



ACTUALIDAD INTERNACIONAL SOCIOLABORAL

Nº 154
Febrero-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 Empleo y Seguridad Social en el exterior, que se consideran de especial interés por su relación con los objetivos y ámbitos de competencia del Ministerio.

Dentro del bloque de la **Información Internacional**, en el primer capítulo, dedicado a la **Situación política, económica y social**, de **Alemania** se detallan las novedades legislativas más importantes en los ámbitos de seguridad social, mercado laboral y relaciones laborales; de **Bélgica** se publica información sobre un estudio acerca del tejido empresarial durante el año 2011, que ha sido muy positivo en lo que se refiere a la creación de empresas; de **Francia** se publican dos documentos: el primero informa de la cumbre social sobre el empleo convocada por el Presidente Sarkozy para proponer a los interlocutores sociales un conjunto de medidas en materia de empleo; el segundo informa del nuevo programa de reformas anunciado por el Presidente en una intervención transmitida por televisión; de **Italia** se incluyen dos artículos: el primero con comentarios generales sobre la situación actual del país; el segundo presenta los datos demográficos actualizados publicados por el ISTAT; de **Países Bajos** se publican dos artículos: el primero informa de la entrada en vigor de importantes cambios que afectan a gran parte de la población, como el subsidio por cuidado de hijos y el seguro básico de salud; el segundo analiza la situación económica del país; de **Grecia, 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 Francia se incluye un artículo sobre la protección social de los empleados de hogar; de **Italia** se explican algunos aspectos y consecuencias de la última reforma del sistema de pensiones; de **Países Bajos** se publica un artículo sobre la actualización del salario mínimo legal y de la pensión general de vejez.

En el capítulo de **Mercado de Trabajo**, en el apartado de **Empleo/Desempleo**, de **Alemania** se publican cuatro artículos: el primero recoge los datos oficiales sobre el mercado de trabajo en enero; el segundo analiza la oferta de empleo en el mismo mes, a partir del índice de empleo de la Agencia Federal de Empleo; el tercero expone el beneficio que ha supuesto para el mercado laboral el auge económico en 2011; el último trata sobre el potencial desaprovechado que representan las mujeres debido a la falta de posibilidades de conciliación familiar; de **Bélgica** se incluyen las estadísticas laborales del mes de enero; de **Canadá** se publica un artículo sobre la situación del empleo en el mes de enero; de **EE.UU** se publican dos artículos: el primero muestra las estadísticas del mercado de trabajo del mes de enero, en el que se generaron 243.000 puestos de trabajo, situándose la tasa de desempleo en el 8,5%; su nivel más bajo en los últimos tres años; el segundo es un informe de la Oficina de la Mujer del Departamento de Trabajo de EE.UU. sobre la guía de empleos verdes para la mujer; de **Francia** se publica un informe sobre el procedimiento de despido de los trabajadores “seniors”, que tiene unas reglas específicas; de **Grecia** se publican los datos de la encuesta mensual sobre población activa, con datos de octubre de 2011; de **Países Bajos** se añaden dos artículos: el primero sobre la situación del mercado de trabajo; el segundo sobre la política de Holanda frente al desempleo juvenil; de **Reino Unido** se publican asimismo las estadísticas referidas al trimestre septiembre-noviembre.

En el capítulo de **Relaciones Laborales y Condiciones de Trabajo**, en el apartado de **Relaciones Laborales**, de **Bélgica** se publica un artículo sobre las diferentes condiciones de trabajo entre obreros y empleados, una de las principales peculiaridades del mercado laboral belga; de **Francia** se incluye un informe sobre los diferentes permisos y ausencias a los que tiene derecho el trabajador; de **Italia** se incluyen dos trabajos: el primero se refiere a la pérdida de poder adquisitivo de los salarios, que se encuentran en el nivel más bajo desde 1995; el segundo muestra las posiciones del Gobierno y de los agentes sociales ante la reforma laboral que deberá

definirse antes de finales de marzo; de **Países Bajos** se incluyen dos artículos: el primero explica las características básicas que deben reunir los contratos temporales; el segundo informa de la propuesta que el Ministro de Asuntos Sociales y Empleo presentará ante el Congreso con la finalidad de prolongar la vigencia de los contratos temporales hasta un período entre siete y diez años; de **Reino Unido** se publica un artículo sobre las propuestas del Gobierno británico para poner freno a las retribuciones excesivas de algunos directivos de empresas en el sector privado.

En el capítulo de **Asuntos Sociales y Servicios Sociales**, de **Italia** se informa sobre la integración de los alumnos con discapacidad en las escuelas primarias y secundarias de primer grado, a partir de una encuesta del Instituto Nacional de Estadística en colaboración con el Ministerio de Educación, Universidad e Investigación; de **Países Bajos** se publica un artículo sobre la Ley de Trabajo y Apoyo a los jóvenes discapacitados (Wajong), ya que el Gobierno estima que una cuarta parte de personas que reciben esta prestación trabaja pero que al menos la mitad estaría en condiciones de hacerlo.

En el capítulo de **Migraciones**, de **Italia** se inserta información sobre la polémica tasa para la renovación del permiso de residencia, que podría ser revisada; de **Países Bajos** se publican dos artículos: el primero informa de las migraciones producidas en este país en el año 2011, en el que aumentaron tanto las cifras de emigrantes como de inmigrantes, según la Oficina Nacional de Estadística; el segundo aborda el endurecimiento de la normativa relativa al trabajo de los extranjeros a partir de julio de 2011, con directa relación a la situación del mercado de trabajo y con una especial referencia a las estadísticas de la población española en Países Bajos.

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

Alemania.-9

- Novedades legislativas a partir del 1 de enero de 2012

Bélgica.- 13

- Comentario General

Francia.- 15

- Cumbre social sobre el empleo
- Nuevo programa de reformas anunciado por el presidente de la República

Grecia.- 20

- Comentario general

Irlanda.- 23

- Comentario general

Italia.- 25

- Comentario general
- Indicadores demográficos en 2011

Países Bajos.- 30

- Cambios a 1 de enero de 2012 en diversas materias
- Situación económica

Reino Unido.- 35

- Comentario General

Rumanía.- 38

- Comentario general

AREA DE SEGURIDAD SOCIAL

Francia.- 42

- Protección social de los empleados de hogar

Italia.- 45

- Algunos aspectos y consecuencias de la última reforma

Países Bajos.- 47

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

ÁREA DE MERCADO DE TRABAJO

EMPLEO/DESEMPLEO

Alemania.- 51

- La situación del mercado de trabajo en enero de 2012
- Oferta de empleo en Alemania en enero
- El mercado laboral se beneficia del auge económico en 2011
- Mujeres entre la profesión y la familia. Su potencial para el mercado laboral*

Bélgica.- 72

- Situación del mercado de trabajo en enero de 2012

Canadá.- 79

- Situación del mercado de trabajo en enero de 2012

EE.UU.- 81

- Situación del mercado de trabajo en enero de 2012
- Guía de empleos verdes para la mujer*

Francia.- 87

- Despido de trabajadores “seniors”

Grecia.- 93

- Encuesta mensual sobre población activa

Países Bajos.- 94

- Situación del mercado de trabajo
- Los jóvenes y el trabajo

Reino Unido.-102

- Situación del mercado de trabajo

ÁREA DE RELACIONES LABORALES Y CONDICIONES DE TRABAJO**RELACIONES LABORALES****Bélgica.- 105**

- Hacia la equiparación de los derechos de los obreros y empleados

Francia.- 110

- Permisos y ausencias del trabajador

Italia.- 117

- El poder adquisitivo de los salarios, al nivel más bajo desde 1995
- Reforma del mercado de trabajo

Países Bajos.- 122

- Contratos temporales
- Planes para prolongar la duración de los contratos temporales

Reino Unido.- 126

- Regulación de las retribuciones de directivos

ASUNTOS SOCIALES Y SERVICIOS SOCIALES**Italia.- 129**

- La integración de los alumnos con discapacidad en las escuelas primarias y secundarias de primer grado

Países Bajos.- 130

- Ley Wajong y Ley de Trabajo según capacidad

AREA DE MIGRACIONES

Italia.- 133

- Posible revisión de la tasa para la renovación del permiso de residencia

Países Bajos.- 134

- Nuevo record de emigración e inmigración en 2011
- Endurecimiento de la normativa de permisos de trabajo

ESPAÑA

INDICADORES

- **Últimos datos estadísticos .- 145**
- **Cuadros en materia de Seguridad Social enero de 2012.- 146**

* Estos informes contemplan aspectos de especial interés desde la perspectiva de la igualdad entre mujeres y hombres en las distintas políticas o ámbitos de intervención, o recogen información sobre la situación de las mujeres en dichos ámbitos

INTERNACIONAL

**SITUACIÓN POLITICA,
ECONÓMICA Y SOCIAL**

ALEMANIA

NOVEDADES LEGISLATIVAS A PARTIR DEL 01 DE ENERO DE 2012

A continuación se detallan las novedades legislativas más importantes en los ámbitos seguridad social, mercado laboral y relaciones laborales, vigentes en la República Federal de Alemania a partir del 1 de enero de 2012.

Seguridad Social

Cuota de cotización al seguro estatal de pensiones

La cuota de cotización al seguro estatal de pensiones baja un 0,3% al 19,6%, con un importe mínimo de 78,40 euros; en el seguro de pensiones para la minería la cuota se reduce al 26,0%.

Seguridad social de los artistas

La cuota social del seguro de los artistas se mantiene en el 3,9%.

Incremento de la edad de jubilación

A partir de 2012 comienza a incrementarse la edad de jubilación para los nuevos pensionistas nacidos en 1947, que se jubilarán a los 65 años y un mes, y seguirá aumentando un mes cada año hasta 2023. Entre 2024 y 2029 el incremento anual será de dos meses, en ese año los nacidos en 1964 se jubilarán a los 67 años. Los trabajadores que hayan cotizado 35 años podrán jubilarse a los 63 años. Los que hayan cotizado por lo menos 45 años podrán seguir jubilándose a los 65 años sin que tengan que sufrir ningún tipo de recorte de su pensión.

Bases de cotización de la seguridad social

Se actualizan de acuerdo con la evolución salarial en el año 2010:

	<i>Länder</i> occidentales		<i>Länder</i> orientales	
	mes	año	mes	año
Remuneración media provisional seguro de pensiones		32.446		32.446
Base de cotización seguro de pensiones y desempleo	5.600	67.200	4.800	57.600
Base de cotización seguro de pensiones de la minería	6.900	82.800	5.900	70.800
Tope para obligación del seguro de enfermedad y dependencia	4.237,5 0	50.850	4.237,5 0	50.850
Base de cotización seguros de enfermedad y dependencia	3.825	45.900	3.825	45.900
Índice de referencia para el cálculo de prestaciones	2.625*	31.500*	2.240	26.880

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

Aumenta el importe básico de la prestación por desempleo no contributiva Hartz IV

Los nuevos importes de la prestación para desempleados de larga duración quedan como sigue:

- Hogares unipersonales y progenitores en familias monoparentales: 374 euros
- Cónyuges y parejas de hecho, así como otros adultos que conviven en la comunidad de necesidad: 337 euros
- Adultos que no viven en su propio hogar y no dependen de su pareja: 299 euros
- Jóvenes entre 14 y 18 años: 287 euros
- Menores entre 6 y 14 años: 251 euros

- Menores de 6 años: 219 euros

También aumentan algunos importes adicionales que dependen de dichas cantidades básicas, por ejemplo para familias monoparentales.

[Más prestaciones para personas dependientes y sus familiares](#)

La prestación del seguro de dependencia aumenta para la atención domiciliaria en el nivel I de 440 a 450 euros, en el nivel II de 1.040 a 1.100 euros y en el nivel III de 1.510 a 1.550 euros. Para la atención hospitalaria o residencial la prestación sube en el nivel III también de 1.510 a 1.550 euros, y para casos de gravedad de 1.825 a 1.918 euros.

La cuota de cotización al seguro de dependencia se mantiene en el 1,95% (2,2% para personas sin hijos).

[Importe mínimo de cotización al fondo de pensiones Riester](#)

Todas las personas que tengan contratado un seguro adicional privado tipo Riester deberán cotizar un importe mínimo anual de 60 euros, tanto los titulares del seguro como sus cónyuges, que también son beneficiarios de la bonificación pero hasta ahora no tenían que abonar cuotas.

Por otra parte, los contratos firmados a partir de 2012 contemplarán como fecha más temprana de reintegro los 62 años (antes: 60 años). En caso de que se acuerde una fecha de vencimiento anterior, no se aplicará la subvención estatal.

[Ley para la mejora de las estructuras de asistencia del seguro estatal de enfermedad](#)

Introduce diversas modificaciones, entre otras

- incentivos para médicos en zonas rurales,
- ampliación de las prestaciones de las cajas de enfermedad, en particular para enfermos crónicos y graves,
- reducción de los tiempos de espera de los médicos especialistas,
- información al paciente sobre los tratamientos médicos y sus costes,
- atención odontológica domiciliaria para personas dependientes o discapacitadas.

Mercado laboral y relaciones laborales

[Ley para la mejora de las oportunidades de integración en el mercado laboral](#)

Reordena y simplifica los instrumentos de la política laboral.

- Asignación para emprendedores. Se convierte en una prestación discrecional. El beneficiario tiene que acreditar que tiene el derecho a percibir la prestación por desempleo durante 150 días (antes 90 días). En los seis primeros meses la asignación consistirá en el último importe de la prestación por desempleo más 300 euros por concepto de seguridad social (antes nueve meses). Los nueve meses siguientes se abonarán sólo los 300 euros (antes seis meses).
- Subsidio por reducción de jornada. Gracias a la favorable evolución en el mercado laboral a finales de 2011 se extinguió la reglamentación especial para los trabajadores afectados por la reducción de su jornada laboral por motivos coyunturales, con excepción de la normativa que contempla que los acuerdos empresariales para el mantenimiento de

puestos de trabajo que se hayan acordado antes de la reducción de la jornada laboral no menoscabarán el importe del subsidio.

- Contribución contra las quiebras empresariales. La contribución mensual que pagan los empresarios para financiar el subsidio en caso de quiebra queda en 2012 en el 0,04% del salario medio que perciben los trabajadores de la empresa. Gracias a la buena evolución económica en 2010 se registró un superávit, por lo que en 2011 se eximió a los empresarios del pago de la contribución (2010: 0,41%).

Contratación de trabajadores extranjeros

Con el Reglamento de modificación y derogación de las normativas sobre el permiso de trabajo se elimina la obligatoriedad del permiso de trabajo para trabajadores con titulación universitaria, aprendices y temporeros (hasta seis meses) de Bulgaria y Rumanía. La completa libre circulación para el resto de trabajadores de estos países entra en vigor en 2014.

Mejora de la conciliación entre trabajo y cuidado de familiares dependientes

La Ley sobre la excedencia para el cuidado de familiares dependientes posibilita que los trabajadores que cuiden en sus hogares a familiares que se encuentran en una situación de dependencia puedan pactar con el empresario una reducción de su jornada laboral a hasta 15 horas semanales durante un período máximo de dos años.

El empresario abonará un complemento para compensar la pérdida salarial ocasionada por la reducción de la jornada. Una vez finalizada la excedencia, el trabajador volverá a trabajar a jornada completa percibiendo un salario reducido hasta compensar la diferencia. A fin de que el empresario pueda por su parte compensar las pérdidas por la diferencia que abona al trabajador, el Estado le concederá un crédito sin intereses a devolver cuando el trabajador se reincorpore a su puesto de trabajo.

Durante el período de excedencia el trabajador deberá contratar un seguro para proteger al empresario en caso de sufrir una incapacidad laboral.

Tasa de compensación

Las empresas de más de 20 trabajadores tienen la obligación de cubrir por lo menos un 5% de sus plantillas con personas discapacitadas. Por cada plaza no ocupada con una persona discapacitada los empresarios tienen que abonar una tasa de compensación, que en 2012 se incrementa como sigue:

Cumplimiento de la cuota (%)	Tasa (mensual)
3 hasta <5%	115 euros
2 hasta <3%	200 euros
0 hasta <2%	290 euros

Nuevos reglamentos sobre salarios mínimos

El 1 de enero de 2012 entraron en vigor los reglamentos que regulan salarios mínimos para las siguientes profesiones:

Trabajo temporal: el importe se diferencia regionalmente y asciende a 7,01 euros en los *länder* orientales y a 7,89 euros en los occidentales. El 1 de noviembre de 2012 estos importes subirán a 7,50 y 8,19 euros, respectivamente. El reglamento estará vigente hasta el 31 de octubre de 2013.

Tejadores: el salario mínimo por hora para los tejadores se incrementa a 11 euros en 2012 y 11,20 en 2013. La vigencia del reglamento se extiende hasta el 31 de diciembre de 2013.

Limpieza de edificios: el salario mínimo por hora para la limpieza de interiores se incrementa a 7,33 euros en los länder orientales y a 8,80 euros en los occidentales. El 1 de enero de 2013 habrá otro aumento a 7,56 y 9,00 euros, respectivamente. Para la limpieza de exteriores y cristales los importes son de 8,88 euros en los *länder* orientales (2013: 9,00) y de 11,33 euros en los occidentales.

BÉLGICA

COMENTARIO GENERAL¹

Evolución del tejido empresarial belga en 2011

La filial belga de “Graydon”, consultora líder en información comercial, marketing, créditos e insolvencias, ha publicado un estudio sobre la evolución del tejido empresarial en Bélgica durante el año 2011. Al concluir año se ha registrado un balance muy positivo por lo que se refiere a la creación de empresas. Sólo en el año récord de 2007 (1 año antes de la crisis) se había alcanzado una cifra más elevada.

En cambio los datos sobre las quiebras en 2011 son también significativos y elocuentes en el contexto económico actual: una de cada 84 empresas en Bélgica han sido disueltas y el número de empresas declaradas en quiebra ha continuado en aumento, habiendo alcanzado una cifra récord de 10.528 (+ 5,86%), debido fundamentalmente a los efectos de la crisis económica. Las previsiones de “Graydon” para 2012, también anuncian una tendencia al crecimiento de las quiebras.

Creación y ceses de actividad de sociedades mercantiles

Aunque en el año 2007 se había registrado una cifra récord en términos de creación de empresas (79.865) y que desde entonces, era el año 2010 el que ocupaba el segundo puesto en términos de creación de empresas (77.249), al cierre del año 2011 se ha registrado un resultado superior al correspondiente a 2010 (+/- 79.000).

Los sectores en los que se han producido el mayor número de creación de nuevas empresas son: el de las sociedades de consultoría, la restauración, el cuidado del cuerpo y la jardinería concebida por paisajistas

En este sentido, cabe reseñar que en términos interanuales comparativos, los datos contabilizados por la Región Valona en materia de creación de empleos demuestran un notable aumento a partir del mes de abril del año 2010 y que desde entonces, el crecimiento sigue por encima del registrado en enero del año 2007. En 2011, se ha observado la misma tendencia en todas las Regiones, aunque ha sido en Valonia donde se ha registrado el crecimiento más importante en la constitución de empresas.

Sin embargo, el estudio de la consultora Graydon advierte que las disoluciones y los ceses de actividad también siguieron creciendo en 2011 (+ 5% respecto a 2010), lo que podría comprometer esta evolución favorable.

La evolución en materia de creación y de cierre de empresas demuestran claramente la necesidad de establecer una nueva política que estimule a la vez las nuevas iniciativas empresariales en materia de creación y ofrezca al mismo tiempo una protección activa contra el riesgo de fracaso que puede afectar gravemente a las iniciativas empresariales más antiguas.

¹ Fte: Informe anual 2011 de Graydon sobre creación, quiebras y suspensiones de actividades de las empresas belgas

Quiebras

Las quiebras en Bélgica alcanzaron una cifra récord en 2011, con un total de 10.528 empresas afectadas. La cifra supone un aumento del 5,86% con respecto a las quiebras de 2010, el anterior récord según las estadísticas. Por otro lado en el mes de diciembre se alcanzó otro nuevo récord con un total de 941 quiebras. Ello supone un aumento de 144 empresas (+ 18%) respecto del mismo mes del año anterior.

Este fenómeno se ha producido en las tres regiones del país, siendo la Región de Bruselas la que ha registrado la mayor pérdida de sociedades.

Aunque todos los sectores han sido víctimas de este fenómeno, los más afectados pertenecen a los sectores de bares y restauración, comercio al por mayor y al detall, transportes y construcción.

Comparado con el año 2010, se han registrado más quiebras en las grandes empresas (que emplean a más de 100 trabajadores), aunque el incremento ha afectado principalmente las Pymes.

Sin embargo, la destrucción de empleo por cierre o quiebra de empresas ha disminuido, representando un total de 18.330 puestos de trabajo respecto a los 24.122 de 2010

El análisis realizado por Graydon prevé que en el año 2012, se produzca un aumento de las empresas que se declaren en quiebra, no solo debido a causas coyunturales y por la lenta recuperación de la crisis, sino también a dificultades estructurales, ya que la tendencia al aumento de las quiebras en Bélgica, es anterior al ejercicio de 2008 en el que se inició la crisis económico-financiera.

El aumento más reciente de las quiebras ha sido causado, en gran parte, por la disminución del poder adquisitivo de los consumidores a principios de año, lo que ha repercutido en el consumo de los belgas. La morosidad también es responsable de este crecimiento de las quiebras en 2011.

A modo de conclusión, el análisis global sobre el tejido empresarial belga en el año 2011 permitió a Graydon destacar las siguientes tendencias:

- a pesar de la crisis, las empresas belgas están demostrando una fuerte capacidad de resistencia y más del 75% de ellas están bien preparadas para afrontar nuevos desafíos. Varios estudios recientes apuntan que las Pymes, en particular, poseen capitales privados considerables y que por lo tanto su dependencia frente a acreedores externos es muy limitada.
- entre las causas que han motivado las quiebras en Bélgica, se destaca el sensible aumento de la suspensión en los pagos de facturas por parte de los deudores así como los pagos con retraso que crean a su vez problemas de liquidez. Estas son las principales causas de las quiebras en Bélgica.
- además de las quiebras en el sentido propio, el número de empresas jóvenes que cesaron sus actividades poco tiempo después de su creación, también es muy elevado.
- en los últimos años se están creando muchas microempresas nuevas con poca solidez financiera administradas por emprendedores sin experiencia, ni formación.
- la diferencia entre el número de empresas creadas y las que se han visto obligadas a cerrar, está disminuyendo

FRANCIA

CUMBRE SOCIAL SOBRE EL EMPLEO

El 18 de enero, el Presidente de la República reunió en el Elíseo a los interlocutores sociales para proponer la adopción de un conjunto de medidas en materia de empleo.

La reunión, sobre la que ni siquiera existía acuerdo para su denominación (cumbre social, cumbre sobre el empleo, cumbre de crisis sobre el empleo), celebrada a menos de 100 días de las elecciones presidenciales ha sido interpretada en clave electoral por la mayoría de los representantes sindicales, partidos políticos de la oposición y analistas.

