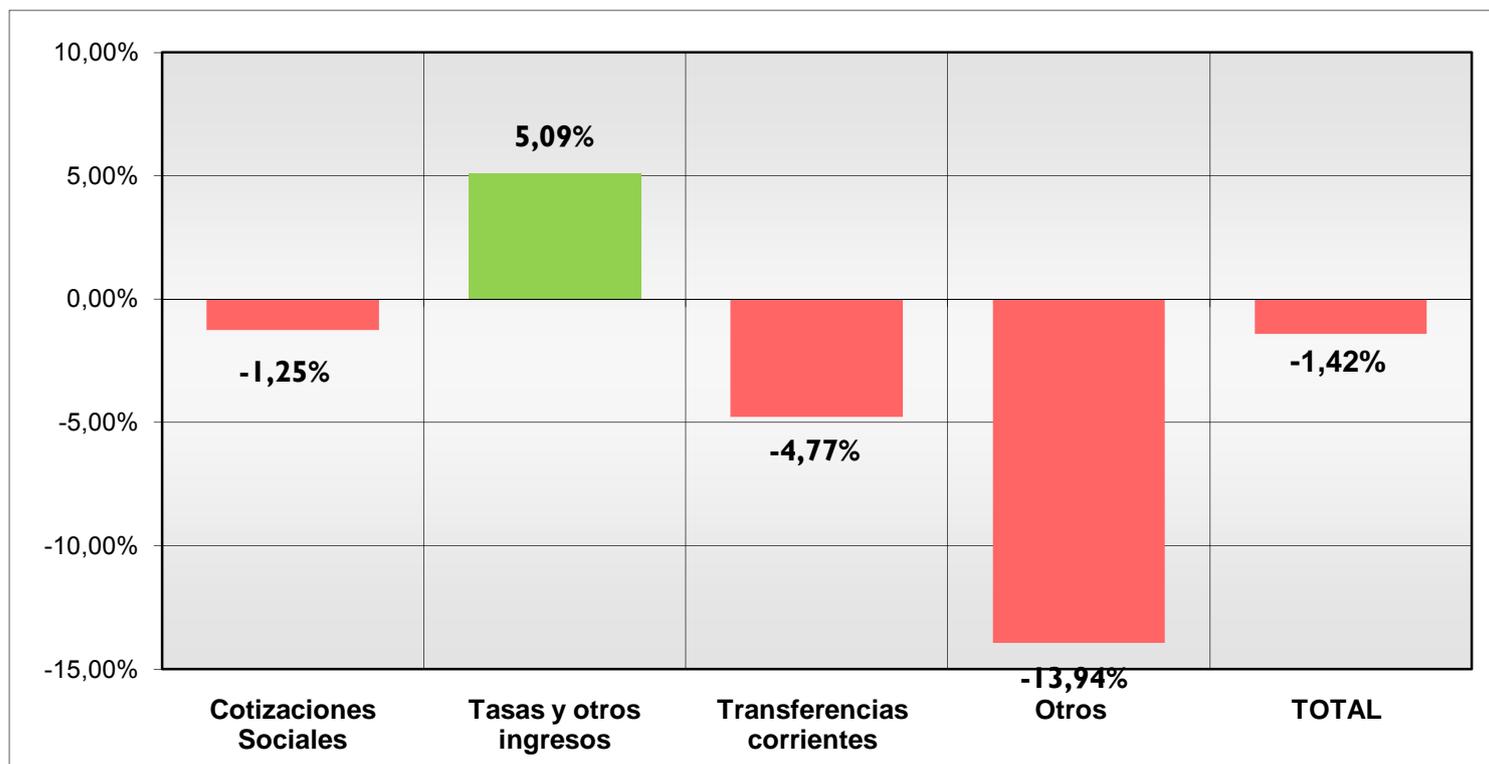
AGREGADO DE ENTIDADES Y TESORERÍA GENERAL DE LA SEGURIDAD SOCIAL

ACUMULADO AL MES DE NOVIEMBRE

(Millones de Euros.)