La celebración de la cumbre, anunciada por el propio Presidente el 1 de diciembre, durante un discurso sobre la crisis pronunciado en Toulon, debía servir para tratar cuatro temas fundamentales:

- Desempleo parcial, para evitar despidos en las empresas con dificultades
- Formación de los parados, para mejorar el dispositivo y acompañar a los parados de larga duración
- IVA social, aumento del IVA para reformar la financiación de la protección social y reducir el coste del trabajo bajando las cargas patronales.
- Acuerdos de competitividad, para permitir a las empresas en dificultad modificar, por acuerdo colectivo, el tiempo de trabajo y/o el salario.

Ante la negativa rotunda de los sindicatos, manifestada en los días previos a la celebración de la cumbre, a modificar la financiación de la protección social, incrementado el IVA, y a regular los acuerdos de competitividad, que supondrían de hecho la supresión definitiva de las 35 horas, la Cumbre se ha centrado en los aspectos sobre los que existía mayor consenso, aplazando la concreción de las conflictivas reformas estructurales hasta final de mes, cuando el Presidente las anuncie a todos los franceses en una intervención televisada.

Medidas urgentes adoptadas a favor del empleo

Desempleo parcial

Varias medidas de simplificación del dispositivo del desempleo parcial van a ser adoptadas: reducción de 20 a 10 días del plazo de respuesta de la administración a toda petición de una empresa para acogerse al dispositivo de desempleo parcial; supresión de cualquier obstáculo jurídico que impida a los trabajadores formarse durante las horas no trabajadas, reducción de los plazos para que el Estado reembolse a las empresas las ayudas por desempleo parcial.

El Ministro de Trabajo, Xavier Bertrand, convocará en los próximos días a los interlocutores sociales para tratar cualquier otra mejora del dispositivo. Las medidas se aprobarán por decreto y serán operativas a partir del 1 de febrero.

Por otra parte, se invita a los interlocutores sociales a que finalicen cuanto antes la negociación para la unificación de los tres mecanismos de indemnización de desempleo parcial actualmente vigentes.

Formación antes que despido

La prioridad debe ser formar a los trabajadores de las empresas en dificultades que se encuentren en desempleo parcial para evitar el despido.

Dispositivo “cero cargas” por la contratación de un joven

Toda empresa de menos de 10 trabajadores que contrate, en el plazo de los próximos 6 meses, un joven de menos de 26 años con CDI o CDD de más de un mes, será exonerada de las cotizaciones y contribuciones sociales durante un año, totalmente por una retribución igual al SMIC y de forma regresiva, a partir del SMIC, hasta una retribución igual a 1,6 veces el SMIC.

contrataciones más en Pôle Emploi

Teniendo en cuenta el incremento de parados, los efectivos de Pôle Emploi (Servicio Público de Empleo), serán incrementados, en los próximos días, con la contratación de duración determinada (CDD) de 1000 nuevos agentes.

Medidas a favor de los parados de larga duración

Todos los parados que lleven inscritos dos años en Pôle Emploi (238.000 personas), serán convocados en breve por el servicio público de empleo para proponerles una formación, un empleo o un contrato subvencionado.

El Elíseo ha anunciado la posibilidad de incrementar el porcentaje que financia el Estado en los contratos subvencionados para beneficiarios de la RSA (Renta de Solidaridad Activa) para estimular la cofinanciación por parte de los Consejos Generales.

También se ha decidido prolongar el dispositivo de remuneración de fin de la formación que permite financiar la formación de 30.000 parados cuando la duración de la misma excede el derecho a percibir prestaciones de desempleo.

Financiación

El compromiso presupuestario del Estado para atender las anteriores medidas se ha cifrado en 430 millones de euros, cantidad que no supondrá incremento de gasto si no que será detráida de otras partidas presupuestarias ya aprobadas. Su distribución podría ser la siguiente:

- Cero cargas empleo jóvenes: 100 millones
- Desempleo parcial: 100 millones
- Formación antes que despido: 40 millones
- Formación de parados (PLD) 150 millones
- Incremento efectivos Pôle Emploi: 40 millones

Otras medidas anunciadas por el Presidente

Reformar radicalmente la formación profesional.

El Presidente considera totalmente inaceptable que sólo el 10% de parados reciba formación. Por eso ha encargado a un antiguo Ministro de Trabajo, Gérard Larcher, que, en el plazo de dos meses, presente las bases para una reforma radical de la formación profesional que afecte no sólo los fondos gestionados por los interlocutores sociales (5.000 millones de euros) sino que abarque toda la formación profesional, incluida la universitaria

Crear un banco para financiar la industria.

Parece que no se trataría de crear un nuevo banco -ya existen varios dispositivos para ayudar a las empresas: Fondo Estratégico de Inversión (FSI), Oséo, Caja de Depósitos (CDD)- sino de apoyarse sobre lo ya existente. Los detalles de la propuesta serán desvelados a final de mes.

Mejorar las reglas que rigen el aprendizaje

Frente a la obligación legal de contratar un número determinado de aprendices en proporción al número de efectivos de la empresa que, actualmente, va desde el 0% al 4% y las ayudas económicas concedidas cuando la empresa contrata aprendices por encima del umbral que le corresponde, se trata de explorar con empresarios y trabajadores la forma de hacer más atractivo el dispositivo.

Construir más viviendas.

El Presidente promete medidas importantes, aunque la concreción de las mismas se hará a final de mes

Medidas para mejora la competitividad

Según Sarkozy, el calendario electoral no puede ser una excusa para no actuar. Por eso anunció que a finales de enero presentaría propuestas precisas a los franceses para mejorar la competitividad de las empresas:

- Financiación de la protección social transfiriendo una parte de las cotizaciones empresariales sobre el IVA y, probablemente, sobre la CSG (cotización social generalizada)
- Acuerdos de competitividad-empleo, para poder modificar por acuerdo colectivo, sin necesidad de acuerdo con cada trabajador, la duración y la retribución del trabajo.

El presidente recordó, además, la voluntad de Francia de establecer, en el marco europeo, una tasa a las transacciones financieras y agradeció el apoyo recibido de Angela Merkel y Mariano Rajoy.

NUEVO PROGRAMA DE REFORMAS ANUNCIADO POR EL PRESIDENTE DE LA REPÚBLICA

En la intervención de 29 de enero, transmitida por 6 cadenas de televisión, el presidente de la República analizó la situación económica, hizo un breve balance de las reformas llevadas a cabo bajo su presidencia y anunció nuevas reformas.

También anunció que no se llevará a cabo ningún nuevo plan de recortes, puesto que el déficit público será previsiblemente del 5,4% del PIB, inferior a las previsiones que lo situaban en el 5,7%.

Exoneración de la cuota patronal por prestaciones familiares

Para disminuir el coste del trabajo, el presidente de la República ha anunciado una exoneración completa de la cotización patronal por prestaciones familiares para los salarios comprendidos entre 1,6 x SMI y 2,1 x SMI. La exoneración se irá reduciendo progresivamente, hasta su anulación, entre 2,1 x SMI y 2,4 x SMI.

Para las empresas que abonan salarios inferiores a 1,6 x SMI continuará aplicándose la exoneración de cotizaciones por salarios bajos (conocida como "réduction Fillon).

La financiación de esta reducción de cotizaciones, cuyo coste se estima en 13.000 millones de euros se hará mediante:

- un aumento del IVA "normal" que pasará de 19,6% a 21,2%. Los diferentes tipos reducidos de IVA no se modificarán;

- un aumento de 2 puntos de la contribución social generalizada (CSG) sobre las rentas de capital.

Acuerdos competitividad-empleo

El Primer Ministro escribirá a los interlocutores sociales para pedirles que abran negociaciones sobre los acuerdos competitividad-empleo.

Los acuerdos competitividad-empleo, basados en el modelo alemán, que se negociarán en el ámbito de la empresa, permitirán reducir la duración del trabajo disminuyendo el salario o ampliarla sin aumentar la remuneración. Como contrapartida, el empleador se compromete a no despedir o, incluso, a incrementar la plantilla de la empresa. Desde el momento en que estos acuerdos colectivos hayan sido firmados validamente, serán de aplicación obligatoria a los trabajadores, que no podrán oponerse a la modificación de la duración del trabajo y de la remuneración.

Aumento del porcentaje de contratos de formación en alternancia.

El presidente de la República informó que la mitad de empresas de más de 250 trabajadores tienen menos de 1% de jóvenes con contrato de formación en alternancia y que el objetivo del Gobierno es pasar de los 600.000 contratos actuales a 800.000 en 2.015.

Para ello se aumentará el número obligatorio de aprendices en las empresas de más de 250 trabajadores, que pasará del 4% de la plantilla anual media de la empresa al 5% en el periodo de 2012 a 2015. Se duplicarán las sanciones aplicables a las empresas que no cumplan con la obligación (la denominada “contribución suplementaria de aprendizaje”).

El anuncio de esta medida se hace 7 meses después de la publicación de la primera ley de enmienda a los presupuestos del Estado para 2011, que había aumentado el porcentaje de contratos de alternancia para estas empresas del 3% al 4%.

Creación de un “banco industrial”

Se creará un “banco para la industria”, par financiar las pequeñas y medianas empresas filial de “OSEO” (banco para la financiación de las empresas pequeñas y medianas)

Incremento de la posibilidad de construir

Para reducir el alto precio de venta y de alquiler de viviendas y crear empleo, se autorizará un incremento del 30% en la construcción de viviendas nuevas o el aumento de la superficie de las viviendas ya construidas

Creación de la tasa sobre transacciones financieras

En agosto de 2012 entrará en vigor la tasa del 0,1% sobre las transacciones financieras.

Calendario

En una conferencia de prensa, que ha tenido lugar el 30 de enero, el Primer ministro ha concretado las fechas previstas para la aplicación de las anteriores reformas.

Las medidas para disminuir el coste del trabajo, que supondrán una reducción del coste de producción y mayor competitividad en los mercados internacionales, entrarán en vigor el 1 de octubre:

- supresión o reducción de cotizaciones patronales;
- aumento en 1,6 puntos del IVA “normal”. No se modificarán los tipos de IVA reducidos;
- subida en 2 puntos de la CSG sobre las rentas de capital;
- La tasa del 0,1% sobre las transacciones financieras entrará en vigor en agosto de 2012:

El primer ministro ha solicitado a los interlocutores sociales que inicien una negociación nacional interprofesional, y les ha concedido un plazo de dos meses, para definir el marco jurídico de los acuerdos “competitividad-empleo”.

El “banco para la industria” será una filial de Oséo dedicada específicamente a la financiación de las empresas pequeñas y medianas (PME) y establecimientos industriales de talla intermedia, dotado con mil millones de euros de fondos propios.

El proyecto de ley sobre estas reformas se ha presentado en el consejo de ministros del 8 de febrero, como proyecto de ley de enmienda a los presupuestos del Estado de 2012.

Reacción de los interlocutores sociales

La principal organización patronal MEDEF y la Confederación general de pequeñas y medianas empresas CGPME consideran que las reformas anunciadas son favorables y susceptibles de mejorar la competitividad de las empresas. En particular, valoran positivamente la exoneración o reducción de las cuotas patronales. La financiación de la protección familiar con cargo a los presupuestos del Estado, a través de la contribución social generalizada sobre las rentas de capital y el IVA, dará más margen de maniobra a las empresas. Los acuerdos de empresa competitividad-empleo permitirán hacer frente, con flexibilidad y a través del diálogo social, a las evoluciones coyunturales y la CGPME declaró que fomentará su negociación en las empresas pequeñas y medianas. También consideran positivas las otras reformas anunciadas (vivienda, formación en alternancia, aumento de recursos financieros de OSEO).

Las organizaciones sindicales que se han manifestado, CFDT, FO y la CFTC, consideran, pese a los matices, que las medidas sobre el empleo y la mejora de la economía anunciadas no son las que convienen por ineficaces, precipitadas e injustas. El aumento del IVA perjudicará a las familias y, en particular, a las familias modestas y no existe seguridad sobre lo que harán los empleadores con los beneficios derivados de la reducción de cotizaciones. En cuanto a los acuerdos de competitividad, aunque esperan a conocer el contenido de la carta que les enviará el primer ministro antes de pronunciarse, muestran su preocupación porque puedan ser utilizados para suprimir las 35 horas. También se muestran escépticas en cuanto a la posibilidad de negociar un nuevo acuerdo nacional interprofesional en dos meses y, en cuanto a la formación en alternancia, recuerdan que los interlocutores sociales acaban de negociar un nuevo marco el pasado mes julio.

FO aprueba la creación de un “banco para la industria” para facilitar el crédito para las PME.

GRECIA

COMENTARIO GENERAL

Situación política

Enero ha seguido viendo a Grecia en el borde del precipicio viendo esfuerzos para no caer en él.

Los representantes de las misiones del FMI, de la Comisión Europea y del Banco Central Europeo (la denominada "Troika") se han entrevistado con el Primer Ministro Papadimos y el Ministro de Economía Venizelos sobre las reformas que reducirán el sector público, la liberalización de más de 130 profesiones que conservan hasta ahora privilegios gremiales (farmacéuticos, taxistas, notarios, abogados, conductores de camiones y un largo etcétera) y otros temas. La Troika solicita la disminución de los costes laborales con una reducción del salario mínimo (ahora en 751 euros brutos), la eliminación del convenio colectivo nacional de aplicación general y la reducción o eliminación de las dos pagas extras anuales.

Los expertos de la Troika han dejado claro que las medidas de reformas y recortes aprobadas por la mayoría socialista en el parlamento en junio pasado y las nuevas medidas anunciadas en Octubre "son insuficientes para lograr los objetivos del programa de apoyo financiero, debido a las continuas debilidades del mecanismo de recaudación fiscal y al retraso y la falta de implementación de muchas medidas". La Troika considera que para conseguir lo antes posible un superávit primario se necesitan nuevas medidas que tapen los agujeros del presupuesto del 2011 y ayuden a que se consiga a final del 2012 un superávit primario de 400 millones de euros.

No solo los sindicatos y la izquierda parlamentaria se oponen radicalmente a estas medidas, sino incluso muchos diputados de los tres partidos en el gobierno de coalición actual. Todos ellos parecen pensar en las próximas elecciones generales que tendrán lugar después de la quita y del nuevo rescate. El Gobierno por su parte opta por una reducción de los costes laborales no vinculados con el salario.

Tanto los expertos del FMI y de la UE como quienes negocian la quita del 50% de la deuda griega vieron con alarma el resultado de las votaciones parlamentarias. La mayor parte de las leyes sobre reformas y medidas de liberalización de profesiones que conservaban hasta ahora privilegios gremiales fueron votadas y aprobadas por los tres partidos en el gobierno. Pero ha habido varios artículos que la oposición exigió que fueran votados nominalmente. Se aprobaron la mayoría (los artículos referidos a la reducción de parte de las pensiones de quienes no han cumplido los 60 años, a la creación de un fondo que controle la venta de propiedades estatales, al desmantelamiento de varios organismos públicos y a la liberalización de la profesión de abogado y de camionero entre otros).

Pero en el tema de la liberalización de los horarios de las farmacias, artículo 29 propuesto por el Ministerio de Sanidad, Andreas Loverdos, del PASOK, muchos diputados de su mismo partido votaron en contra o se abstuvieron. En total de los 253 diputados presentes votaron a favor sólo 101 diputados. Entre quienes no aprobaron este artículo en concreto se encontraban personalidades socialistas de gran peso (Járis Kastanidis, Pános Veglitis, Lúka Katseli, Vaso Papandreu). Ello ha hecho que muchos miembros del PASOK hayan denunciado la falta de liderazgo en el partido, lo que forzará la mano de su líder Yorgos Papandreu, que se había comprometido con Papadimos y con la Troika a aprobar las medidas necesarias para salvar al país de una quiebra soberana.

A primeros de mes, en la reunión del Consejo Político del Pasok, Papandreu había dado a conocer su decisión de no presentarse como candidato ni para el puesto de primer ministro en las próximas elecciones generales ni para la presidencia del partido. Pero, tras su dimisión como Primer Ministro, sigue representando a su partido en los acuerdos con el gobierno de coalición temporal de Lukas Papadimos. Y a finales de mes, a su regreso de San José de Costa Rica,

donde ha presidido una reunión de la Internacional socialista, se esperaba de él decisiones para que el partido conozca quien puede coordinar al grupo parlamentario, quien manda estos días y para estas reformas y que pasará ante las elecciones generales.

Por otra parte, los medios griegos han destacado las “debilidades” de los diputados en el actual parlamento, miembros de los partidos que forman la coalición del gobierno. Algunos de ellos actúan en el parlamento según sus intereses personales y de las “lobbies” que representan de forma extraoficial y no siguen la línea del gobierno y de lo que conviene al país, al borde de la bancarrota. Esto se ha visto ahora especialmente en el caso de la liberalización de los taxistas, camioneros, abogados, notarios y otras muchas profesiones que mantenían hasta ayer considerables privilegios económicos y fiscales sin cumplir además la legislación europea.

Situación económica

En diciembre, el Índice de Precios de Consumo mostraba un incremento del 0,1% a nivel mensual y del 2,4% interanual (el año pasado los aumentos fueron, respectivamente +0,4% y +5,2%). El índice medio anual aumentó un 3,3% respecto a la media del año anterior. En diciembre de 2010 dicho aumento fue 4,7%. En el mismo mes de 2011, el índice de los precios de producción industrial subió un 0,2% a nivel mensual y un 5,7% a nivel interanual (frente al 1,8% y 7,6% de diciembre de 2010). El índice medio anual aumentó un 7,7% respecto a la media del año anterior (en 2010 el aumento fue 6,7%).

Mientras tanto, han continuado las negociaciones para la quita del 50% de la deuda soberana griega con el Instituto Internacional de Finanzas (IIF). Las reuniones realizadas por Papadimos y el Ministro de Hacienda Evánguelos Venizelos con el Presidente del IIF, Charles Dallaras y con Jean Lemierre, asesor del Presidente de BNP Paribas, han avanzado de forma satisfactoria pero sin llegar a declaraciones.

Conseguir la quita supone que los propietarios privados de bonos griegos deberán aceptar la reducción del 50% de la deuda y aceptar una cantidad en efectivo y nuevos bonos con un vencimiento a mayor plazo. Esta quita sería por un total de 100 mil millones de euros. Pero sin el compromiso formal del gobierno de coalición de Papadimos y el de los tres partidos que lo apoyan, Grecia no obtendrá el dinero del segundo rescate y no podrá hacer frente no sólo a los sueldos y pensiones, sino a los 14.5 mil millones de euros que debe de abonar el 20 de Marzo.

De todas formas, y como se ha dicho, la mayor preocupación de la Troika es que sus cálculos –y sus programas– no se vean cumplidos. El 2011 ha terminado con una importante recesión (calculada por ahora en un 6% como mínimo, cuando se había previsto un 5,5%). En el 2012 se espera una contracción del 3,8% (ante el 2,9% previsto anteriormente) y ni siquiera en el 2013 el PIB griego registrará crecimiento, al calcularse que se reducirá el 0,5%.

Puesto que se necesitan más ingresos y este gobierno, como el anterior, no parece conseguir una mejora en la recaudación de impuestos y en la lucha contra la evasión fiscal, se esperan nuevos recortes.

Situación social

El viernes 27 el Ministro de Hacienda, Evangelos Venizelos, se encontró con los representantes de la Troika para estudiar la lista de duras condiciones que han presentado al gobierno griego, comenzando por importantes recortes para reducir los gastos públicos y medidas que fueron aprobadas hace meses pero no implementadas hasta la fecha. Esta lista incluye un aumento de impuestos, la aplicación del salario unificado para todo el sector público, incluyendo instituciones hasta ahora exentas, la reducción de los salarios públicos que aún no han sido recortados, el cierre inmediato de cien organismos estatales y el despido también inmediato de muchos trabajadores públicos, al menos ocho mil ahora (el año pasado Grecia se había comprometido a

despedir 30.000 y al final fueron menos de 2.000). La Troika espera que hasta principios del 2015 el estado despida a 150.000 empleados públicos y que se aplique un control estricto a los nuevos contratos para trabajadores en el sector público (una persona por cada 5 que se jubilen).

La lista continua con recortes en gastos de defensa, cambios en el sector laboral que permitirán reducir hasta el salario mínimo en el sector privado y las contribuciones a la Seguridad Social y otros seguros de salud y pensiones , la reducción de una parte de los complementos de jubilación y de las pagas extras y la liberalización completa y lo antes posible de todas las profesiones con privilegios gremiales (que en Grecia superan las 140 profesiones , incluyendo camioneros, taxistas, abogados, notarios, farmacéuticos, ingenieros, contables, guías turísticos, agentes inmobiliarios etc) .

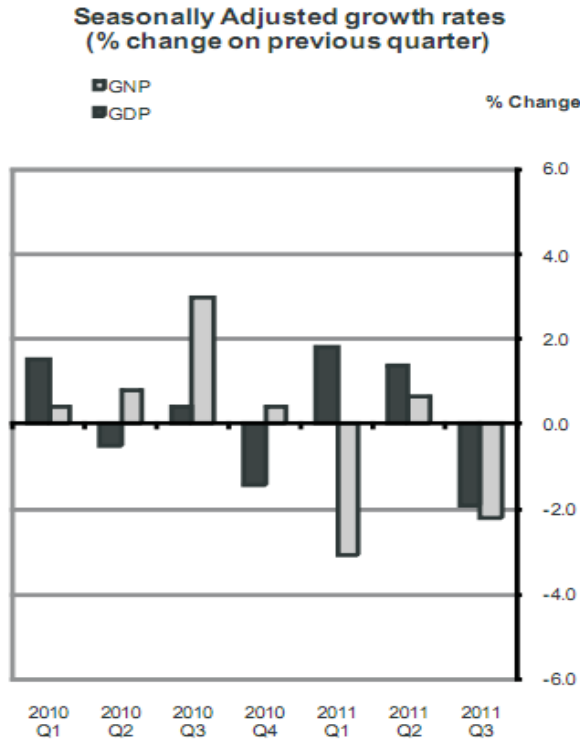
Miembros del sindicato comunista PAME, opuestos a todas las medidas de recortes, reformas y ajustes propuestos por el Fondo Monetario Internacional, la Comisión Europea y el Banco Central Europeo, han impedido durante varias horas el acceso al hotel Hilton, dónde se hospedan los jefes de las representaciones de dichas instituciones. La policía intervino para disolver la manifestación de los sindicalistas que protestaban por las medidas de austeridad e intentaban bloquear la salida de los miembros de la Troika.

Con gritos y pancartas que ponían “Troika vuelve a casa” “Troika sal de Grecia” los sindicalistas protestaban además contra la posible reducción del salario mínimo, el recorte de las pagas extras (en Grecia los salarios se dividen en 14 pagas y las dos últimas peligran) y otros cambios en la legislación laboral.