CLASIFICACION ECONOMICA	PREVISIONES DE INGRESOS 2.011	DERECHOS RECONOCIDOS HASTA NOVIEMBRE DE 2011	% DE EJECUCION	TASAS VARIACION RESPECTO AÑO ANTERIOR
Cotizaciones Sociales	99.325,96	85.781,69	86,36%	-1,25%
Tasas y otros ingresos	1.397,39	901,39	64,51%	5,09%
Transferencias corrientes	11.497,47	10.887,37	94,69%	-4,77%
Otros	3.765,82	2.986,01	79,29%	-13,94%
Activos, pasivos financieros y remanentes tesorería	36,81	1.207,42	3280,14%	98,90%
TOTAL	116.023,44	101.763,88	87,71%	-1,42%

VARIACIÓN INTERANUAL EN %



RECAUDACION EN VIA EJECUTIVA

noviembre-I I

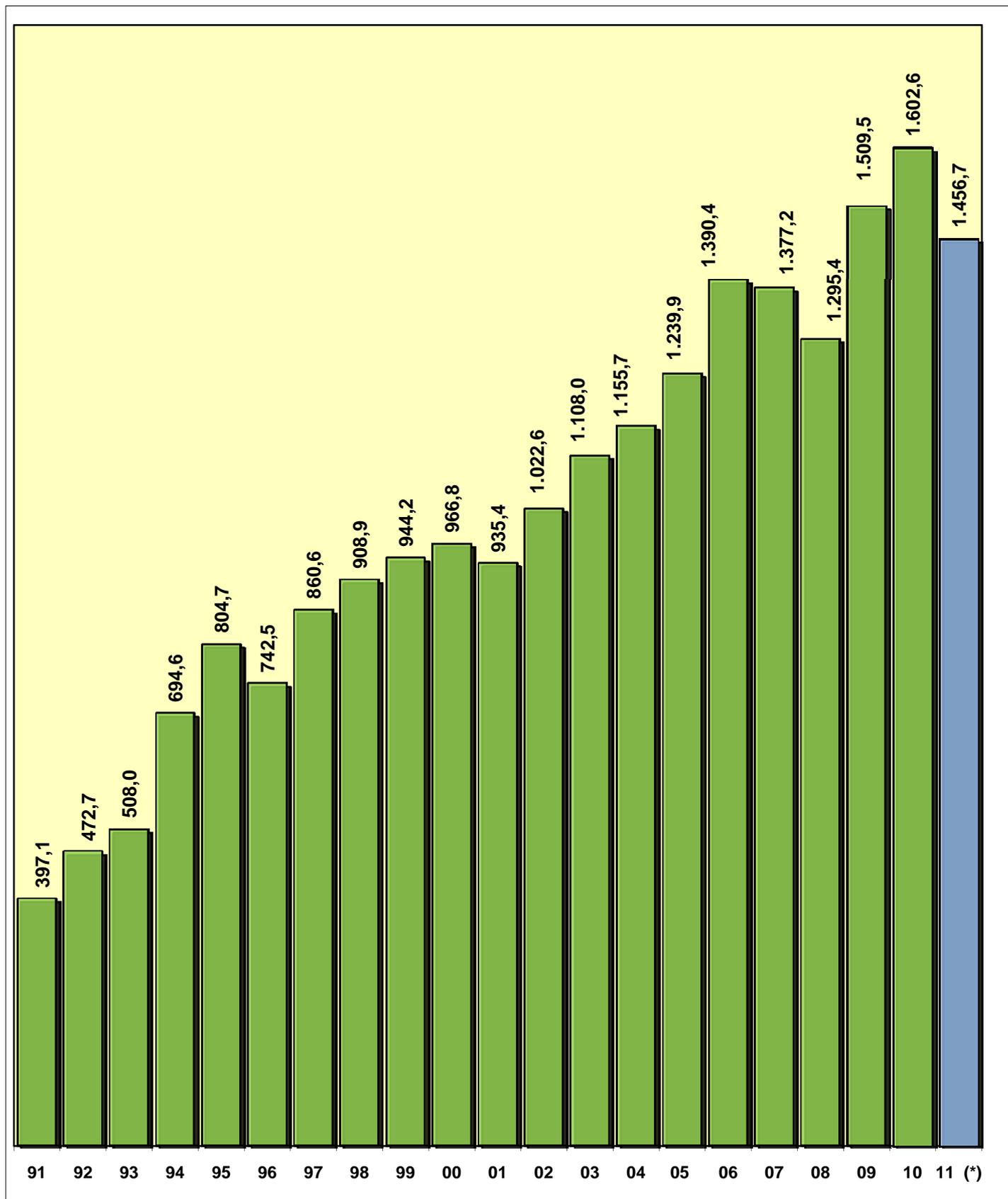
(Millones de Euros)

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	125,83			11,38	137,21		
Diciembre							
Acumulado							
2011	1.380,46			76,23	1.456,69		

EVOLUCION DE LA RECAUDACION EN VIA EJECUTIVA

noviembre-11

En millones de euros



(*) Acumulado a noviembre

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 %)