IRLANDA

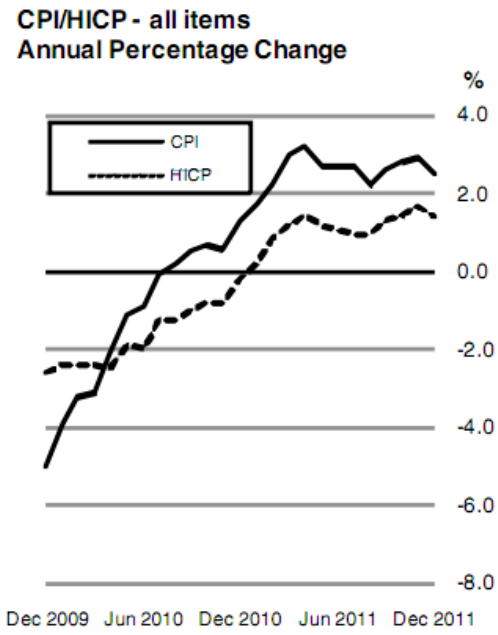
COMENTARIO GENERAL

La economía irlandesa pasa por uno de sus peores momentos. Según los últimos datos publicados por la Central Statistics Office, durante el tercer trimestre de 2011 el crecimiento del PIB (GDP) fue negativo en un 1,9% y el del PNB (GNP) negativo también en un 2,2%. En el siguiente gráfico se muestra la evolución de ambos indicadores:



Published by the Central Statistics Office, Ireland.

En términos de precios, el IPC en Irlanda cayó un 0,3% en el mes de diciembre, lo que contrasta con la tendencia alcista de los últimos años. El siguiente cuadro muestra la evolución del IPC (CPI) e IPC armonizado (HICP) en los tres últimos años.



Published by the Central Statistics Office, Ireland.

ITALIA

COMENTARIO GENERAL

Situación política

El mes de enero ha estado marcado por el desarrollo de la "fase 2" del plan de ajuste del Gobierno Monti después de la aprobación en diciembre de 2011 de la Ley que se ha venido a denominar "Salva Italia".

En esta segunda fase se encuentran también denominaciones tan expresivas para los Decretos aprobados en Consejo de Ministros, como la anterior, designados así por el propio Monti. En este caso son "Crece Italia" o "Simplifica Italia" y ambos tienen como objetivo crear un régimen de libre competencia que mueva la economía a través de la apertura del mercado.

El primero de ellos, aprobado el día 20 de enero, incluye un conjunto de medidas de liberalizaciones pensado para poner fin a un gran número de privilegios de algunos sectores y gremios y para simplificar la burocracia, asuntos ambos que, hasta ahora, y entre otros motivos, han ralentizado la economía italiana y han permitido la evasión fiscal. El gobierno se ha enfrentado a sectores muy cerrados a la competencia que han mantenido durante mucho tiempo resistencias a los cambios.

El decreto afecta a los gremios profesionales que contaban con tarifas mínimas fijadas por las asociaciones profesionales con el consecuente perjuicio para la libre competencia y en contra de lo habitual en otros países europeos. El taxi también ha sido un sector intocable hasta ahora, con un procedimiento cerrado de nuevas licencias, por lo que el Gobierno se propone ahora duplicarlas. Los notarios, farmacéuticos, comerciantes, arquitectos o médicos, se verán afectados por esta reforma, incluso diputados y senadores a los que ya se ha reducido el sueldo.

El decreto "Crece Italia" afecta también a liberalizaciones en servicios públicos y en el sector energético.

Con una semana de diferencia, el pasado 27 de enero se aprobó por el consejo de Ministros el decreto "Simplifica Italia". Se trata de una profunda revisión de normas para la modernización del aparato burocrático de la administración que modifica 300 leyes sobre procedimientos, consideradas "inútiles" y que digitaliza la administración pública.

Por ejemplo, el decreto reduce radicalmente los trámites para la creación de una empresa, así como las autorizaciones previas y los controles, siendo suficiente la comunicación a la Administración. También será más simple la contratación de trabajadores extranjeros. Según ha manifestado el gobierno, estas medidas se dirigen a mejorar las relaciones entre ciudadanos, empresas y burocracia y evitar duplicidades.

Después de años de hablar de la necesidad de reformas estructurales y de las promesas de gobierno de Berlusconi a la UE, para ponerlas en marcha, ha sido el gobierno Monti el que se ha atrevido a aprobar medidas, en algunos casos muy impopulares y que están siendo muy aplaudidas desde Europa, sobre todo por el eje Sarkozy-Merkel.

A pesar de que estas medidas exigen grandes sacrificios y de que han provocado protestas por todo el país, están teniendo sus frutos en el restablecimiento de la confianza de los mercados. También parece ser que una gran mayoría de italianos están de acuerdo con algunas de ellas, teniendo en cuenta que es la primera vez que se recortan privilegios de grupos corporativos muy potentes.

Ello no quiere decir que el Gobierno Monti tenga las cosas fáciles y el consenso de todos. Valgan como muestra dos botones: la dimisión del subsecretario de la Presidencia (para la Comunicación), Carlo Malinconico, tras el escándalo de corrupción desatado en Italia por su supuesta relación con la fallida realización de la cumbre del G8 en la isla de la Magdalena en abril de 2009; y la moción de censura presentada por la Liga Norte contra el ministro de Desarrollo Económico, Corrado Passera, por su «manifiesta incapacidad de crear las condiciones para el desarrollo en Italia». Se trata de la primera moción de censura contra uno de los miembros del gabinete de Monti, hacia el cual la Liga Norte nunca ha ocultado su oposición, siendo la única fuerza parlamentaria que no votó la investidura el pasado noviembre.

Situación económica

Los principales indicadores económicos no deparan grandes sorpresas. El IPC de diciembre registró un aumento del 0,4% a nivel mensual y del 3,3% a nivel interanual (como en noviembre), con una inflación acumulada de 2,8% para 2011 (frente al 1,5% de 2010); en el mismo mes, el índice de precios de producción de los productos industriales aumentó un 0,1% a nivel mensual, y un 3,8% a nivel interanual, frente al 4,4% del mes anterior; el índice bruto de la producción industrial registra en diciembre un aumento(+ 1,4%) respecto al mes anterior y una disminución (-1,7%) respecto a diciembre de 2010, mientras en la media anual no registra ninguna variación respecto a la media del año anterior; la facturación en noviembre no registró ninguna variación respecto a octubre y creció un 0,2% a nivel interanual; y en cuanto a los pedidos, se registra un aumento a nivel mensual (+0,1%) y una disminución (-0,7%) respecto a noviembre de 2010. La tasa de empleo en diciembre era 56,9%, una décima de punto menos que en 2010 mientras la tasa de desempleo aumentó 8 décimas, llegando a 8,9%.

En cuanto al déficit público italiano, según los últimos datos del Instituto Nacional de Estadística (ISTAT), en los primeros nueve meses de 2011 se cifró en el 4,3% del PIB, es decir 0,3 puntos menos que en el mismo periodo de 2010. Este dato, el mejor desde 2008, va en la línea de las previsiones de la Comisión Europea (CE) para Italia, que sitúan en un 4% el déficit de todo el 2011, no lejos del 3,9 % comprometido por el Ejecutivo italiano. En cuanto al tercer trimestre de 2011, el déficit público de Italia fue del 2,7 % del PIB, 0,8 puntos menos que el registrado en el mismo periodo de 2010. Con los tres últimos planes de ajuste (los dos de este verano del Gobierno de Silvio Berlusconi y el de Mario Monti, aprobado en el Parlamento a finales de diciembre), Italia se siente cada vez más cerca del auspiciado equilibrio presupuestario para 2013.

La primera misión de supervisión económica del Fondo Monetario Internacional (FMI) a Italia, prevista inicialmente para finales de enero, se realizará en las primeras semanas de febrero. El Fondo valoró las medidas adoptadas por Roma en las últimas semanas como «un paso importante para elevar el crecimiento y reducir el peso de la deuda». En la cumbre del G20 de Cannes celebrada en octubre, Italia (gobernada aún por Berlusconi) accedió a que el FMI supervisara sus planes de ajuste para evitar una crisis de deuda que sería insostenible para la eurozona en su conjunto.

Por su parte, Monti aseguró, en una comparecencia ante el Senado a finales de enero, que en las últimas semanas están evolucionando algunas posturas férreas para solucionar la crisis de la UE y que hasta ahora parecían "cristalizadas". El Primer Ministro informó en esa ocasión de sus últimos contactos en la UE, entre ellos del Consejo de ministros de Finanzas, del que forma parte, en tanto que Ministro de Economía, cartera que se reservó junto con la Presidencia del Consejo de Ministros.

En Bruselas el último día del mes, Monti afirmó que las medidas de ajuste fiscal aplicadas en este país «atenuarán la recesión económica», y añadió que Italia ha sentado las bases de un crecimiento económico "sano". El país, dijo Monti, «está atravesando un camino muy difícil y severo, pero esto le servirá para no darse contra el muro hacia el que se estaba dirigiendo».

Situación social

La denominada "fase dos" del Plan Monti incluye, como se ha indicado anteriormente, una reforma laboral, y una serie de intervenciones para la liberalización de varios sectores.

La reforma laboral que, según palabras de la Ministra Elsa Formero, verá la luz antes de finales de marzo, por ahora está en la fase de propuestas y diálogo entre el Gobierno y los Agentes sociales, del que se da un amplio resumen en el apartado sobre diálogo social.

En lo que atañe a las liberalizaciones, afectan a muchos sectores, incluido el energético, y sus consecuencias, previstas o temidas, han provocado serias protestas de algunos gremios particularmente afectados.

El lunes 23 los camioneros bloquearon desde las primeras horas de la mañana las principales autopistas del país en protesta contra algunas de las citadas consecuencias, como la subida de los carburantes. Los manifestantes se han concentrado con sus vehículos en 60 puntos de peaje de las principales autopistas italianas bloqueando la circulación y permitiendo el paso de los vehículos solo por un carril, provocando importantes atascos. La movilización de los camioneros comenzó en Sicilia, donde durante algunos días hubo escasez de alimentos e incluso se acabó la gasolina en toda la isla, pues no se procedía a la distribución, y posteriormente la protesta se ha extendido en toda Italia.

También los taxistas han protagonizado varios paros y protestas durante toda la segunda mitad de enero, como protesta contra el llamado "plan de liberalizaciones", que concretamente en este sector supone el aumento del número de licencias, con el consiguiente perjuicio para los que ya la tienen y contaban con ella como con un fondo de pensiones para el momento de retirarse.

El día 25 tres pescadores resultaron heridos en una manifestación disuelta por la policía contra las nuevas medidas que afectan también a este sector. Al menos cien pescadores se concentraron en las cercanías del Parlamento para protestar por el aumento de precio de la gasolina, y por la introducción de una licencia de pesca por puntos que entrará en vigor este año. En septiembre el IVA en Italia subió del 20 al 21%, incremento que el 17 de enero entró en vigor también para los carburantes. Los pescadores llegados de toda Italia con sus chalecos de salvamentos naranjas, se manifestaron en varios puntos de la ciudad con pancartas en las que se podían leer: "La Comunidad Europea naufraga", "Os estáis comiendo nuestros barcos" o "Las reglas del norte de Europa no sirven para el Mediterráneo". El día anterior la mayoría de los pesqueros no habían salido a faenar, con lo que los mercados de pescados permanecieron cerrados. «El Gobierno y la UE pretenden lo imposible, no podemos seguir adelante, no podemos mantener los gastos para adaptar a los pesqueros a la norma del plan europeo, que debería garantizar el futuro de la pesca y en cambio lo está destrozando», dijo un trabajador portuario. Según las organizaciones Federpesca, Agci Agrital y Lega Pesca hay otros motivos de protesta, como los excesivos honorarios burocráticos y las sanciones desproporcionadas por infracciones.

Y por último, el 27 de enero Italia afrontó una jornada de huelga en distintos sectores productivos. Varios sindicatos sectoriales minoritarios convocaron esta huelga de 24 horas, con mayor seguimiento en los transportes públicos locales y en el servicio ferroviario y que se sumó a la que han llevado a cabo los camioneros en los días anteriores y que creó problemas de desabastecimiento en los supermercados. Según los sindicatos convocantes, la huelga, a la que se añadió una manifestación en Roma que afectó a la administración pública, la educación y los servicios postales, entre otros, es una protesta contra el Gobierno Monti, que «ha reducido el poder adquisitivo» con medidas como el aumento del IVA o el impuesto sobre bienes inmuebles; pero también contra los dos planes de ajuste del anterior Gobierno, y contra las medidas de "deslocalización" en su producción que, según ellos, lleva a cabo el gigante del motor italiano Fiat.

Precisamente el grupo automovilístico es una de las empresas que más ha acusado el paro de los camioneros italianos. Los bloqueos en los transportes de mercancías han provocado el cese de la actividad en varias plantas de Fiat, así como en dos instalaciones de Coca Cola y otras tantas de la productora de pasta Barilla. Este paro de transportistas dejó sus consecuencias más graves en el sur del país, donde ya hay dificultades para encontrar gasolina en las estaciones de servicio, y en las estanterías de los supermercados faltan alimentos de primera necesidad, mientras en Roma los comercios ya avisan de posible escasez de productos.

Aunque la situación en las carreteras mejoró en los últimos días, la secretaria general del principal sindicato del país, la CGIL, Susanna Camusso, hizo un llamamiento directo al Gobierno para que controle la huelga de los transportistas.

INDICADORES DEMOGRÁFICOS EN 2011

El ISTAT ha publicado los datos demográficos actualizados, referidos al conjunto de los padrones municipales a diciembre de 2011. De estos datos se desprende que el (ligero) crecimiento de la población residente en Italia se debe exclusivamente al aumento de los extranjeros, puesto que el saldo de los residentes de nacionalidad italiana ha sido negativo.

La población total estimada a finales de 2011 es de 60.851.000 personas. La tasa de incremento de la población es 3,7 por mil, inferior al 4,7 por mil de 2010. En términos absolutos, el aumento ha sido de 224.000 personas en un año.

Los extranjeros residentes (4.859.000) representan el 8% de la población total. Entre ellos, respecto a enero de 2011 se registra un incremento de 289.000 personas. Por su parte, la población italiana baja de los 56 millones. con una pérdida neta de 65.000 personas.

En 2011 nacieron 556.000 niños, 6.000 menos que el año anterior. Las personas fallecidas fueron 592.000, 4.000 más que en 2010. De ello se deriva, por quinto año consecutivo, una dinámica natural de la población de signo negativo, por más de 36.000 personas.

La tasa de natalidad baja del 9,3 por mil de 2010 a 9,1 por mil en 2011, mientras que la tasa de mortalidad permanece estable en un 9,7 por mil.

El 82% de los nacimientos proviene de mujeres italianas, el otro 18% de extranjeras.

El número medio de hijos por mujer (TFT) es 1,42. Por tercer año consecutivo no se registran variaciones de relieve en la fecundidad nacional, que sigue estando sostenida concretamente por el aporte de las mujeres extranjeras (2,07 hijos frente a 1,33 de las italianas).

La edad media de las mujeres en el momento del parto es de 31,4 años (era 31,3 en 2010), con valores de 32,1 para las italianas y 28 para las extranjeras.

La esperanza de vida al nacer sigue aumentando. Los hombres alcanzan los 79,4 años (+0,3 años respecto a 2010) y las mujeres los 84,5 (+0,2). La diferencia entre géneros baja así a 5,1 años.

El saldo migratorio (que tiene en cuenta los traslados de residencia internos, con el exterior y por otros motivos) es de +261.000 personas, por una tasa migratoria del 4,3 por mil, en descenso respecto a 2010 (5,2 por mil).

No teniendo en cuenta el saldo migratorio interno y el de "por otros motivos" (-1 por mil), el saldo migratorio neto con el extranjero es de 323.000 nuevas personas, correspondiente a una tasa del

5,3 por mil, resultado de 83.000 bajas de los padrones por traslado al extranjero y 406.000 nuevas altas.

Los traslados de residencia entre un ayuntamiento y otro han sido 1.350.000, algo menos (-1,5%) que en 2010. El "Mezzogiorno" sigue estando afectado por saldos migratorios hacia el interior negativos, en favor de las regiones del centro-norte.

La edad media de los residentes es 43,7 años. El 14% de la población tiene menos de 15 años, el 65,3% entre 15 y 64, y el 20,6% de 65 en adelante.

Los ciudadanos italianos tienen una edad media de 44,7 años; los extranjeros, de 32,2. De ellos, 4.124.000 han nacido en el extranjero (el 6,8% del total de la población residente), y 736.000 han nacido en Italia de padres extranjeros.

PAÍSES BAJOS

CAMBIOS A 1 DE ENERO DE 2012 EN DIVERSAS MATERIAS

En los Países Bajos entran en vigor, desde 1 de enero de 2012, importantes cambios que afectan a gran parte de la población. Las modificaciones influyen entre otros, en el subsidio por cuidado de hijos, el seguro básico de salud (restringiendo la cobertura de tratamientos) y en las sanciones de tráfico (con un importante aumento de las multas por exceso de velocidad).

Finanzas

Subsidios

La gente con un nivel de ingresos bajo puede recibir una ayuda de la Administración para los costes de vivienda, por hijos o para el seguro de sanidad. En 2012, estas ayudas han variado de la siguiente forma:

- Subsidio por vivienda. En los casos en que el precio del alquiler esté por encima de 366,37 euros, el inquilino percibirá una indemnización por alojamiento menor.
- Subsidio por cuidado de hijos. Este subsidio baja. Desde 2012 se acopla el importe de este subsidio al número de horas que trabajan los padres.
- Presupuesto por hijos. Se aumenta un poco el presupuesto por hijo para las familias con 1 o 2 hijos. Para el primer hijo hasta un máximo de 1.017 euros por año. Para el segundo hijo a un máximo de 461 euros por año. El importe exacto depende de los ingresos de la familia.
- Subsidio de sanidad. Se ha rebajado el límite de ingresos máximos para el subsidio de sanidad. Las personas solteras dejan de percibir este subsidio cuando su nivel de ingresos sea superior a 35.059 euros. Para las parejas, este nivel es de 51.691 euros.

Tasas impositivas

A partir del 1 de enero de 2012 entra en vigor una modificación de las tasas impositivas. El ajuste de la inflación en 2012 conduce a una rectificación del 1,7% en los importes de las subvenciones.

Las modificaciones fiscales y de tarifas impositivas afectan a los tres apartados del impuesto sobre la renta, las denominadas cajas 1, 2 y 3 de este impuesto, a las exenciones fiscales y a los gastos de atención sanitaria. También se modifican los impuestos salariales sobre todo el plan de ahorro salarial y la normativa de curso vital, y también el disfrute de coche de la empresa.

Costes de los documentos necesarios para viajar

En 2012 bajan un poco la tarifa para obtener el pasaporte. La cuota máxima asciende a 48,73 euros. También se reduce el precio de la tarjeta de identidad holandesa para solicitantes de más de 14 años. En 2012, la tasa máxima es de 40,05 euros. La tasa de esta tarjeta de identidad para jóvenes de hasta 13 años se eleva a 30 euros.

Sanidad

Cambios en la sanidad

Cambian las condiciones del seguro básico de enfermedad. Así, por ejemplo, a partir de los 18 años, los asegurados tendrán que pagar por sí mismos los primeros 20 tratamientos de fisioterapia. También salen del paquete básico de enfermedad los medicamentos contra los ardores de estómago, a excepción de casos de pacientes crónicos que utilicen estos medicamentos en forma inyectable. Además de estos ejemplos, hay otros más relativos a la cobertura del servicio básico de enfermedad.

Seguridad Social

Salario Mínimo

A partir del 1 de enero aumenta el importe del salario mínimo en un 0,79%. Hasta el 1 de julio de este mismo año, el salario mínimo en vigor pasa a ser de 1.446,60 euros por mes.

Importes de las prestaciones sociales y asistenciales

Sube el importe de prestaciones como: AOW (Pensión general de Vejez), ANW (viudedad y orfandad), WW (desempleo), WIA (Incapacidad laboral de larga duración), WAO (Incapacidad laboral de larga duración anterior a 2004) y Wajong (Incapacidad laboral de larga duración para jóvenes).

En los Países Bajos, las prestaciones sociales están acopladas al salario mínimo interprofesional y aumentan al aumentar el importe de salario mínimo legal. También aumentan las prestaciones sociales y asistenciales para los desempleados mayores: IOAW Y IOAZ

Cambios en las prestaciones asistenciales

La gente que percibe una prestación asistencial adquiere mayor obligación de buscar trabajo. Desde el 1 de enero de 2012, por ejemplo, los jóvenes de hasta 27 años deben buscar activamente trabajo en las primeras cuatro semanas y seguir una formación antes de poder solicitar una prestación o una ayuda. Los padres y los hijos que convivan con ellos tendrán que solicitar conjuntamente la prestación.

Seguridad

Multas de tráfico

A partir del 1 de enero de 2012 aumenta mucho el importe de las infracciones de tráfico; un 15%. Las multas por exceso de velocidad en carreteras, en donde la velocidad máxima sea de 30Km/h (zonas urbanas), tendrán aumentos adicionales.

También se abordará el comportamiento antisocial y la aceleración por encima del promedio estipulado.

Educación

Multas por abusos en las ayudas por vivienda

Se multará a aquellos estudiantes que percibiendo la ayuda por vivienda sigan viviendo en la vivienda de sus padres. Los estudiantes que actúen de forma fraudulenta respecto al denominado "studiefinanciering" (ayuda de estudios) dejarán de percibirlo.

Cultura

Menos requisitos para los propietarios de edificios de interés cultural.

Los propietarios de edificios catalogados de interés cultural no necesitarán solicitar permisos para la realización de obras de menor importancia.

SITUACIÓN ECONÓMICA

Indicadores

	Cifra	Periodo
Número de habitantes	16.725.902	diciembre 2011
Territorio	41.528 Km. ²	
Densidad de población	403 habitantes por Km. ²	2011
PIB	603.500.000.000	2011
Crecimiento económico	1,2 %	2011
Renta per capita	36.082 euros	2011
Empleo	7.900.000	4º trimestre 2011
Desempleo (%) entre la población activa	6,0 %	enero 2012
Cifra de desempleados	474.000	enero 2012
Confianza de los consumidores	-37	enero 2012
Inflación	2,5%	enero 2012

A pesar de la crisis económica mundial que, como en otras naciones, también golpea con fuerza en los Países Bajos, Holanda es uno de los países más desarrollados y prósperos del mundo. Mantiene una economía abierta y bien diversificada que depende en gran medida del comercio exterior. Sus sectores de servicios y empresarial son también dos pilares muy sólidos en sus recursos. Es una de las veinte economías mayores del mundo.

Este país se caracteriza por mantener relaciones equilibradas, una inflación moderada, una política financiera conservadora y por su importante papel como centro de transporte europeo. Su situación geográfica, su excelente infraestructura de transporte (puerto de Rotterdam y aeropuerto de Schiphol en Ámsterdam) y su altamente desarrollada infraestructura de telecomunicaciones determinan en gran medida el alto ranking que tiene el país a nivel mundial.

En las dos últimas décadas, la trayectoria gubernamental ha sido de mantenimiento de un sistema de libre mercado en el que el gobierno ha reducido muy activamente su papel en lo que se refiere a normativa e impuestos.

Crecimiento económico

A principios de 2012, los Países Bajos han entrado oficialmente en recesión, tras dos trimestres consecutivos de crecimiento negativo.

Según las primeras estimaciones, la economía de los Países Bajos ha crecido un 1,2% en todo 2011 en su conjunto. En el cuarto trimestre de ese año se ha producido un retroceso del 0,7% respecto del año anterior; en el tercer trimestre, el retroceso fue del 0,4%. El repliegue del cuarto trimestre se debe sobre todo a un nuevo descenso en el consumo familiar (un 1,8% respecto del año anterior). No obstante, también ha contribuido a ello una caída en el consumo de la Administración (un 0,2% debido a un menor número de empleos en el sector público y a otros

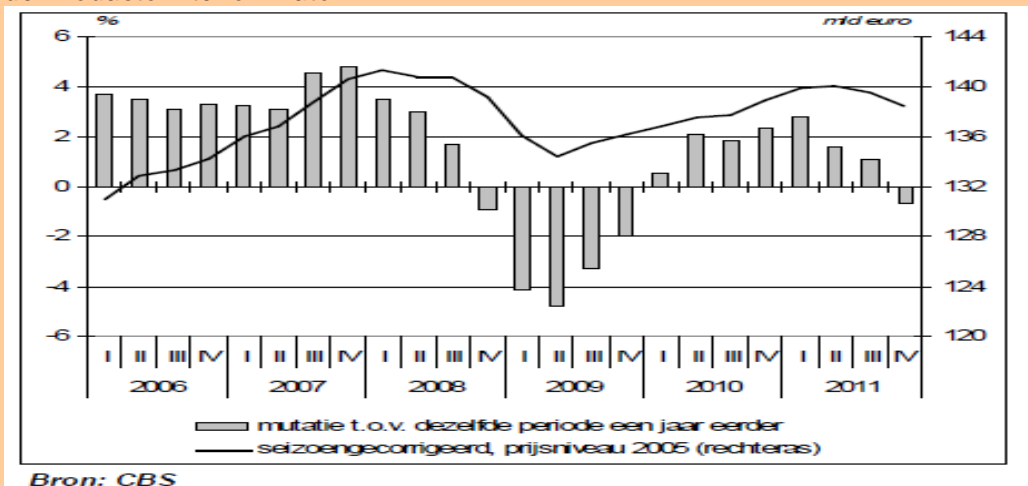
recortes, aunque ha crecido el gasto en sanidad). Las inversiones han aumentado, pero lo han hecho a un ritmo más lento que en trimestres anteriores.

Producto Interior Bruto (precios de mercado)

	Miles millones	Cambios de volumen	
		Respecto al mismo periodo del año anterior	Respecto al trimestre precedente
		%	%
2008	594,5	1,8	
2009	571,1	-3,5	
2010	588,4	1,7	
2011	603,5	1,2	
2009-I	142,9	-4,1	-2,2
2009-II	143,2	-4,8	-1,2
2009-III	137,0	-3,3	0,8
2009-IV	147,9	-2,0	0,5
2010-I	143,4	0,5	0,4
2010-II	148,5	2,1	0,6
2010-III	142,0	1,8	0,1
2010-IV	154,5	2,3	0,8
2011-I	149,9	2,8	0,7
2011-II	152,8	1,6	0,1
2011-III	145,3	1,1	-0,4
2011-IV	155,5	-0,7	-0,7

En el cuarto trimestre de 2011, la economía holandesa ha vuelto a retroceder respecto del trimestre anterior; en un 0,7%. En el tercer trimestre, el retroceso fue del 0,4% respecto al segundo trimestre del año.

Volumen de Producto Interior Bruto



Bron: CBS

Leyenda

Mld euro = miles de millones de euros

Mutataties t.o.v. dezelfde periode een jaar eerder = Cambios respecto al mismo periodo del año anterior.

Seizoengecorrigeerd, prijsniveau 2005 (rechteras) = Corrección de efectos estacionales, nivel de precios 2005 (escala de la derecha)

Bron: CBS = Fuente: Oficina Central de Estadística

El crecimiento en la exportación de bienes y servicios ha sido del 3,7% en 2011. En 2010, este crecimiento alcanzó casi el 11%. En el cuarto trimestre de 2011, las exportaciones fueron superiores sólo en un 0,4% a las del ejercicio anterior. Incluso la exportación de bienes y servicios holandeses retrocedió en un 2,3% en este último trimestre del año. Por el contrario, la exportación de productos procedentes de otros países aumentó en un 1,4%.

Las inversiones en activos fijos crecieron un 5,6% en 2011; un crecimiento significativo frente al decrecimiento del 4,4% en 2010. En el último trimestre del año, las inversiones crecieron menos que en los trimestres anteriores; sólo un 2,9% respecto del ejercicio anterior frente al 10,1%, 4,8% y 5,0% de los tres trimestres precedentes. La inversión se realizó en maquinaria, e instalaciones. Por el contrario, se paralizaron obras de ingeniería civil.

La producción industrial creció un 3,4% en el total de 2011; en el cuarto trimestre del año se ha producido un descenso del 0,8%. Debido a un tiempo climatológico benévolo, en extracción de gas se ha producido un retroceso del 7,9% en el total de 2011 y de casi un 15% en el cuarto trimestre de ese mismo año. En la construcción se ha registrado un crecimiento del 4,8% en 2011 y un 0,8% en el cuarto trimestre del año. La prestación de servicios comerciales ha crecido un 1,4% en 2011 y un 0,00% en el cuarto trimestre del año.

El número de puestos de trabajo ha tenido un ligerísimo crecimiento en 2011, 36.000 empleos más que en 2010. No obstante, el número de puesto de trabajo es aún inferior, en 66.000, al de 2008. En el cuarto trimestre del año, hubo 31.000 empleos más que en el mismo periodo del año anterior. El aumento se debe al comercio, transporte y hostelería, y también al sector de prestación de servicios comerciales y de sanidad. En la Administración, el número de puesto de trabajo se ha reducido en 14.000.

REINO UNIDO

COMENTARIO GENERAL

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

- El PIB disminuyó en 0,2% en el cuarto trimestre de 2011.
- La producción industrial disminuyó un 1,4% el cuarto trimestre, frente al aumento del 0,2% el trimestre anterior.
- La producción del sector de la construcción descendió un 0,5%, frente al aumento del 0,3% el trimestre anterior.
- La producción de las empresas de servicios permaneció sin cambios el cuarto trimestre, con un aumento del 0,7%.

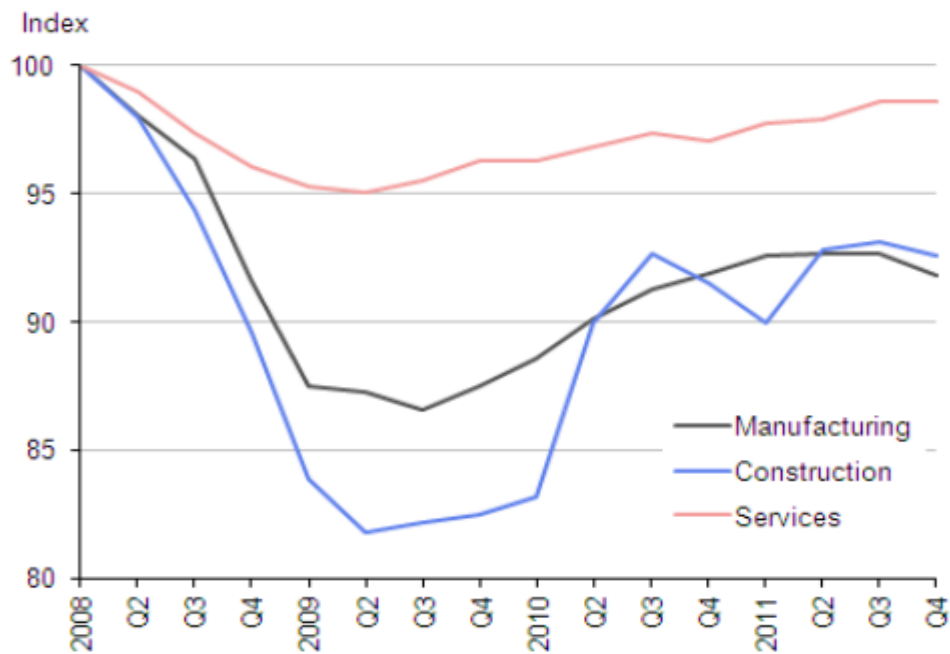
GDP at market prices

Percentage change: latest quarter on previous quarter

		Chained Volume Measure	GDP	Total Production	Construction	Total Services
2008=100						
2010	Q1	96.6	0.4	1.3	0.9	0.0
	Q2	97.7	1.1	1.2	8.1	0.5
	Q3	98.3	0.7	0.2	3.1	0.6
	Q4	97.9	-0.5	0.2	-1.4	-0.3
2011	Q1	98.3	0.4	-0.3	-1.6	0.8
	Q2	98.3	0.0	-1.4	3.1	0.1
	Q3	98.8	0.6	0.2	0.3	0.7
	Q4	98.6	-0.2	-1.2	-0.5	0.0

En el siguiente gráfico puede apreciarse la evolución de los tres sectores principales de la economía desde el comienzo de la crisis.

Output of the three major economic sectors through the recession and recovery (2008Q1=100)

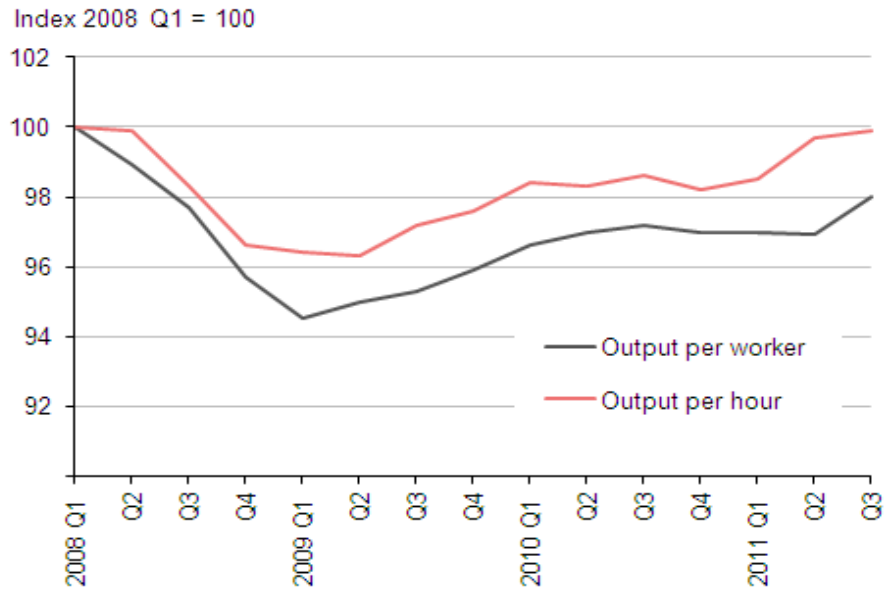


Source: Office for National Statistics

A continuación se muestra la productividad por hora y trabajador en el Reino Unido durante el tercer trimestre de 2011:

Productivity - whole economy

2011 Q3



RUMANÍA

COMENTARIO GENERAL

Situación política

El mes de enero ha estado marcado por una fuerte oleada de protestas contra el Gobierno y contra el mismo Jefe del Estado, sobre todo hacia mediados de mes, con dos semanas casi ininterrumpidas de alborotos callejeros.

El epicentro de las protestas ha sido la capital, donde miles de ciudadanos exigieron la dimisión del jefe del Estado y del Ejecutivo. En la Plaza de la Universidad de Bucarest se reunieron centenares de ciudadanos procedentes de todas las capas sociales, protestando contra las medidas de austeridad y sin olvidarse de acusar, indiscriminadamente, la falta de competencia, la corrupción y la arrogancia de la entera clase política de los últimos dos decenios.

Bajo el asedio de la calle y de la oposición política, que reclaman la dimisión y elecciones anticipadas, el gobierno, integrado por el PDL, la Unión Demócrata de los Húngaros de Rumanía, y la Unión Nacional para el Progreso de Rumanía, se ve cada vez más aislado.

Las tentativas de reconciliación con segmentos de la sociedad que hasta hace poco, en opinión de los analistas, parecen haber sido ignorados, llegan demasiado tarde. Las más representativas organizaciones no gubernamentales de Rumanía han rechazado la llamada al diálogo, lanzada por el Ejecutivo, mientras que importantes sindicatos han realizado acciones antigubernamentales.

Ante esta situación, el lunes 23 el Parlamento se reunió en sesión extraordinaria para buscar una solución a los descontentos sociales. Al igual que los manifestantes, la Unión Social Liberal solicita elecciones anticipadas, consideradas la solución menos costosa. Asimismo, la oposición ha lanzado la idea de la dimisión general de los parlamentarios de la oposición para que se pueda crear un nuevo legislativo.

La respuesta de los partidos de la coalición de Gobierno no fue la esperada por la oposición. El primer ministro Emil Boc propuso un pacto para la estabilidad política y económica, cuyo objetivo principal estuviera relacionado con la creación de empleo.

En la misma reunión del Parlamento, el primer ministro hizo también otro anuncio –el ministro de Exteriores, Teodor Baconshi, fue destituido por haber insultado, en su blog personal, a los que protestaban. Cuando se anunció su destitución, Baconshi se encontraba en Bruselas, para participar en la reunión de los ministros de Exteriores de los países miembros.

Entre los manifestantes, la destitución de Baconshi fue percibida como insuficiente. En Bucarest y en otras ciudades, han continuado las protestas y el sindicato de los militares en reserva de Rumanía han organizado una amplia manifestación en la capital, seguida por una marcha de protesta, en la que han participado también varias federaciones de sindicatos de Educación, Sanidad y Transportes.

Sin prestar atención a la próxima fórmula gubernamental, los diputados de las minorías nacionales distintas de la húngara, de cuyos votos parlamentarios depende la aprobación de las leyes propuestas por el Gobierno, anunciaron que dejan de respaldar las leyes tramitadas por el procedimiento de urgencia, sin previa consulta del Parlamento. Se toma esta decisión para que vuelva a existir diálogo político en el Parlamento, tras 14 leyes que han pasado a través de este procedimiento.

Por su parte, el Presidente de la República, Traian Basescu, reaccionó a las protestas con un ataque a sus antiguos o recientes adversarios políticos, que lanzó con motivo de la ceremonia de

investidura de Cristian Diaconescu como Ministro de Interior. Basescu atacó reiteradamente tanto al ex presidente – el social-demócrata Ion Iliescu - como a los líderes de la oposición social-liberal, Victor Ponta y Crin Antonescu, que le consideran responsable de las tensiones sociales que se han venido acumulando y le piden que dimita junto con el Gobierno que le apoya.

Traian Bănescu acusó a sus adversarios políticos y les reprochó que persigan la destrucción de la estabilidad económica y financiera del país, difícil de mantener en este período de crisis económica. El presidente rumano admitió que los descontentos de la población son justificados y que el Ejecutivo debe ofrecer explicaciones y soluciones.

Victor Ponta, presidente del Partido Social Demócrata, de oposición, reaccionó a los ataques formulados por el Jefe del Estado contra la oposición y la prensa apreciando que sus acusaciones son inadecuadas para un presidente y no dudó en compararle con el ex dictador comunista Nicolae Ceaușescu.

Los liberales están convencidos de que el presidente Basescu está asustado por el desplome de su popularidad y la del Gobierno. Lamentablemente, aprecian los jefes del Partido Nacional Liberal, de oposición, el precio que pagará el Poder será acompañado de un altísimo precio social y económico que pagará todo el país.

En el frente exterior, sigue pendiente la cuestión de la adhesión de Rumanía al espacio Schengen. Lo cierto es que la reforma de la Justicia, que sigue siendo un tema delicado para Rumanía, es una condición indispensable para la adhesión. El Ministro de Justicia, Cătălin Predoiu, ha declarado que el informe técnico en materia de justicia que la Comisión Europea presentará en febrero mostrará los progresos significativos que Rumanía ha hecho en cuanto a reformas. Predoiu ha presentado los progresos realizadas dentro del Mecanismo de Cooperación y Verificación y también los argumentos de Rumanía para adherirse al espacio de libre circulación.

Situación económica

Jeffrey Franks, jefe de la misión del Fondo Monetario Internacional en Rumanía ha declarado que el país tiene que hacer mayores inversiones públicas y destinar los fondos disponibles para apoyar los sectores que puedan generar crecimientos económicos. Franks ha precisado que los debates sobre posibles aumentos de salarios o de pensiones tendrán lugar a finales del próximo mes de abril, cuando se analicen los parámetros de la ejecución presupuestaria y se vea si hay margen suficiente para subir los sueldos. Hasta entonces, el FMI recomienda al Gobierno de Bucarest que se centre en aumentar y optimizar las inversiones públicas. Según Jeffrey Franks, éstas se deberían destinar sobre todo a los sectores clave, que podrían generar crecimiento económico, como el sector sanitario, los transportes o la energía. Sin embargo, el mejor estímulo para el desarrollo económico de Rumanía sería la mejora significativa de la captación de inversiones europeas.

Por su parte, Mugur Isărescu, gobernador del Banco Nacional de Rumanía, ha declarado que el uso de fondos europeos es la única solución económica viable para nuestro país, al tener en cuenta que la caída de la economía rumana fue causada por la reducción dramática de las inversiones extranjeras directas después del año 2008. Nuevamente, Isărescu solicita moderación por parte de los líderes políticos y afirma que los principales riesgos inflacionistas estarían representados por las acciones del Gobierno o de los políticos. Cualquier cambio político importante, como el actual cambio del Ejecutivo, representa un estrés suplementario para el mercado, además de los problemas externos, que nuestro país no puede controlar.

El último informe sobre la inflación realizado por el Banco Nacional de Rumanía revela que la mayoría de los precios controlados por el Estado y la depreciación del leu, sobre todo frente al dólar, han contribuido al empeoramiento de la situación en Rumanía. El Banco Nacional de Rumanía ha aumentado el pronóstico de inflación para este año del 3 al 3,2%.

Situación social

En el último informe de evaluación, los expertos del FMI muestran que la congelación de salarios y pensiones en 2012 tendrá efectos negativos sobre la demanda interna. Asimismo, en el informe se menciona la necesidad de acelerar la utilización de fondos europeos y las reformas estructurales. Los especialistas del FMI añaden que las perspectivas económicas de Rumanía han empeorado por causa de las evoluciones regionales y el país es vulnerable a las crecientes incertidumbres del sector bancario europeo. Los especialistas saludan la intención de las autoridades de modificar la legislación sanitaria, una profunda reestructuración del sistema prevista para 2012-2013, mediante la implicación del sector privado. Sin embargo, esto será posible únicamente si se resuelve el problema de la cofinanciación de la sanidad.

Entre los aspectos positivos que han destacado los expertos del FMI está también la producción agrícola excepcional, el crecimiento registrado en construcción o ventas al detalle, la reducción de la inflación y la mejoría del mercado laboral.

Por otro lado, la agencia de evaluación Moody's opina que las protestas contra las medidas de austeridad, consideradas las más amplias y violentas de los últimos diez años, tienen impacto negativo en el riesgo país de Rumanía, porque dificultan la misión del Gobierno de continuar la reforma estructural y fiscal.

Moody's, la primera agencia que comenta las protestas, es la única que ha mantenido a Rumanía en la categoría de los estados con índice recomendable para las inversiones durante todo el período de la crisis financiera. Los expertos de esta agencia añaden que, aunque los acontecimientos desencadenados por la dimisión de Raed Arafat, secretario de Estado en el Ministerio de Sanidad, retrasan la puesta en práctica de la reforma en el sector sanitario, el efecto en el riesgo país de Rumanía sería positivo si la forma final de la ley cumple con las demandas del FMI, de la UE y del Banco Mundial.

Las manifestaciones de Rumanía se han desencadenado tras la dimisión de Arafat, el fundador de un eficiente servicio de urgencia, como resultado de su oposición contra los planes de privatización parcial de los servicios de urgencia. La reforma del sistema sanitario forma parte de un acuerdo preventivo con el FMI, la UE y el Banco Mundial. En los últimos dos años, Rumanía ha cumplido con todas las condiciones mencionadas en el acuerdo de financiación, reduciendo el número de empleados y los salarios en el sector público, disminuyendo los beneficios sociales y aumentando el IVA. Según la agencia Moody's, el próximo paso sería la reducción de los gastos no justificados en el sector sanitario. Sin embargo, debido a las protestas, el Gobierno retiró el proyecto de ley. Arafat ha vuelto a su cargo anterior y participará en la creación de un nuevo proyecto de ley en este sector.

**AREA DE SEGURIDAD
SOCIAL**

FRANCIA

PROTECCION SOCIAL DE LOS EMPLEADOS DE HOGAR

En Francia, se considera empleado de hogar a la persona que trabaja en el domicilio de un particular realizando tareas domésticas o familiares, tales como limpieza, guarda de niños o de una persona dependiente, pequeños trabajos de jardinería, ayuda y apoyo escolar y otras de similar naturaleza.

El empleado de hogar está incluido en el ámbito de aplicación del régimen general de la seguridad social y dispone de la cobertura y prestaciones de dicho régimen, con algunas especificidades. En efecto, el artículo L. 311-2 del código de la seguridad social establece que han de estar afiliadas obligatoriamente al régimen general las personas, cualquiera que sea la nacionalidad o el sexo, que trabajen para uno o varios empleadores, sea cual sea el importe y la naturaleza de su remuneración, la forma, naturaleza o validez de su contrato. La jurisprudencia interpreta que se tiene la condición de trabajador a efectos de aplicación del artículo precedente, cuando se cumplen los tres criterios siguientes: relación de subordinación, abono de una remuneración y existencia de un contrato.

Declaración e ingreso de cotizaciones

El particular que contrata a un empleado del hogar debe darse de alta en el organismo recaudador de cotizaciones sociales (URSSAF).

Para beneficiarse de la cobertura social, el trabajador debe ser declarado por el empleador al URSSAF, en los 8 días siguientes al inicio del contrato de trabajo.

Las obligaciones declarativas se simplifican si el empleador utiliza el dispositivo denominado "cheque empleo servicio universal" (CESU)²

Afiliación del trabajador al régimen de retiro complementario

La cotización al régimen de retiro complementario es obligatoria y se efectúa automáticamente en el momento de darse de alta en el organismo recaudador de cotizaciones (URSSAF).

En el caso de los empleados del hogar, la gestión de dichas prestaciones complementarias a las de la seguridad social se realiza por un organismo específico: el Instituto de retiro complementario de empleados del hogar (IRCEM)

Cálculo de las cotizaciones

El empleador ingresa al URSSAF las cuotas de seguridad social del empresario y el trabajador por enfermedad, maternidad, accidentes de trabajo, jubilación y retiro complementario, desempleo, solidaridad para la autonomía, fondo nacional para la ayuda a la vivienda, seguro para la garantía de los salarios, contribución social generalizada (CSG), contribución de reembolso de la deuda social (CRDS) y formación. Algunas de estas cotizaciones son a cargo exclusivo del empleador.

² El CESU supone una simplificación administrativa destinada a los particulares. El empleador puede solicitar la adhesión al dispositivo CESU a través de Internet (en el sitio Web del URSSAF, www.cesu.urssaf.fr). Ello implica la declaración automática del trabajador. El Centro nacional "CESU" calcula las cotizaciones y las contribuciones sociales y recibe el importe directamente del banco del empleador. Este no tiene que entregar recibos de salarios, se encarga directamente el Centro nacional. La utilización de este dispositivo abre el derecho a ciertos beneficios fiscales.

Base de cotización

Por los empleados del hogar se puede cotizar por el salario real o por una cantidad a tanto alzado.

Las cotizaciones y contribuciones sociales se efectúan sobre el salario real por elección expresa del empleador o cuando no existe acuerdo entre empleador y trabajador.

La cantidad a tanto alzado se calcula multiplicando el número de horas trabajadas por el importe del salario mínimo interprofesional vigente (incluso si la remuneración percibida es superior)

Tipo de cotización

Cualquiera que sea la base de cotización (a tanto alzado o salario real), el tipo aplicable para determinar el importe de las cotizaciones es el mismo que se aplica al resto de los trabajadores incluidos en el campo de aplicación del régimen general.

Prestaciones

Los empleados de hogar tienen derecho a todas las prestaciones del régimen general, con las especificidades que se señalan a continuación.

Incapacidad temporal.

Como se indica en el párrafo precedente, tienen derecho a las prestaciones por incapacidad temporal, por enfermedad o accidente de trabajo, establecidas para el régimen general.

Es, sin embargo, específico de estos trabajadores el derecho a percibir un complemento de las prestaciones por incapacidad temporal de la seguridad social, abonado por el IRCCEM, organismo gestor de su jubilación complementaria. Se requiere para ello tener 6 meses de antigüedad, como mínimo, con el mismo empleador, independientemente del número de horas trabajadas. Por ello, en ciertos casos, el trabajador puede tener derecho a esta prestación complementaria y no tener derecho a la prestación por incapacidad temporal de la seguridad social, para cuya percepción se exige 200 horas de trabajo en los 90 días precedentes al cese en el trabajo por esta contingencia.

El importe de la prestación abonada por el IRCCEM es igual a la diferencia entre el salario mensual de referencia (salario bruto medio de los 90 días precedentes al cese o cuantía de la base a tanto alzado) y las prestaciones abonadas por la seguridad social. Su abono cesa cuando cesa el derecho a las prestaciones de la seguridad social o al inicio de efectos de la pensión de jubilación. En todo caso, la duración máxima es de 3 años.

Maternidad.

La empleada de hogar tiene derecho a los permisos por maternidad establecidos por el código de trabajo para el resto de las trabajadoras y a las prestaciones económicas por maternidad abonadas por la seguridad social. El IRCCEM no abona prestaciones complementarias por maternidad.

El resto de prestaciones se rigen por las normas del régimen general. La jubilación complementaria, tal como ya se ha indicado, se gestiona y abona por el IRCCEM.

Derecho a la formación profesional.

Las cotizaciones por formación profesional dan acceso a la formación continua. Como el resto de los trabajadores, los empleados de hogar tienen derecho al dispositivo denominado derecho individual a la formación (DIF), consistente en una atribución anual de 20 horas de formación por

año trabajado, pudiendo totalizarse 6 años como máximo (120 horas). Para ello, es necesario tener un contrato de duración indefinida, trabajar a tiempo completo y tener un año de antigüedad, como mínimo, con el mismo empleador. En el supuesto de trabajo a tiempo parcial, se atribuye un número de horas a tanto alzado en función de la duración semanal del trabajo. Este número de horas "DIF" va desde 3 horas por año cuando la duración semanal del trabajo es inferior a 7 horas a la semana, a 20 horas cuando la duración semanal es igual o superior a 33 horas.

ITALIA

ALGUNOS ASPECTOS, Y CONSECUENCIAS, DE LA ÚLTIMA REFORMA

Sistema contributivo: para los autónomos es un desastre

La eliminación del cálculo “retributivo” de las pensiones, con el paso al contributivo comporta para los trabajadores una reducción de la pensión. Pero para los autónomos puede ser un auténtico desastre. Con el método contributivo los aspectos no resueltos de las pensiones de agricultores, artesanos y comerciantes, salen a la luz. Hasta ahora estas categorías se han beneficiado del más ventajoso sistema retributivo, como los trabajadores por cuenta ajena, aun pagando cuotas inferiores hasta de un 40%.

Con el sistema contributivo un autónomo con 40 años de cotizaciones tendrá una pensión equivalente más o menos al 50% de la renta de trabajo. Mientras que un trabajador por cuenta ajena con los mismos años de cotización obtendrá aproximadamente un 70% de lo que cobra (con el sistema retributivo se alcanzaba el 80%). La diferencia entre los dos es que por uno (trabajador por cuenta ajena) se cotiza por un total del 33% (entre cuota patronal y obrera, que equivale al 9,19%) mientras que el otro (autónomo) cotiza por un 20%. Ahora la cuota irá subiendo gradualmente, hasta alcanzar, en 2018, el 24%. Que sigue siendo poco para obtener una pensión adecuada.

Pensiones: el fin del pago en efectivo

Ya no podrán recibir su prestación en metálico los pensionistas que perciban más de mil euros. Estos afortunados, muchos de ellos fieles al rito mensual de la cola en las oficinas de correos, deberán cambiar sus costumbres y modernizarse a la fuerza, eligiendo un método de acreditación electrónico para cobrar su pensión. En un plazo de tres meses.

Lo ha anunciado el Instituto de Previsión Social italiano, INPS, que ya ha procedido a informar a los interesados con una carta de explicaciones enviada en enero. La novedad atañe a 450.000 pensionistas, entre los 2.200.000 que siguen cobrando la prestación al contado, con billetes de banco. Para los que tengan pensiones de menos de mil euros, de todas formas, nada cambia, y podrán seguir percibiéndolas en metálico.

El Instituto de Previsión Social no ha hecho más que adaptarse al plan de ajuste del Gobierno aprobado en diciembre. La ley 214/2011, en efecto, impone a las Administraciones Públicas la utilización de sistemas de pago virtuales para pagar salarios, pensiones y emolumentos de importe superior a los 1.000 euros. Siempre a través de correos o de bancos.

Las nuevas modalidades de pago entrarán en vigor el 7 de marzo. Antes de finales de febrero los 450.000 afectados deberán comunicar al INPS si quieren que se les abone la pensión en una cuenta corriente, en libreta de ahorros postal o en tarjeta de crédito recargable. Podrán hacerlo a través de las páginas web del INPS, si tienen código de acceso, o bien yendo directamente a las oficinas del Instituto o a correos o bancos. «La campaña contra el pago al contado no tiene sólo motivos de simplificación», ha explicado el Presidente del INPS, Antonio Mastrapasqua, «sino sobre todo de seguridad. La utilización de dinero en metálico es un riesgo para los pensionistas mismos. En 2011 los robos en las oficinas postales aumentaron un 17% respecto a 2010. Recibir la pensión en una cuenta corriente o libreta de ahorros es más cómodo pero también más conveniente: el importe se acredita desde el primer día».

Protestan vivamente los sindicatos, que ven en esta medida un favor hecho a los bancos más que a los pensionistas. «Es completamente incomprensible la imposición del gobierno de bloquear el pago en metálico por encima de los mil euros», sostiene Carla Cantone, del sindicato de Pensionistas SPI-CGIL. “De esta manera los pensionistas estarán obligados por decreto a abrir

una cuenta bancaria o postal. No queremos resignarnos, pedimos al INPS que sea menos pasivo y dialogue con nosotros”. Según representantes de otro sindicato, UIL, “se impone un gasto más a miles de jubilados cuya renta ya está en el límite de la subsistencia, obligándolos a abrir una cuenta: un favor inaceptable al sistema bancario y postal en perjuicio de las categorías más débiles”.

Entre las fuerzas políticas que no apoyan al Gobierno Monti hay quien le pide que «se muestre independiente de los banqueros imponiéndoles la anulación del coste sobre los servicios, al menos para los pensionistas» y quien pide cuentas corrientes gratis para los mayores de 70 años.

A la espera de entender qué harán los Bancos, Correos ya se ha adelantado, proponiendo tres soluciones a coste cero para el cobro de la pensión: la cuenta “BancoPosta Più”, la libreta postal nominal y la “INPS CARD”, con uso gratuito de las 14.000 oficinas de correos o de los cajeros automáticos POSTAMAT.

Súper-INPS: establecido el calendario para la fusión antes de noviembre

El presidente del INPS, Antonio Mastrapasqua, ha aprobado las líneas generales del Instituto Nacional de Previsión Social para la integración del INPDAP (Instituto de Previsión del sector público) y del ENPALS (gestor de la previsión social de artistas y deportistas), en aplicación del decreto “Salva Italia”, con el fin de obtener «ahorros estructurales a través de la reducción del gasto total de funcionamiento consiguiente a la integración de los recursos de los entes implicados en los grandes proyectos de innovación y aumento de la eficiencia sobre los que se focaliza la estrategia del INPS». Se trata de la disposición del 23 de enero, firmada por el presidente –cuyo cargo ha sido prorrogado hasta el 31 de diciembre de 2014- y publicada en las páginas web del INPS.

Desde el 1 de enero de este año, se ha previsto la supresión del INPDAP y del ENPALS, con el traslado de las respectivas funciones al INPS. La aplicación de la reorganización debe completarse antes del 30 de noviembre de 2012. Las principales fases del recorrido de integración están indicadas en un programa anexo a la disposición, en el que, entre otras cosas, se fija para antes del 31 de marzo la promulgación de la circular explicativa para el presupuesto de integración y la rendición de cuentas de los entes suprimidos.

Antes de 31 de mayo, la aprobación de la rendición de cuentas general del Instituto y la transferencia de recursos de los entes suprimidos al INPS. Antes de 30 de junio, la aprobación del presupuesto de integración.

En el documento se da también mandato al director general para que realice todas las acciones necesarias para la ejecución del recorrido de integración, comprometiéndolo a informar mensualmente del avance de las actividades y de los resultados alcanzados, y a proponer eventuales iniciativas a adoptar en relación con el conjunto de acciones emprendidas.

Entre las directrices, se indica la continuación de la estrategia del INPS sobre telematización de las solicitudes, automatización de los controles, racionalización logística, valorización del patrimonio y del capital humano, reducción estructural de los litigios, registro de la asistencia, desarrollo de la cultura de previsión y de la cuenta de seguro.

PAÍSES BAJOS

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

Salario mínimo legal

Todos los años, a 1 de enero y 1 de julio, el gobierno holandés actualiza los importes del salario mínimo legal, cuotas sociales, tasas impositivas y exenciones fiscales. Las cuotas y tasas son relevantes para los importes de las prestaciones sociales que se fijan a través de una adaptación neto-neto al salario mínimo legal.

El importe del salario mínimo legal depende de la edad del trabajador. Se ha publicado el importe en vigor de este salario a 1 de enero de 2012 adaptado a la evolución de la media de los salarios de convenio colectivo.

Salario mínimo bruto desde el 1 de enero de 2012 (en euros)

Edad	Por mes	Por semana	Por día
23 años o mayor	1446,60	333,85	66,77
22 años	1229,60	283,75	56,75
21 años	1048,80	242,05	48,41
20 años	889,65	205,30	41,06
19 años	759,45	175,25	35,05
18 años	658,20	151,90	30,38
17 años	571,40	131,85	26,37
16 años	499,10	115,20	23,04
15 años	434,00	100,15	20,03

Salario mínimo bruto que estuvo en vigor desde el 1 de julio a 31 de diciembre de 2011 (en euros)

Edad	Por mes	Por semana	Por día
23 años o mayor	1435,20	331,20	66,24
22 años	1219,90	281,50	56,30
21 años	1040,50	240,10	48,02
20 años	882,65	203,70	40,74
19 años	753,50	173,90	34,78
18 años	653,00	150,70	30,14
17 años	566,90	130,80	26,16
16 años	495,15	114,25	22,85
15 años	430,55	99,35	19,87

Empleo a tiempo completo

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

Salario mínimo por hora

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

Vacaciones remuneradas

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

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

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

Importe del salario mínimo neto

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

Pensión general de vejez

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

Importes de AOW desde 1 de enero de 2012

	AOW	Vacaciones
Casado/conviviente, ambos con 65 años o más	718,47	43,47
Casado con complemento máximo (compañero menor de 65 años)	1436,94	86,91
Casado/conviviente, sin complemento por pareja (pareja menor de 65 años)	718,47	43,47
Soltero	1046,26	60,87
Soltero con hijo menor de 18 años	1327,00	78,25

En los casos en que se percibe la pensión AOW con anterioridad al 1 de febrero de 1994, son de aplicación los siguientes importes:

	AOW	Vacaciones
Casado/conviviente (compañero menor de 65 años)	1046,28	60,87

- Los importes aquí mencionados corresponden a una pensión estatal completa de AOW. Si se ha comenzado a vivir en Holanda más tarde, o se ha vivido unos años en el exterior, el importe de la prestación probablemente será menor.
- Las cantidades mencionadas son importes brutos al mes. El Banco de los Seguros Sociales (SVB) deducirá de la pensión bruta, los impuestos, cuotas e importes dependientes de los ingresos que correspondan a la seguridad social.
- En estas cantidades no se tiene en cuenta el importe mensual del fondo de pensiones del Estado.
- El importe de vacaciones se construye mes a mes y se percibe íntegro en mayo.

**AREA DE MERCADO DE
TRABAJO**

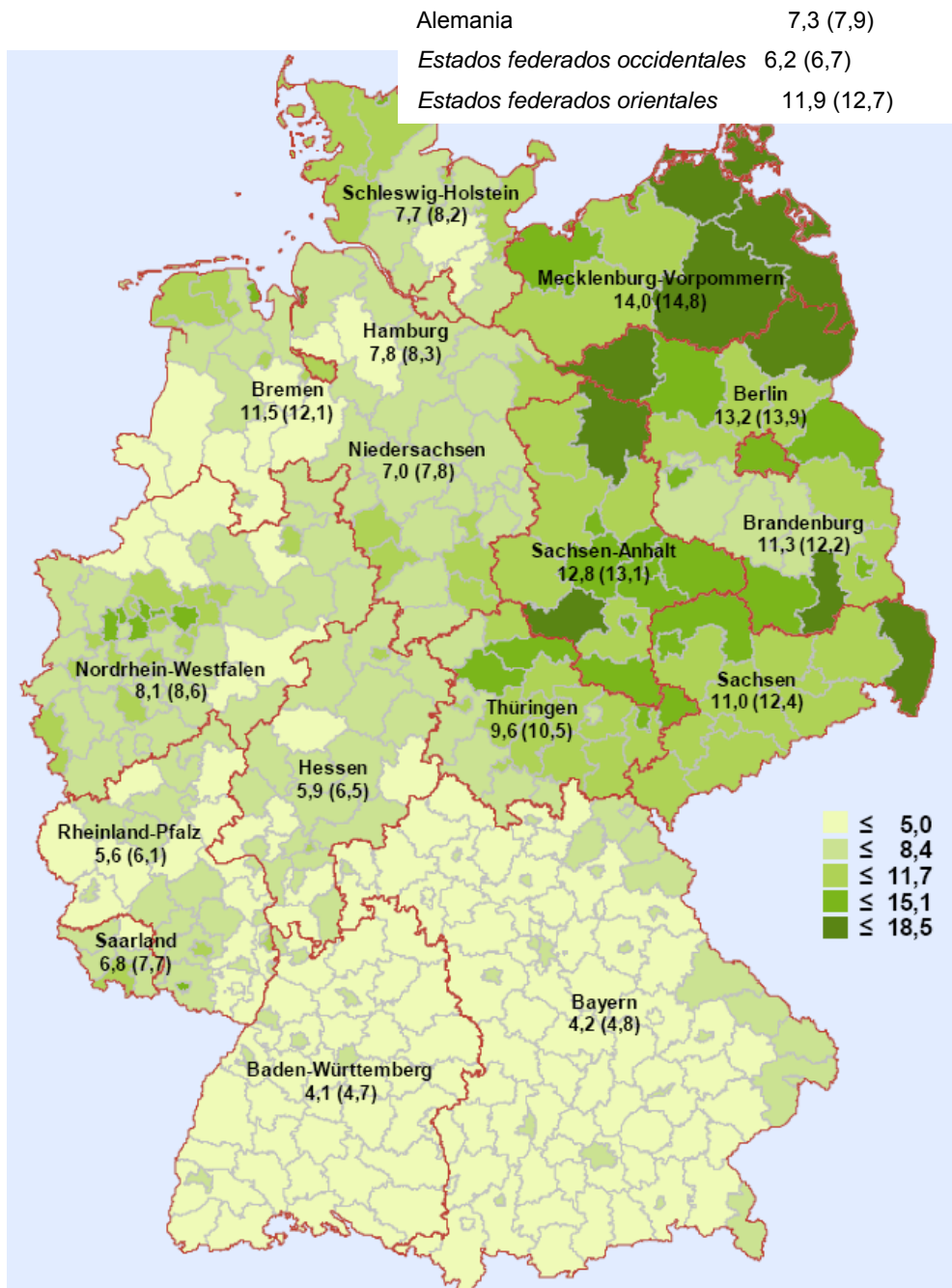
EMPLEO/DESEMPLEO

ALEMANIA

EL MERCADO DE TRABAJO DE ALEMANIA EN ENERO

Según los datos oficiales de la Agencia Federal de Empleo, la cifra de desempleados volvió a subir en enero en 301.500 a 3,08 millones, que no obstante es el valor más bajo en un mes de enero desde hace más de 20 años. En el cuarto trimestre de 2011 se había producido un ligero retroceso del PIB. Al mismo tiempo, los indicadores coyunturales reflejan que las expectativas económicas van mejorando paulatinamente. De ahí que la Agencia Federal de Trabajo pronostique una estabilización de la evolución económica en el transcurso de este año. En cuanto al mercado laboral, en las estadísticas no hay señales de algún impacto negativo del pequeño bache del último trimestre de 2011. En cifras desestacionalizadas, la ocupación y el empleo sujeto a la seguridad social incluso siguen creciendo. Sin embargo, la cuota de desempleo temporalmente subió en 7 puntos al 1,3%. Según el presidente de la Agencia Federal de Empleo BA, Frank-Jürgen Weise, esta subida se debe principalmente a que el comercio minorista suele prescindir de personal después de las fechas navideñas así como a la interrupción de obras por motivos estacionales. No se descarta que en febrero el desempleo vuelva a aumentar. Las cifras de desempleo y subempleo experimentaron, pues, en enero una subida habitual que únicamente se debe a factores estacionales. El indicador de demanda de mano de obra "BA-X" se mantiene en un alto nivel. En enero de 2012, aproximadamente 5.300.000 personas capaces de trabajar percibían prestaciones por desempleo u otras ayudas al sustento previstas para demandantes de empleo. Su cifra bajó en comparación con enero de 2011 en 377.000 ó un 7 %. De diciembre 2011 a enero 2012, la cifra de beneficiarios de la prestación contributiva subió – por motivos estacionales - en 161.000 a 937.000, lo que supone, en cifras desestacionalizadas, al contrario un retroceso de la cifra de desempleo en 32.000 (o, en comparación interanual, en 123.000 / -12 %). La cifra de beneficiarios de la prestación no contributiva – mayoritariamente personas crónicamente desempleadas – subió en enero en 23.000 a 4.457.000 (lo que en cifras desestacionalizadas también supone un retroceso, en 13.000). En enero, 1,08 millones de personas participaban en una medida de política activa de empleo, fomentada por el Estado o la Agencia Federal de Empleo. En comparación interanual, su cifra bajó un 20 %. De esta forma, por cada 2,9 (enero 2011: 2,5) personas desempleadas recae una persona que participa en una medida fomentada. La Ministra de Trabajo y Asuntos Sociales, Ursula von der Leyen (CDU) comenta la evolución actual: "El mes de enero es clásicamente un mes en el que las empresas tienden a abstenerse de nuevas contrataciones. (...) Si se enfoca la evolución de la ocupación y del empleo sujeto a la seguridad social se ve que a finales del año pasado en comparación interanual la cifra de personas ocupadas había crecido en unos 1,3 millones. Al mismo tiempo, 919.000 puestos de trabajo estaban vacantes. Se manifiestan claramente los efectos del fuerte auge después de la crisis. Las empresas van sacando dificultades a la hora de cubrir sus puestos vacantes con personas que exactamente tengan el perfil profesional requerido. Este es el nuevo reto (...)."

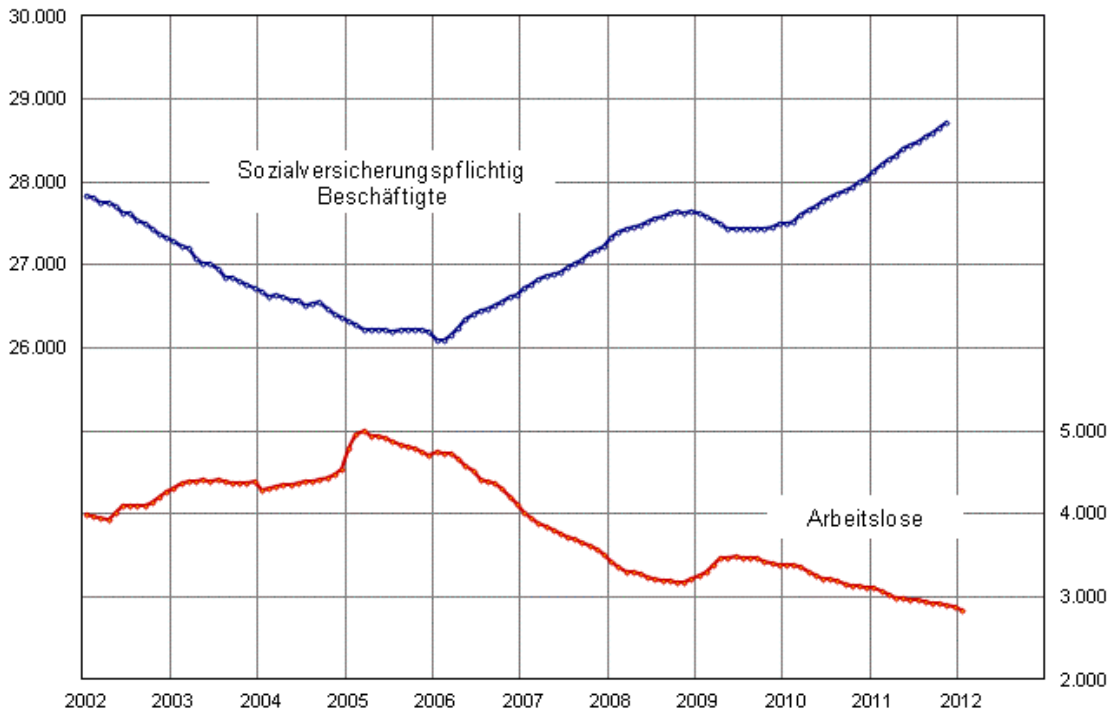
Cuota de desempleo en Alemania, enero de 2012 (entre paréntesis 2011)



Enero 2012	2012	2011			Cambios respecto al mes correspondiente del año anterior (Cuota de desempleo: valores del año anterior)				
		Enero	Diciembre	Noviembre	Octubre	Enero		Diciembre	Noviembre
						cifras abs.	%	%	%
POBLACIÓN ACTIVA (prom. mensual)	...	41.469.000	41.647.000	41.620.000	1,4	1,4	
Empleados cotizantes a Seg. Social	28.998.000	29.012.300	2,5	
DESEMPLEADOS									
- Total	3.081.706	2.780.206	2.713.054	2.736.926	-263.886	-7,9	-7,7	-7,3	
De ellos: hombres 54,8 %	1.688.479	1.476.465	1.416.554	1.421.292	-164.492	-8,9	-8,7	-8,0	
mujeres 45,2 %	1.393.227	1.303.741	1.296.500	1.315.634	-99.394	-6,7	-6,5	-6,6	
jóvenes 15-25 8,9 %	275.019	239.767	234.073	246.908	-29.852	-9,8	-9,7	-10,6	
de ellos: 15-20 1,4 %	44.214	41.282	41.218	43.983	-3.435	-7,2	-7,8	-8,8	
personas 50-65 31,7 %	976.377	886.720	865.955	861.743	-45.303	-4,4	-3,7	-2,7	
de ellos: 55-65 18,5 %	571.398	523.718	514.483	512.182	-19.167	-3,2	-2,3	-0,9	
extranjeros 15,7 %	485.142	449.883	443.026	445.641	-23.991	-4,7	-5,0	-5,2	
alemanes 84,1 %	2.592.736	2.326.852	2.266.557	2.287.735	-239.524	-8,5	-8,2	-7,7	
discapacitados 5,9 %	182.390	173.929	172.847	174.024	-6.799	-3,6	-1,4	-0,3	
CUOTA DE DESEMPLEO									
- en rel. con la población civil activa	7,3	6,6	6,4	6,5	7,9	-	7,1	6,9	
Hombres	7,5	6,6	6,3	6,3	8,3	-	7,2	6,9	
Mujeres	7,0	6,6	6,5	6,6	7,5	-	7,1	7,0	
15 a 25 años	5,9	5,1	5,0	5,3	6,4	-	5,6	5,5	
15 a 20 años	3,3	3,1	3,1	3,3	3,4	-	3,1	3,2	
50 a 65 años	8,4	7,6	7,5	7,4	9,1	-	8,2	8,0	
55 a 65 años	8,9	8,2	8,0	8,0	9,7	-	8,8	8,5	
Extranjeros	15,0	14,0	13,7	13,8	15,9	-	14,8	14,6	
Alemanes	6,7	6,0	5,8	5,9	7,3	-	6,5	6,3	
- en rel. con la población civil asalariada	8,2	7,4	7,2	7,3	8,9	-	8,0	7,8	
SUBEMPLEO									
Desempleo	3.316.456	3.028.540	2.968.760	2.988.006	-287.198	-8,0	-7,8	-7,7	
Subempleo sentido estricto	3.899.783	3.671.034	3.634.612	3.663.209	-470.561	-10,8	-11,6	-11,7	
Subempleo sin trabajo a jornada reducida	4.113.346	3.891.497	3.858.487	3.881.505	-489.070	-10,6	-11,3	-11,5	
% de subempleo (sin jornada reducida)	9,6	9,1	9,0	9,1	x	x	x	x	
PERCEPTORES DE PRESTACIONES									
- Prestación contributiva por desempleo	937.194	776.573	718.912	718.605	-123.425	-11,6	-12,3	-13,0	
- Subsidio de desempleo ("ALG II")	4.456.870	4.433.930	4.442.750	4.473.336	-253.527	-5,4	-5,7	-5,6	
- Subsidio social	1.698.119	1.695.982	1.699.736	1.709.071	-63.316	-3,6	-4,1	-4,1	
OFERTAS DE EMPLEO NOTIFICADAS									
- Nuevas / mes	135.958	165.447	192.994	171.622	183	0,1	2,9	12,3	
De ellas: sujetos a la seguridad social	126.290	153.172	178.722	157.741	2.526	2,0	4,5	15,0	
- Nuevas desde principio de año	135.958	2.232.506	2.067.059	1.874.065	183	0,1	10,7	11,3	
De ellas: sujetos a la seguridad social	126.290	2.059.053	1.905.881	1.727.159	2.526	2,0	12,7	13,4	
- Total de ofertas	451.619	466.619	491.656	499.521	76.948	20,5	22,9	24,7	
De ellas: sujetos a la seguridad social	422.624	436.010	458.266	465.099	78.711	22,9	25,2	27,1	
De ocupación inmediata	404.606	415.084	448.901	451.719	76.830	23,4	25,7	26,9	
PARTICIPANTES EN MEDIDAS SELECTAS DE LA POLÍTICA ACTIVA DE MERCADO LABORAL									
- Total	1.075.004	1.155.697	1.208.569	1.184.218	-266.855	-19,9	-21,7	-21,4	
De ellos: cualificación	155.087	166.837	175.578	171.959	-56.944	-26,9	-25,8	-22,6	
Asesor. profesional y fomento a la FP	327.125	338.292	338.677	320.276	-40.405	-11,0	-13,9	-11,4	
Prestaciones de apoyo al empleo	266.662	279.572	289.767	289.412	-53.398	-16,7	-16,9	-17,5	
Medidas de creación de empleo	155.577	181.966	200.045	204.782	-65.453	-29,6	-34,9	-36,8	
EVOLUCIÓN DESESTACIONALIZADA									
	Enero	Diciembre	Noviembre	Octubre	Septiemb	Agosto	Julio	Junio	
	Variación frente al mes anterior								
Población activa	...	50.000	47.000	43.000	39.000	35.000	30.000	51.000	
Ocupados sujetos a seguridad social	60.000	56.000	49.000	61.000	43.000	40.000	
Desempleados	-34.000	-25.000	-24.000	5.000	-25.000	-9.000	-11.000	-9.000	
Subempleados (sin jornada reducida)	-11.000	-24.000	-34.000	-17.000	-45.000	-27.000	-24.000	-41.000	
Ofertas notificadas (con puestos de trabajo subvencionados)	6.000	7.000	10.000	8.000	8.000	6.000	3.000	2.000	
Puestos de trabajo sujetos a seg. social	5.000	6.000	11.000	7.000	11.000	5.000	4.000	5.000	
Cuota de desempleo en rel. con el total de la población civil activa	6,7	6,8	6,9	6,9	6,9	7,0	7,0	7,0	
Cuota de desempleo según criterios de la OIT	...	5,5	5,6	5,7	5,8	5,8	5,9	5,9	

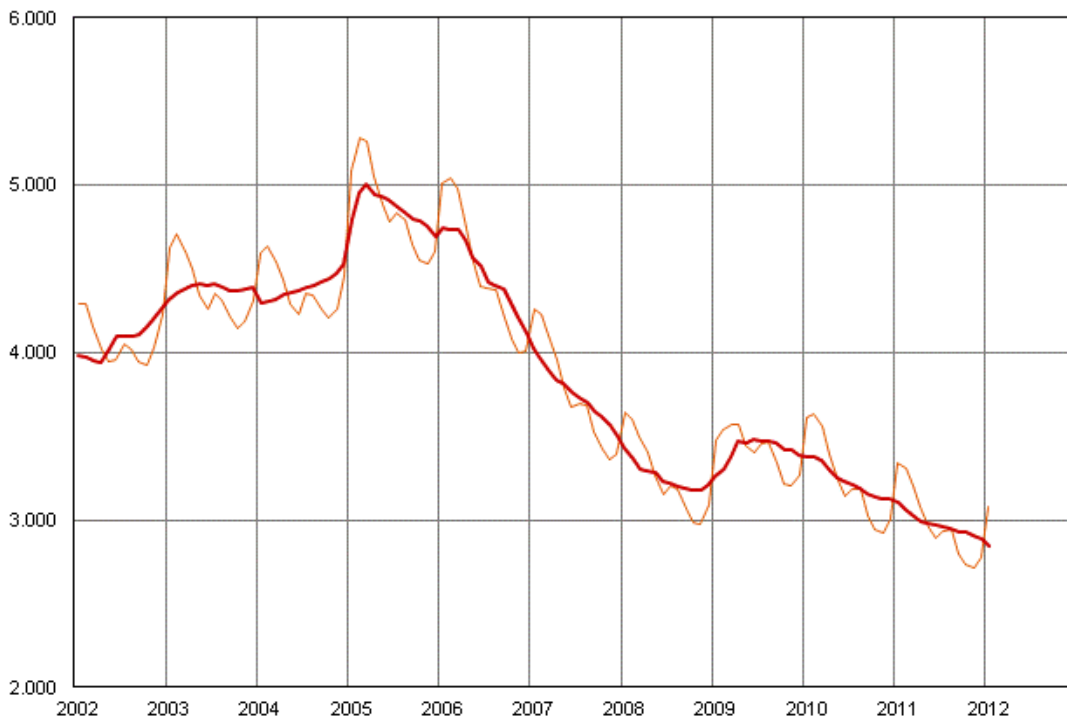
Evolución de las cifras de empleo y desempleo en Alemania (miles, cifras desestacionalizadas)

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



Desempleo:

--- Valores originales --- Valores desestacionalizados



OFERTA DE EMPLEO EN ALEMANIA - ENERO DE 2012

El BA-X en enero de 2012: Las empresas siguen dispuestas a contratar

2010					2011					2012			
Dez	Jan	Feb	Mär	Apr	Mai	Jun	Jul	Aug	Sep	Okt	Nov	Dez	Jan
155	158	163	163	166	165	168	165	170	171	170	179	179	181

Índice de Empleo de Alemania (BA-X) Enero 2012



Fuente: Agencia Federal de Empleo

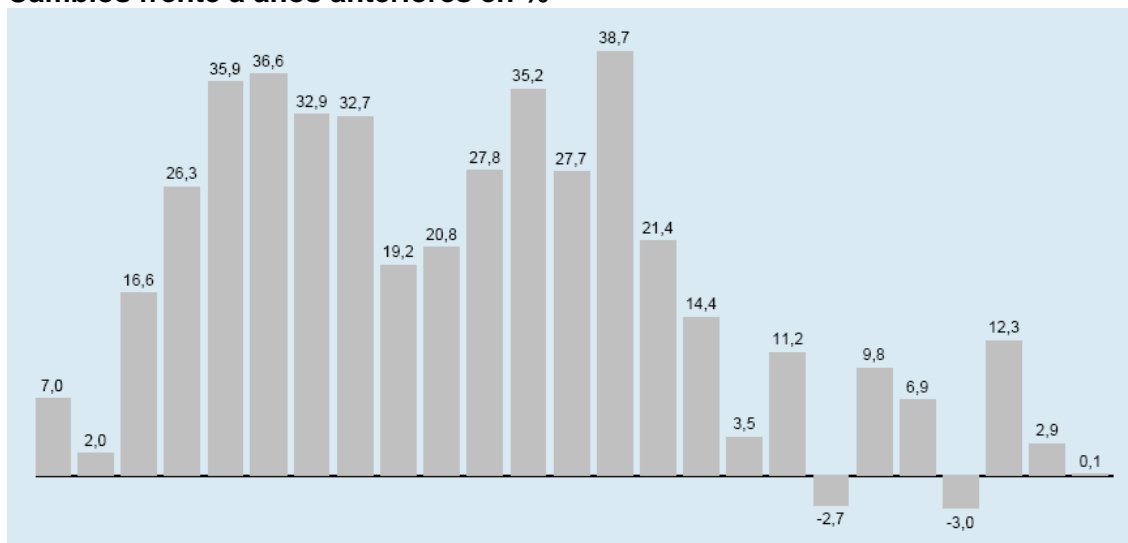
Índice de empleo

El índice de empleo de la Agencia Federal de Empleo (BA-X), el indicador más actual de la oferta de empleo en Alemania (basado en las ofertas de las empresas), se ha puesto a principios de año en 181. La demanda por tanto ha subido, en relación con enero del año anterior, en 23 puntos y alcanza un nuevo máximo en el año 2012, debido a la situación económica estable del país. Por una parte el plus de contratación va acompañado en los últimos años con un aumento de la oferta de puestos de trabajo, ya sea como ofertas nuevas o por fluctuación y por otra, los empresarios no consiguen ocupar con éxito en un primer momento las plazas que ofertan. La búsqueda prolongada de personal adecuado se refleja asimismo en el BA-X. Por estos motivos las empresas buscan progresivamente personal a través de las Agencias de Empleo.

Para el empleo de trabajo temporal sigue habiendo una fuerte demanda, como mínimo 1 de cada 3 plazas ofertadas. También en el área de Comercio mayorista y exterior, en la construcción, gastronomía o en la sanidad y del trabajo social existe demanda de empleo. Actualmente existe una importante demanda en casi todos los campos profesionales.

La dinámica en la oferta de empleo ha descendido algo en los últimos meses, aunque en estos momentos no se interpreta como una tendencia de cambio.

Entrada de ofertas de trabajo en enero de 2012
Cambios frente a años anteriores en %



Enero 2010

Enero 2011

Enero 2012

Fuente: Estadísticas de la Agencia Federal de Empleo

Puestos de Trabajo ofertados - Visión general

Características	Total	Cuota en %	Mes anterior	Mes anterior de año 2011	Cambios en % frente a		Media anual variable / Suma anual variable		
					Mes anterior	Mismo mes año anterior	Año actual	Año anterior	Cambios en% (col. 7 y 8)
	1	2	3	4	5	6	7	8	9
Efectivo									
Total	451.619	100,0	466.619	374.671	-3,2	20,5	472.462	367.649	28,5
S.Soc. obligatoria	422.624	93,6	436.010	343.913	-3,1	22,9	438.329	334.440	31,1
Puestos precarios	23.544	5,2	25.094	23.738	-6,2	0,8	26.760	26.119	2,5
Otros puestos	5.451	1,2	5.515	7.020	-1,2	-22,4	7.373	7.090	4,0
Duración prevista	356.762	79,0	368.630	286.680	-3,2	24,4	369.033	277.974	32,8
- indefinidos	94.857	21,0	97.989	87.991	3,2	7,8	103.428	89.676	15,3
- limitados									
Horario Trabajo	70.931	15,7	73.117	65.280	-3,0	8,7	74.878	68.578	9,2
-parcial incluido*									
Fecha	404.606	89,6	451.084	327.776	-2,5	23,4	420.234	319.349	31,6
Ocupación	47.013	10,4	51.535	46.895	-8,8	0,3	52.228	48.300	8,1
-ocupación rápida									
- a ocupar + tarde									
Incorporación									
Total	135.958	100,0	165.447	135.775	-17,8	0,1	2.232.689	2.046.683	9,1
S.Soc. obligatoria	126.290	92,9	153.172	123.764	-17,6	2,0	2.061.579	1.857.317	11,0
Puestos precarios	8.306	6,1	10.689	9.611	-22,3	-13,6	142.791	154.929	7,8
Otros puestos	1.362	1,0	1.586	2.400	-14,1	-43,2	28.319	34.437	-17,8
Duración									

prevista	103.385	76,0	125.661	100.034	-17,7	3,3	1.692.273	1.500.432	12,8
- indefinidos	32.573	24,0	39.786	35.741	-18,1	-8,9	540.416	546.251	-1,1
- limitados									
Horario trabajo	25.872	19,0	31.699	27.006	-18,4	-4,2	408.283	407.673	0,1
- parcial incluido									
Fecha de prov.	70.169	51,6	92.415	66.741	-24,1	5,1	1.236.790	1.086.476	13,8
- prov. inmediata	65.789	48,4	73.032	69.034	-9,9	-4,7	995.899	960.207	3,7
- prov. posterior									
Bajas									
Total	150.138	100,0	190.130	139.960	-21,0	7,3	2.152.988	1.939.439	11,0
S. Soc.	139.031	92,6	175.143	127.343	-20,6	9,2	1.982.591	1.752.644	13,1
obligatoria	9.792	6,5	13.123	10.706	-25,4	-8,5	143.319	153.585	-
Empleos precar.	1.315	0,9	1.864	1.911	-29,5	-31,2	27.078	33.210	6,7
Otros empleos									-
Duración	115.585	77,0	143.413	104.556	-19,4	10,5	1.623.565	1.414.228	18,5
prevista	34.553	23,0	46.717	35.404	-26,0	-2,4	529.423	525.211	
- indefinidos									14,8
- limitados	27.843	18,5	36.159	28.595	-23,0	-2,6	402.739	401.830	
Horario trabajo									0,8
- parcial incluido	150.138	100,0	190.130	139.960	-21,0	7,3	2.152.988	1.939.439	
Fecha Provisión									
- de inmediato	100.044	66,6	130.119	96.088	-23,1	4,1	1.542.916	1.420.768	0,2
Forma provisión									
- plazas ocupadas									11,0
									8,6

* **incluidos trabajo a domicilio y teletrabajo**

Fuente: Estadísticas de la Agencia Federal de Empleo

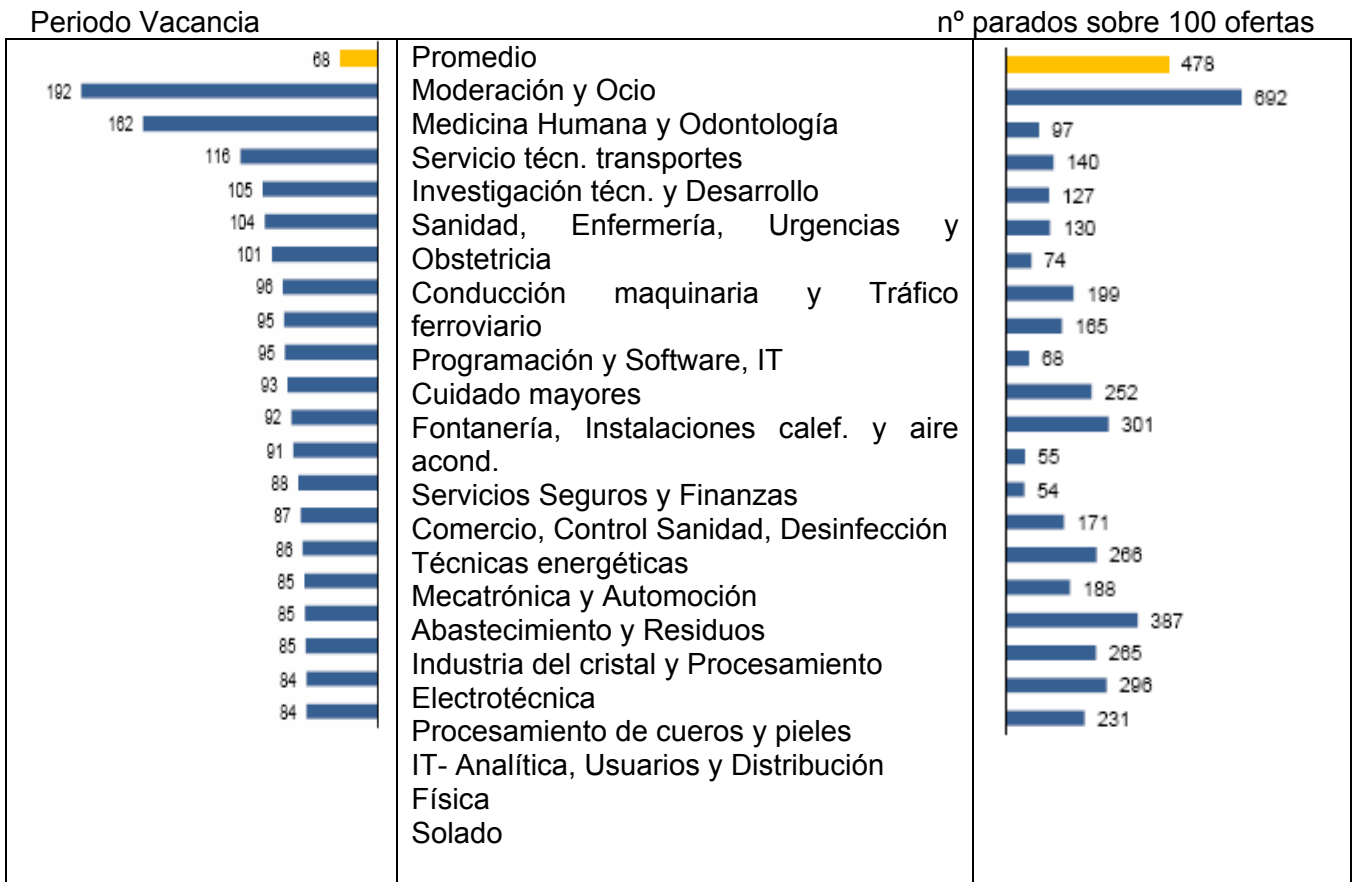
Puestos de trabajo ofertados

Se consideren puestos de trabajo ofertados los que las Agencias de Empleo y Oficinas de la protección básica para desempleados con SGB II con una duración de mínimo 7 días, según las siguientes condiciones:

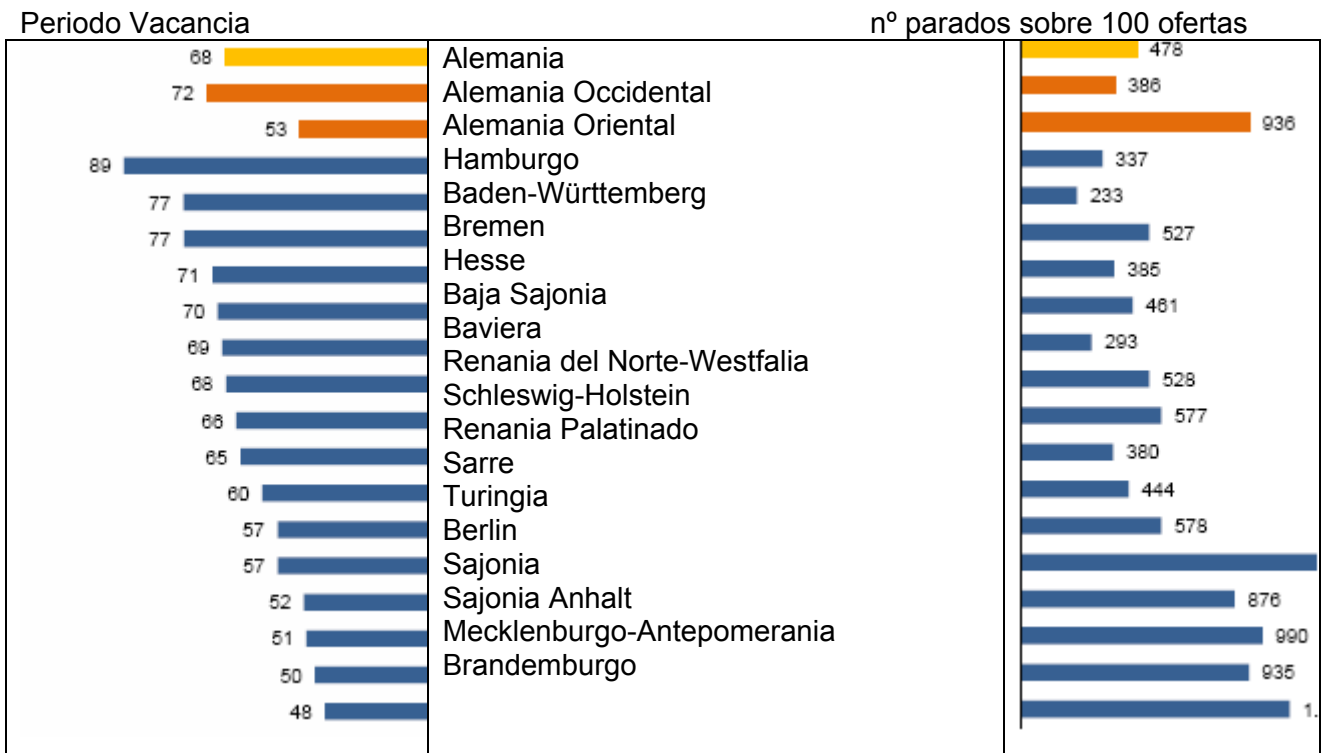
- Empleos con cotización a Seguridad Social
- Empleos de reducido horario o poca duración, exentos de cotización
- Otros empleos, libres de cotización

Se realiza una diferenciación entre plazas a tiempo completas, a tiempo parciales y temporales. Las plazas de teletrabajo o trabajo domiciliario se cuentan como plazas a tiempo parcial

Análisis del atascamiento a la hora de ocupar plazas de trabajo, según áreas de profesiones y por Estados Federados – Promedio



Fuente: Estadísticas de la Agencia Federal de Empleo, enero 2012



Fuente: Estadísticas de la Agencia Federal de Empleo, enero 2012

TOP – TEN de la Demanda de Empleo

Mecatrónica, Electrónica, Energía	35.500	+32,7%
Producción metal, elaboración y constr.	34.300	+40,1%
Técnica de maquinaria y vehículos	32.300	+30,9%
Tráfico y Logística (sin conducción)	30.000	+20,5%
Sanidad medicinal	25.500	+10,3%
Marketing	24.300	+20,0%
Turismo, Hostelería y Hotel	22.400	+20,0%
Sanidad no med., Higiene, Técn. Med.	22.100	+12,7%
Org. empresarial y Dir. De Personal	21.400	+19,0%
Conducción del Automóvil y Maquinaria	21.300	+21,6%

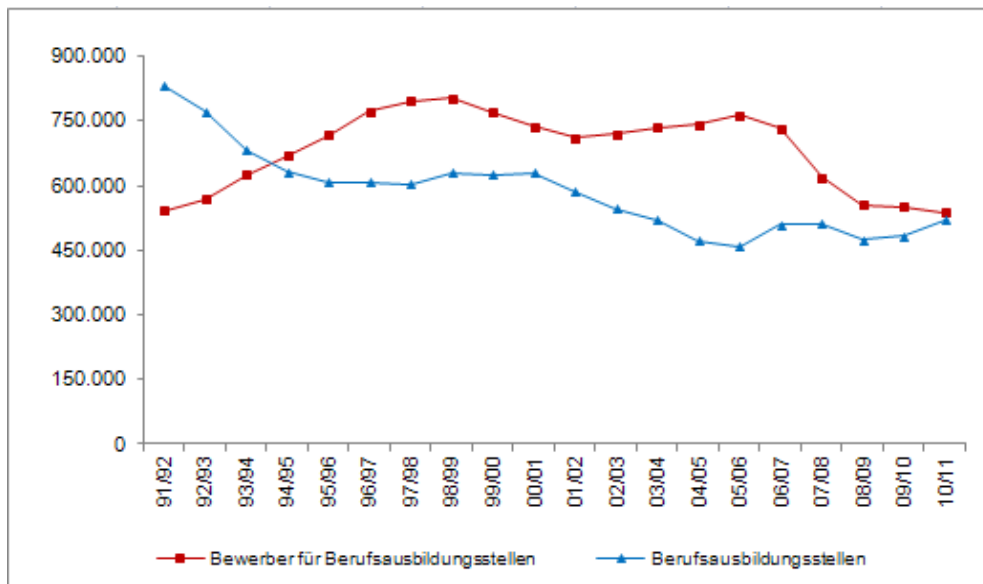
Fuente: Agencia Federal de Empleo

Referente a esta tabla cabe destacar que frente a la misma fecha del año anterior ha subido la demanda en general en un 33% a 40%. Sin embargo se está reduciendo la misma de mes en mes.

Estadísticas Mercado de Trabajo - la Formación Profesional Dual

Solicitantes a plazas de prácticas para la FP en Alemania y las plazas de prácticas ofertadas.

A partir del curso 2008/2009, incluidos los solicitantes a las plazas ofertadas por las Instituciones municipales reconocidas



Línea roja: Solicitantes

Línea azul: Ofertas

Solicitantes de Plazas en Prácticas para la Formación Profesional Dual en Alemania (en 1000)

Visión General – Septiembre 2011

Características		2009/10	2008/09
Solicitantes registrados para plazas de trabajo en prácticas desde principios del año de estudio*	538	552	555
Solicitantes de FP empleados	527	540	540
Solicitantes de FP que no han conseguido plaza	12	12	16
Ofertas registradas desde principios del año de estudio*	520	484	475
Ofertas registradas sin ocupar	30	20	17

*) Año de estudio = 1 de octubre hasta 30 de septiembre del año siguiente

Informaciones básicas sobre las Estadísticas de plazas en prácticas para la FP

Las estadísticas de la Agencia Federal de Empleo (BA) son las únicas que contienen las informaciones disponibles desde marzo hasta septiembre sobre la oferta y la demanda de plazas en prácticas para la Formación Profesional Dual

Los datos se encuentran en un desglose regional y abierto a otras características estructurales. La demanda de servicios de mediación para conseguir plazas de Formación Profesional es voluntaria por lo que las estadísticas solamente pueden reflejar una parte de la totalidad del sector.

En las estadísticas se cuenta cada una de las personas que en el transcurso de un año (entre octubre y septiembre del año siguiente) se han dirigido como mínimo una vez a una Agencia de Empleo.

EL MERCADO LABORAL SE BENEFICIA DEL AUGE ECONÓMICO EN 2011

En 2011 prosiguió el auge económico. Según los últimos cálculos el PIB real creció en promedio anual un 3%. El mercado laboral se benefició de esta coyuntura: el empleo, sobre todo el empleo regular, creció considerablemente, y tanto el desempleo como el subempleo experimentaron un fuerte descenso, alcanzando los valores más bajos desde 1991. En 2011 también bajó la cifra de beneficiarios de la prestación no contributiva. Con respecto a la formación profesional, el curso 2010/2011 mostró también una mejora, aunque la cifra de solicitantes siguió superando la de plazas de formación, aun habiendo menos solicitantes que el año anterior y a pesar de que las empresas ofrecieron más plazas, sobre todo por el interés en asegurarse personal especializado.

Mercado laboral

Evolución económica y empleo

En datos desestacionalizados la economía alemana creció hasta el tercer trimestre de 2011, para debilitarse a final de año. El PIB anual fue del 3%, tras el 3,7% en 2010, con lo cual pudieron recuperarse las pérdidas de producción de 2009. Contribuyeron al crecimiento tanto las exportaciones como la demanda interna.

En promedio anual la cifra de personas ocupadas creció en 541.000 (1,3%) a 41,09 millones (2010: +191.000, 0,5%). El empleo regular creció en 671.000 (2,4%) a 28,38 millones de trabajadores cotizantes a la seguridad social en junio (2010: +330.000, 1,2%), 923.000 más que antes de la crisis.

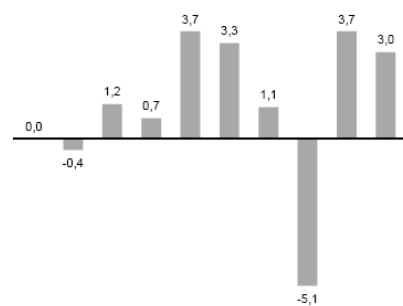
El incremento del empleo regular tuvo lugar tanto en la jornada completa como parcial. En comparación interanual la primera aumentó en junio de 2011 en 377.000 (1,7%) a 22,68 millones; la jornada parcial lo hizo en 281.000 (5,2%) a 5,67 millones. Con un 20,0% subió el porcentaje de jornada parcial con respecto al total de puestos de trabajo regulares (2010: 19,4%).

Los trabajadores que cotizan regularmente a la seguridad social supusieron un 69,1% del total de personas ocupadas. Si bien en los últimos dos años este porcentaje ha aumentado (2010: 68,3%), a largo plazo se observa una reducción (2000: 70,7%; 1992: 76,8%).

Crece la importancia del trabajo por cuenta propia. En 2011 la cifra de autónomos aumentó en 57.000 (1,3%) a 4,55 millones, lo que representa un 11,1% del total de personas ocupadas.

En junio de 2011 había 4,89 millones de mini-empleados, un descenso de -22.000 (0,5%) con respecto a 2010 (-15.000, 0,3%). Su porcentaje con respecto al total de personas ocupadas fue del 11,9% (2010: 12,1%). A su vez aumentó en 135.000 (5,7%) a 2,49 millones la cifra de trabajadores que paralelamente a su empleo regular realizan un mini-empleo (2010: +98.000, 4,3%). Un 8,8% de los trabajadores que cotizan a la seguridad social tienen adicionalmente uno de estos empleos (2010: 8,5%, 2003: 4,3%); sin embargo, no constan en las estadísticas de mini-empleados, ya que estos trabajadores quedan incluidos en las estadísticas de personas ocupadas con su primer empleo.

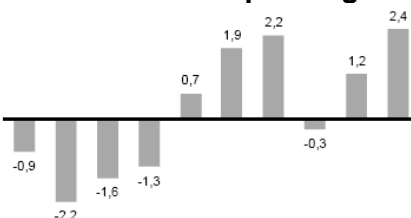
Crecimiento y empleo
Diferencias respecto al año anterior
2002 a 2011
Crecimiento del PIB



Evolución del empleo



Evolución del empleo regular



El empleo subvencionado a través de las medidas de la política laboral se redujo en 2011. Las oportunidades de empleo del tipo “empleos a un euro la hora” bajaron en 94.000 a 166.000, y aquellas destinadas a desempleados de larga duración de difícil inserción (p.ej. salario combinado local) bajaron en 24.000 a 22.000. En 2011 se subvencionó el empleo de 9.000 personas en trabajos ciudadanos. También bajo la subvención del trabajo por cuenta ajena, tanto la asignación para la inserción laboral (-27.000 a 95.000) como la asignación para el empleo (-19.000 a 16.000). El fomento del trabajo por cuenta propia bajó en 18.000 a 136.000.

Jornada laboral

Gracias a la mejora coyuntural desde 2010 se ha recuperado la jornada laboral de los trabajadores, en gran parte por el descenso de la jornada reducida a la que muchas empresas alemanas recurrieron para superar la crisis sin tener que prescindir de personal. Según el Instituto de investigación laboral y profesional (IAB) la jornada laboral per cápita de los trabajadores aumentó en 2011 un 0,3% a 1.412 horas, tras un +1,8% en 2010. El volumen de trabajo creció así un 1,6% (2010: 2,3%), superando el nivel anterior a la crisis. Entre 2010 y 2011 la cifra de trabajadores con reducción de jornada bajó en 503.000 a cerca de 150.000 (2009: 1,14 millones)

Oferta de empleo

La oferta de empleo permaneció muy elevada durante todo el año. En 2011 estaban registrados 466.000 puestos de trabajo vacantes, 107.000 (30%) más que en 2010. Un 89% eran vacantes de inmediata cobertura. En los *länder* occidentales el crecimiento fue de 91.000 (30%) a 390.000 vacantes, en los orientales de 16.000 (27%) a 76.000 vacantes. Durante todo el año se registraron 2,23 millones de vacantes (+11%) y se cubrieron 2,14 millones (+12%).

Según datos del IAB, que incluyen además la oferta de empleo que no está registrada en la Agencia Federal, en el tercer trimestre de 2011 había 919.000 puestos vacantes, 105.000 (13%) más que un año antes. De ellas, un 54% estaban registrados en la Agencia Federal de Empleo. Por otra parte, el potencial de mano de obra se redujo en 2011 en 39.000 a 44,77 millones con respecto a 2010. Sigue imperando la tendencia demográfica de que es mayor la cifra de trabajadores mayores que abandonan el mercado laboral que la de jóvenes que se integran en él.

Desempleo y subempleo

El desempleo se redujo en 2011 de forma general gracias a la recuperación de la economía y al crecimiento del empleo regular. El promedio anual de desempleados fue de 2.976.000, 263.000 (8%) más que en 2010, con una cuota del 7,1% (-0,6%). La reducción fue mayor en los *länder* occidentales (-201.000 ó 9% a 2.026.000, cuota: 6,0%) que en los orientales (-62.000 ó 6% a 950.000, cuota: 11,3%). Con respecto a la fluctuación, 8,22 millones de personas se registraron en una agencia de empleo o en un jobcenter, mientras que 8,45 millones salieron de la situación de desempleo, en ambos casos un 10% menos que en 2010. De estos últimos, 2,72 millones de desempleados obtuvieron un empleo regular o se establecieron como autónomos. La duración del desempleo también fue menor: las personas que abandonaron su situación de desempleo en 2011 lo hicieron tras un promedio de 33,7 semanas (2010: 34,3). La cifra de desempleados de larga duración fue de 959.000 (-58.000 ó 6%), aunque debido a la disminución del desempleo, su porcentaje con respecto al total de desempleados aumentó del 32% al 33%.

Por edad cabe destacar la reducción del desempleo en los jóvenes entre 15 y 25 años en un 14% a 279.000, mientras que la cuota de desempleo bajó 0,9 puntos al 5,9%. En el grupo de edad entre 25 y 50 años, el desempleo bajó un 11% a 1.774.000 (cuota: -0,7 a 7,2%). En los mayores entre 50 y 65 años la reducción fue únicamente de un punto porcentual a 923.000 (cuota: -0,4 a 8,0%).



Por ser los más afectados por la crisis, los hombres se beneficiaron más del auge del empleo. Mientras que el desempleo de las *mujeres* se redujo un 6% a 1.390.000 (47%), el de los *hombres* lo hizo un 10% a 1.586.000.

Los extranjeros siguen con una cuota de desempleo más elevada que los alemanes (14,6% frente a 6,4%), pero la evolución no presenta grandes diferencias. En 2011 el desempleo de los alemanes se redujo un 8% a 2.502.000, el de los extranjeros un 6% a 470.000.

Por formación, el grupo más beneficiado por la reducción del desempleo fue, con un descenso del 11% de las personas con formación profesional o empresarial (1.432.000). La cifra de desempleados con titulación superior bajó un 6% a 166.000, y la de personas sin ningún tipo de cualificación un 4% a 1.274.000. De todos los desempleados, un 48% tenían una formación escolar básica o profesional, un 6% eran licenciados y 43% no tenían ninguna cualificación.

El grupo de los subempleados (personas que realizan alguna medida de la política trabajar o que por temporalmente no pueden trabajar, por lo que quedan excluidas de las estadísticas de desempleados) se redujo en 549.000 a 4.152.000 (-12%), destacando las oportunidades de empleo (-118.000), las medidas de activación e inserción profesional (-64.000) y las medidas de formación continua (-28.000). El complemento para el empleo bajó en 19.000 y el fomento del empleo autónomo en 18.000.

Seguro de desempleo

En 2011 un promedio de 5.363.000 personas con capacidad laboral percibieron prestaciones por desempleo contributivas y asistenciales, 449.000 menos (8%) que en 2010. Ambos sistemas sufrieron reducciones, sobre todo en el ámbito de la prestación contributiva, que experimentó una bajada de 194.000 (-19%) a 830.000 beneficiarios, aunque en comparación anual en diciembre la reducción fue del 11% (101.000). La cifra de beneficiarios de la prestación para desempleados de larga duración bajó en 277.000 (-6%) a 4.617.000 (diciembre: -5% ó 251.000).

Los beneficiarios de la prestación para desempleados de larga duración con capacidad laboral (Hartz IV) convivieron en 2011 con 1.740.000 beneficiarios sin capacidad laboral (sobre todo menores de 15 años) en 3.425.000 comunidades de necesidad. En comparación con 2010 el total de beneficiarios se redujo algo más del 5% (-356.000) a 6.357.000, y la cifra de comunidades de necesidad un 4% (-159.000). En diciembre la cifra de beneficiarios había bajado un 5% (-316.000) en relación con diciembre de 2010, y la de comunidades de necesidad un 4% (-147.000). La cuota anual de beneficiarios fue del 9,8%, 0,5 puntos menos que en 2010. La cuota de beneficiarios con capacidad laboral fue del 8,6% y la de comunidades de necesidad del 10,7% (sendos -0,5%).

Formación profesional

De octubre de 2010 a septiembre de 2011 se dieron de alta en las agencias de empleo y en los jobcenters 519.600 plazas de formación, 36.000 más (7,5%) que un año antes, destacando el aumento de la oferta en las empresas, con 468.900 (+43.300 ó 10,2%), mientras que la oferta en

los centros de formación bajó un 12,5% (7.200). El aumento de la oferta empresarial se observa tanto en el este, con 76.700 (+8.100 ó 11,8%), como en el oeste del país, con 391.900 (+35.100 ó 9,8%). El retroceso en los centros de formación fue en el este de 2.400 (11,8%) a 17.600, y en el oeste de 4.900 (12,8%) a 33.000. El total de plazas de formación fue de 94.300 en el este (+5.700 ó 6,5%) y de 424.900 en el oeste (+30.300 ó 7,7%).

Según el Instituto Federal de Formación Profesional (BIBB) a 30 de septiembre se habían firmado unos 570.100 contratos (+10.200 ó 1,8%). El aumento se refleja sólo en el oeste del país, con 485.600 (+17.300 ó 3,7%); el este experimentó una reducción a 84.500 (-7.200 ó 7,8%).

Por sectores se observa un descenso de la formación en el servicio público, en la economía doméstica y en la agricultura, mientras que aumentaron los contratos en las cámaras de industria y comercio, en los oficios, así como en las profesiones libres y la navegación.

En el curso 2010/2011 solicitaron una plaza de formación 538.200 jóvenes, 13.700 (2,5%) menos que el curso anterior. La reducción de 4.700 (-5,0%) a 90.000 solicitantes fue mayor en el este que en el oeste, donde se registraron 448.100 solicitantes (-9.000 ó 2,0%). Esta reducción tiene motivos demográficos, pero también se debe a que cada vez hay menos graduados de escuelas secundarias y más jóvenes interesados en realizar estudios superiores. Un 34% de los solicitantes (-2%) habían solicitado una plaza de formación en los cinco años precedentes. Otros factores compensatorios de esta tendencia fueron la reducción de un año de bachillerato que está teniendo lugar en varios *länder*, así como la eliminación del servicio militar.

Frente a los 538.000 solicitantes hubo 519.600 plazas ofertadas, lo que da una diferencia de 18.700 solicitantes (2009/2010: 68.400). Pero también quedaron sin cubrir numerosas plazas, principalmente por diferencias de carácter profesional o regional. Al final del curso quedaron sin plaza o sin alternativa 11.600 solicitantes (-700 ó 5,8%), un 2,1% de la totalidad. En el este quedaron sin plaza 3.100 jóvenes (-700 ó 17,8%), en el oeste 8.500 (-40 ó 0,4%), un 3,4% y 1,9% del total, respectivamente). A 30 de septiembre no se habían cubierto 29.700 plazas (+10.100 ó 51,4%), 5.200 en el este (+1.500 ó 41,3%) y 24.400 en el oeste (+8.600 ó 54,0%).

Un 54% de los solicitantes obtuvieron una plaza de formación o permanecieron en ella. Un 16% optó por continuar la formación escolar o superior, y un 5% escogió otro tipo de cualificación. Un 5% encontró un puesto de trabajo. 65.200 solicitantes a los que se ofreció una alternativa mantuvieron su deseo de continuar en la formación dual (-7.200 ó 9,9%). De ellos, un 42,8% fue desviado provisionalmente a escuelas profesionales, un 29,1% a medidas de adaptación profesional, un 13,7% se puso a trabajar, un 9,2% encontró una plaza de formación y un 5,3% inició una actividad en el servicio voluntario o social.

Instrumentos de la política laboral

En 2011 participaron en medidas de activación laboral subvencionadas por el Estado o por la Agencia un promedio de 1,23 millones de personas, una por cada 2,4 desempleados, un 21% menos que en 2010. El grupo de medidas con más participantes fueron los instrumentos de fomento de la formación profesional (28%), seguidos de las medidas de acompañamiento del empleo, con cerca del 25%.

161.000 personas participaron en *medidas de activación e inserción profesional*.

162.000 personas participaron en una *medida de formación continua* (-14%).

95.000 personas con dificultades de intermediación (-22%) recibieron la *asignación para la inserción laboral*.

136.000 personas percibieron *ayudas para el empleo autónomo* (-12%).

Medidas de fomento del empleo para desempleados (Código Social III)

673.000 personas (-15%) percibieron ayudas de las políticas activas del mercado laboral, la mayoría para la participación en instrumentos del fomento de la formación profesional (44%).

128.000 personas (-11%) percibieron la subvención para la creación de empresas.

Medidas para desempleados de larga duración (Código Social II)

15.000 personas percibieron el subsidio para la inserción laboral de desempleados de larga duración; 7.000 para su incorporación a un puesto de trabajo y 8.000 como emprendedores.

188.000 personas (-39%) estaban empleadas en el marco de una oportunidad de empleo, un 88% en la modalidad de empleos a un euro la hora y un 12% en las ayudas destinadas a desempleados con dificultades de inserción laboral.

9.000 personas se beneficiaron del subsidio para el trabajo ciudadano (medida de activación de desempleados de larga duración en trabajos adicionales y de interés público).

16.000 personas (-55%) desempeñaron una actividad laboral subvencionada con el complemento para el empleo.

Fomento de la formación profesional

57.000 personas jóvenes (-13%) participaron en medidas formativas de adaptación profesional.

111.000 jóvenes participaron en medidas para fomentar la formación profesional de jóvenes con problemas y con pocas oportunidades en el mercado laboral y profesional.

18.000 jóvenes se beneficiaron de las ayudas que obtienen las empresas destinadas a la cualificación empresarial para la inserción laboral.

28.000 aprendices (-5%) pudieron obtener una plaza de formación profesional en empresas gracias a la bonificación para la formación profesional de jóvenes que en años anteriores no habían obtenido una plaza de formación.

Concepto	Año					Cambios con respecto a 2010	
	2007	2008	2009	2010	2011	cifras. abs.	%
Empleo							
Personas ocupadas	39.857.000	40.345.000	40.362.000	40.553.000	41.094.000	541.000	1,3
Cotizantes a la seguridad social	26.854.566	27.457.715	27.380.096	27.710.487	28.381.343	670.856	2,4
Desempleo							
Desempleados	3.760.072	3.258.451	3.414.545	3.238.421	2.975.821	-262.600	-8,1
Hombres	1.893.289	1.662.820	1.862.689	1.759.672	1.585.914	-173.759	-9,9
Mujeres	1.866.710	1.595.622	1.551.856	1.478.749	1.389.907	-88.841	-6,0
15 a <25 años	402.544	338.525	375.801	325.378	278.889	-46.490	-14,3
15 a <20 años	82.821	66.646	65.477	55.268	47.747	-7.521	-13,6
50 a <65 años	984.134	858.823	914.380	931.049	923.101	-7.947	-0,9
55 a <65 años	473.913	427.130	495.807	532.004	542.573	10.569	2,0
Extranjeros	555.867	495.384	522.031	500.831	470.221	-30.610	-6,1
Alemanes	3.198.095	2.757.894	2.886.318	2.732.199	2.501.859	-230.341	-8,4
Discapacitados graves	176.392	163.854	167.118	175.254	180.098	4.843	2,8
Cuota de desempleo en relación con							
Total de la población activa	9,0	7,8	8,1	7,7	7,1		
Hombres		7,4	8,3	7,9	7,1		
Mujeres		8,2	7,9	7,5	7,0		
15 a <25 años		7,0	7,8	6,8	5,9		
15 a <20 años		4,4	4,3	3,8	3,5		
50 a <65 años		8,4	8,6	8,4	8,0		
55 a <65 años		7,9	8,7	8,8	8,6		
Extranjeros		15,8	16,6	15,7	14,6		
Alemanes		7,1	7,4	7,0	6,4		
Subempleo							
Desempleo en el sentido estricto		3.339.174	3.612.573	3.536.503	3.233.671	-302.832	-8,6
Subempleo en el sentido estricto		4.506.606	4.673.606	4.455.624	3.928.120	-527.504	-11,8
Subempleo sin reducción de jornada		4.787.686	4.913.726	4.701.261	4.151.966	-549.295	-11,7
% Subempleo s/reducción de jornada			11,6	11,1	9,7		
Beneficiarios de prestaciones							
Prestación por desempleo contributiva	1.079.941	916.989	1.140.982	1.023.666	829.946	-193.720	-18,9
Prestación por desempleo asistencial	5.277.556	5.011.438	4.909.085	4.894.219	4.617.266	-276.952	-5,7
Subsidio social	1.963.694	1.897.553	1.817.715	1.818.734	1.739.967	-78.768	-4,3
Ofertas de empleo							
Nuevas	2.072.114	1.946.559	1.618.252	2.017.216	2.232.506	215.290	10,7
Con cotización a la seguridad social	1.876.482	1.782.659	1.453.492	1.826.862	2.059.053	232.191	12,7
Cubiertas	2.069.979	1.978.520	1.662.082	1.914.799	2.142.810	228.011	11,9
Promedio anual	422.721	388.675	300.516	359.038	466.049	107.011	29,8
Con cotización a la seguridad social	389.154	361.215	274.251	325.960	431.770	105.810	32,5
De ocupación inmediata	51.676	49.080	43.935	48.146	52.218	4.072	8,5
Participantes en medidas de la política activa del mercado laboral							
Total	1.565.025	1.599.376	1.682.067	1.553.449	1.227.449	-326.340	-21,0
Cualificación	225.699	251.439	263.649	215.961	180.115	-35.846	-16,6
Fomento de la formación profesional	282.865	303.603	356.349	376.225	338.336	-37.889	-10,1
Acompañamiento del empleo	392.812	370.726	371.427	365.303	301.523	-63.781	-17,5
Creación de empleo	365.939	355.224	338.600	308.955	197.881	-111.074	-36,0
Trabajadores en jornada reducida	68.317	101.540	1.144.407	502.694			

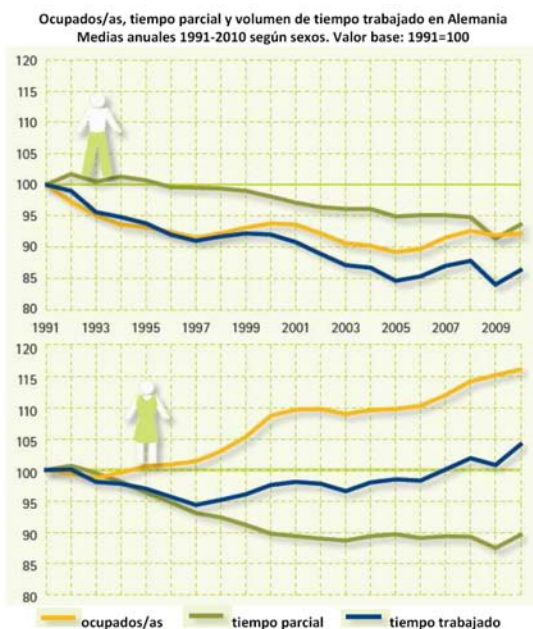
MUJERES ENTRE LA PROFESIÓN Y LA FAMILIA. SU POTENCIAL PARA EL MERCADO LABORAL

Dos informes del Instituto para la Investigación del Mercado de Trabajo IAB, de la Agencia Federal de Empleo, analizan el potencial desaprovechado que representan las mujeres que por falta de posibilidades de conciliación ejercen un trabajo a jornada parcial o un minijob³, así como las que aquellas que por motivos familiares interrumpen su actividad laboral y no vuelven a reincorporarse⁴. Se analizan sus características, problemática específica y posibles retos para su activación.

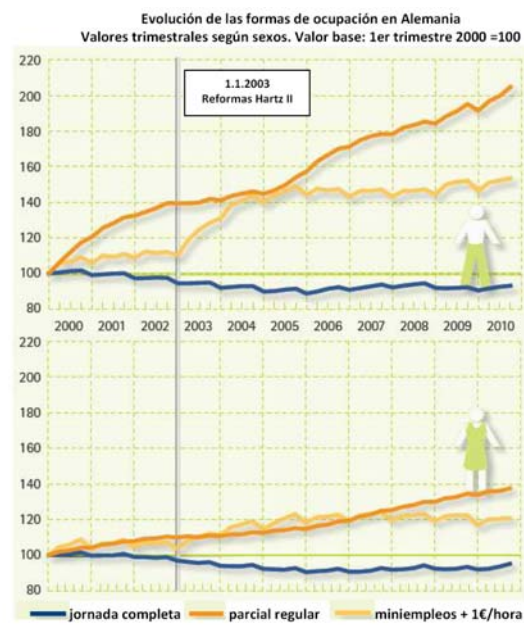
El empleo a tiempo parcial

A primera vista, la presencia de mujeres y hombres en el mercado laboral parece haberse equiparado. El porcentaje de mujeres entre la población ocupada se ha incrementado un 5,7% desde 1991, representando en 2010 la mitad del total. Sin embargo, la ocupación de hombres y mujeres ha evolucionado de forma muy distinta desde la reunificación. En el periodo 1991-2010 disminuyó significativamente el número de hombres ocupados (-8%) mientras que aumentó el de mujeres (+16%). El empleo a tiempo completo se redujo de forma muy acusada para ambos (-20%), pero especialmente entre las mujeres se produjo una sustitución de la jornada completa por la parcial, y en mayor medida que ellos, hacia las formas más precarias de empleo parcial: miniempleos y empleos de un euro a la hora, ampliando la brecha de género en relación con el volumen y con la calidad del empleo.

El tiempo parcial es una de las escasas vías que facilita a las personas con responsabilidades familiares la presencia en el mercado laboral. Pero el empleo parcial no sólo ocasiona una reducción de los ingresos actuales; también perjudica las rentas futuras por la reducción de las cotizaciones y, al igual que las interrupciones largas de la actividad, dificulta el acceso a puestos de mayor responsabilidad.



Fuente: IAB, febrero 2011



Fuente: IAB, febrero 2011

³ "Ungenutzte Potentiale in der Teilzeit: Viele Frauen würden gerne länger arbeiten". Susanne Wanger. IAB Kurzbericht 9/2011.

⁴ "Frauen zwischen Beruf und Familie. Potentiale für den Arbeitsmarkt". Kathrin Böhm, Katrin Drasch, Susanne Götz und Stephanie Pausch. IAB-Kurzbericht 16/2011.

¿Tiempo parcial como elección o como única opción? Las autoras del primero de los estudios analizan los deseos de las mujeres a través del Panel socioeconómico SOAP para hogares que elabora el Instituto para la Investigación Económica (DIW Berlin), y que recoge datos, entre otros, de biografías ocupacionales, empleo, salarios e indicadores de satisfacción. De su análisis resulta que casi la mitad de las mujeres parcialmente ocupadas y dos tercios de las que ejercen miniempleos y empleos de un Euro a la hora desearían incrementar su jornada laboral. En concreto, la jornada media deseada sería de 32 horas, 2,5 horas superior a su jornada actual. Esto apunta a un potencial de mano de obra que podría incorporarse al mercado de trabajo. Pero a largo plazo y de forma permanente esto sólo sería posible si se modifican determinadas condiciones marco que actualmente funcionan como barreras, las que se refieren por ejemplo a la conciliación de jornadas y a la corresponsabilidad en los cuidados.

Formas de ocupación y tasa de empleo parcial entre ocupados/as
Según sexos y edad. Personas en miles, tasas en porcentaje



Fuente: IAB, febrero 2011

La no reincorporación al mercado laboral

El segundo estudio se ocupa del reingreso al mercado laboral. Las biografías laborales de las mujeres suelen ser más discontinuas que las de los hombres. Siguen siendo sobre todo ellas quienes interrumpen su actividad laboral para criar a los hijos o cuidar a familiares. Cuando desean volver a ejercer una actividad remunerada pueden recibir apoyo institucional, en concreto la Agencia Federal de Empleo las clasifica como grupo prioritario. Pero no todas se dan de alta como demandantes de empleo, muchas se mantienen en una zona gris bien por no registrarse como demandantes, por no buscar activamente empleo o por no tener disponibilidad inmediata. ¿Quiénes son las que dan estos pasos para la reincorporación y qué las diferencia de las que no lo hacen? El estudio analiza sus condiciones de vida para deducir actuaciones que permitan apoyarlas y activar su potencial para el mercado laboral.

La tasa de actividad de las mujeres en Alemania era en 2008 del 64%, superior a la media de la OCDE (58% para el mismo año). Sin embargo, la relación se invierte entre las mujeres de 25-45 años con hijos (56% frente al 60% de media OCDE).

En 2008, 160.000 mujeres entre 15 y 64 años estaban registradas en la Agencia Federal de Empleo como dispuestas a la reincorporación. Son mujeres que desean volver a la actividad laboral tras haber hecho una pausa por motivos familiares y buscan para ello el apoyo

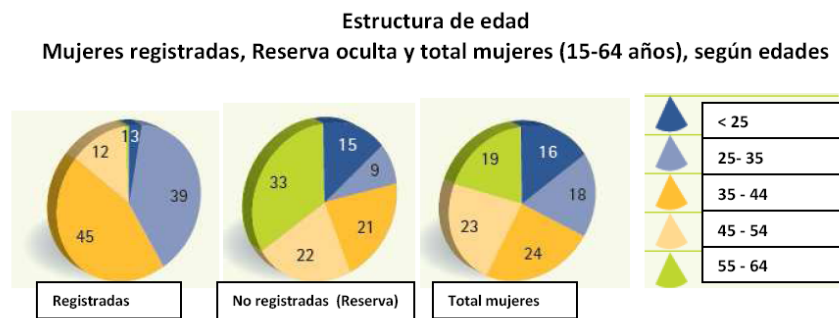
institucional. Otras 300.000 mujeres, no registradas como solicitantes de empleo ni tampoco como desempleadas, conforman el denominado grupo de mujeres en la reserva, un grupo de población activa cuyo potencial está desaprovechado para el mercado laboral y sobre el cual, en un contexto de falta de mano de obra en Alemania como el actual, recae una atención creciente⁵.

Las mujeres de la reserva son más numerosas que las que se registran como demandantes de empleo: En 2008 la Agencia Federal de Empleo registra a 163.000 mujeres que desean reincorporarse al mercado laboral, mientras los datos del microcenso para el mismo año estiman un total de 296.000 mujeres en la reserva.

Diferencias entre ambos grupos y propuesta de causas

Los motivos para no registrarse como demandante o no buscar activamente empleo después de una pausa por motivos familiares pueden ser muy diversos; el análisis de las características estructurales de cada uno de los grupos permite avanzar hipótesis y propuestas. El estudio analiza las características estructurales de los grupos primero y segundo en relación con variables como la edad, situación familiar, hijos/as, cualificación, tiempo de trabajo, residencia en el Este/Oeste.... para detectar características comunes, diferencias entre ambos y diferencias respecto al total de mujeres pertenecientes a la población activa. A partir de este análisis se intentan identificar las barreras existentes para la visibilización y reincorporación y especialmente para las mujeres del segundo grupo (reserva oculta, no registradas) y proponer medidas para su activación para el mercado de trabajo.

Las mujeres no registradas, en la reserva, son de más edad (33% de ellas entre 55-64 años) que las registradas (84% de ellas entre 25-44 años), lo que podría indicar que mujeres mayores con familiares a cargo renuncian más frecuentemente a la actividad laboral. Además, la mayoría de las no registradas están casadas (64%, muy superior al 56% de mujeres casadas en el total de la población), posible reflejo del modelo aún dominante de “cabeza de familia” potenciado por reglas institucionales, como el tratamiento fiscal favorable a las familias con una única fuente de ingresos.

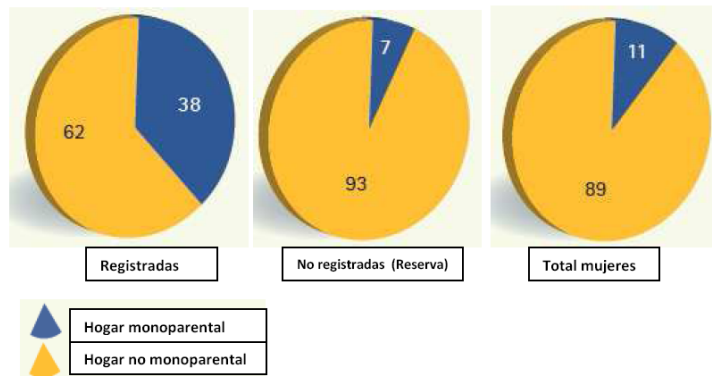


Fuente: IAB a partir de la Estadística de la Agencia Federal de Empleo, Microcenso 2008 y cálculos IAB

Por el contrario, una parte mayoritaria de las mujeres dispuestas a la reincorporación son más jóvenes y tienen hijos a cargo en un hogar monoparental. Ello permite suponer que las mujeres que interrumpen su actividad por motivos familiares se esfuerzan hoy más que en el pasado por reincorporarse antes. Las responsables de un hogar monoparental tienen mayor necesidad de reincorporación, tanto más cuanto desde 2008 se reformó a la baja el derecho a recibir manutención por parte del otro cónyuge.

⁵ Otra parte del potencial desaprovechado lo representa la población no activa, que no se aborda en este informe, y que se clasifica por la ausencia de tres condiciones: no manifiesta deseo de ejercer un empleo, no busca empleo activamente y no está a disposición inmediata del mercado de trabajo.

Responsabilidades familiares, mujeres en hogares monoparentales
Mujeres registradas y reserva, según responsabilidad familiar y total

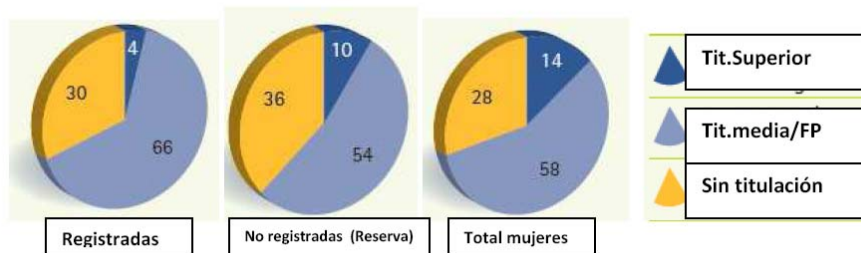


Fuente: IAB a partir de la Estadística de la Agencia Federal de Empleo, Microcenso 2008 y cálculos IAB

Del estudio se desprenden asimismo algunas diferencias entre Alemania Occidental y Oriental (nuevos Länder). En el Este predominan las mujeres que acuden a las oficinas de empleo para su reincorporación, comparativamente (40% de las que se registran) y en el Oeste las que no lo hacen, lo que puede deberse a una tradición de reincorporación más temprana al mercado laboral y/o mayor confianza en las instituciones públicas en el Este.

Junto a estas diferencias, existen características comunes en ambos grupos: la mayoría tiene una formación profesional. Una parte de ellas en ambos grupos, sin embargo, esta escasamente cualificada y carece de una titulación profesional. Para estas últimas, podrían ser tener gran efecto las medidas que apoyen su cualificación dirigida al ejercicio de una profesión específica. Pero también sería relevante la formación para aquellas tituladas que llevan tiempo fuera del mercado laboral y cuyos conocimientos profesionales pueden haber quedado parcialmente obsoletos.

Cualificación
Mujeres registradas, Reserva oculta y total mujeres



Fuente: IAB a partir de la Estadística de la Agencia Federal de Empleo, Microcenso 2008 y cálculos IAB

Las autoras afirman que resulta razonable suponer que a la Agencia de Empleo se dirigen prioritariamente las personas que por apremio financiero tienen urgencia por encontrar un empleo, se podría facilitar la incorporación o reincorporación de las mujeres del grupo de reserva así como del conjunto de la población no activa mediante una mayor difusión de las posibilidades de apoyo que brinda la Agencia de empleo para estos grupos. Este es de hecho uno de los objetivos del programa piloto "Perspectiva de Reincorporación" que se sigue en 20 oficinas públicas de empleo en todo el país, ofreciendo asesoría específica tanto a hombres como a mujeres que se han dedicado al cuidado de familiares, abordando dificultades que derivan de sus condicionantes específicos, tales como la organización del cuidado infantil, la corresponsabilidad del otro progenitor o el establecimiento o reconstrucción de redes de contactos profesionales tras un largo

periodo fuera del mercado laboral. Es un programa conjunto del Ministerio Federal de Mujeres y Familias BMFSFJ y la Agencia Federal de Empleo, con apoyo del Fondo Social Europeo que se desarrolla en primera fase desde 2009 y que forma parte de un programa de acción más amplio que engloba diversos proyectos e iniciativas dirigidos a este colectivo, por ejemplo un portal informativo⁶ y un calendario de sesiones informativas a cargo de las agencias locales de empleo.

En cuanto al tiempo de trabajo, las expectativas manifestadas por las mujeres con responsabilidades familiares evidencian que queda margen de mejora en las condiciones para una efectiva conciliación de la vida laboral y familiar. Especialmente en Alemania occidental, la oferta de plazas de guardería es insuficiente y las mujeres de estos Länder manifiestan preferencia por un empleo a jornada parcial.

Las autoras concluyen que debería de ser en igual medida posible a mujeres y hombres el asegurar su manutención con una actividad laboral independientemente de tener hijos/as en edad escolar o familiares con necesidad de cuidados. La reincorporación al mercado laboral tiene un significado capital, especialmente desde el punto de vista de la igualdad, puesto que sólo esto permite a las mujeres una pensión suficiente para asegurar su independencia financiera también después de la jubilación. Sostienen que el Estado debería actuar para favorecer una actividad laboral de las mujeres casadas al menos cercana a la jornada completa y apuntan para ello medidas como

- eliminación de las reglas fiscales que favorecen a las familias en las que sólo uno de los miembros genera ingresos, el denominado Ehegattensplitting⁷,
- eliminación de subvenciones para empleos precarios y minijobs,
- provisión de plazas de guardería a precios asequibles y de escuelas con horario ampliado,
- así como otras medidas dirigidas a la sensibilización de empresarios/as: concienciación de que hombres y mujeres pueden tener responsabilidades familiares que compatibilizar con el ejercicio de su profesión, flexibilización de los tiempos de trabajo, ampliación del teletrabajo, organización del cuidado infantil en los centros, eliminación de la cultura dominante del presentismo y las horas extras, etc.

⁶ www.perspektive-wiedereinstieg.de

⁷ La figura del Ehegattensplitting permite a un matrimonio, igual que en España, optar por la tributación separada o conjunta de las rentas, atribuyéndose en este último caso a cada uno la mitad de la suma de las rentas. Beneficia especialmente a las parejas con un único salario, o con uno principal y otro de escasa cuantía, puesto que se reduce el tipo impositivo de la persona con mayores o únicas rentas. La renta familiar neta resulta así superior si procede de un único salario que si procede de dos, y mayor cuanto mayor sea la diferencia entre uno y otro salario. Se estableció en 1958, después de que el Tribunal Constitucional apreciara inconstitucionalidad en el sistema anterior.

BÉLGICA

INFORME SOBRE EL MERCADO DE TRABAJO EN ENERO 2012

A finales de enero había un total de 561.649 trabajadores parados (demandantes de empleo desocupados). Ello supone un aumento de 20.914 personas (3,8%) en base intermensual y de 5.995 personas (1%) en la interanual.

En el mes de referencia la tasa de paro -con relación a la población activa en 2009- fue de 11,2% (11,7% para las mujeres y 10,7% para los hombres).

A nivel regional, y en términos intermensuales, el paro ha aumentado en las tres Regiones del país; lo hizo en mayor medida en Flandes con 11.596 personas (6,0%), seguida de Valonia y Bruselas con 7.863 (3,2%) y 1.455 (1,3%) parados más respectivamente.

La variación por sexo refleja que, en el mes de enero y en base intermensual, el paro ha aumentado en 13.138 personas en el colectivo de los varones (4,7%) y de 7.776 personas en el de las mujeres (2,9%).

En la variación por grupos y sexos se puede observar que el colectivo de los jóvenes demandantes de empleo en período de espera, los demandantes de empleo de larga duración y los jóvenes demandantes de empleo desocupados menores de 25 años han aumentado en base intermensual en 5.505 (5,2%), 3.347 (1,7%) y 2.087 (5,2%) personas respectivamente.

En el reparto por nacionalidades se observa que, con respecto al mes anterior, el paro ha aumentado en el colectivo de los nacionales en 15.896 personas, en el de los ciudadanos UE en 2.021 personas, en el de los españoles en 192 personas y en el de los extranjeros extracomunitarios en 2.997 personas.

Cuadro 1. Bélgica. Estadísticas del paro completo (demandantes de empleo desocupados) – Enero 2012

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 2012												
Enero	561.649	290.604	271.045	203.583	106.813	96.770	250.333	126.434	123.899	107.733	57.357	50.376
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
Diciembre 2011	540.735	277.466	263.269	191.987	99.148	92.839	242.470	122.045	120.425	106.278	56.273	50.005
Junio 1011	518.654	262.433	256.221	182.510	92.523	89.987	231.770	114.695	117.075	104.374	55.215	49.159
Enero 2011	555.654	285.775	269.879	203.089	105.732	97.357	246.526	123.783	122.743	106.039	56.260	49.779
Diciembre 2010	551.174	283.495	267.679	199.834	103.907	95.927	245.622	123.565	122.057	105.718	56.023	49.695
Junio/2010	544.686	277.891	266.795	198.563	102.191	96.372	239.171	118.711	120.460	106.952	56.989	49.963
Enero/2010	580.112	300.431	279.681	214.320	113.149	101.171	261.240	131.910	129.330	104.552	55.372	49.180
Diciembre/2009	575.093	297.584	277.509	220.375	117.125	1103.250	252.223	126.365	125.858	102.495	54.094	48.401
Junio/2009	536.214	271.993	264.221	195.309	101.628	93.681	242.967	119.151	123.816	97.938	51.214	46.724
Enero/2009	528.222	264.319	263.903	186.412	95.378	91.034	246.546	119.361	127.185	95.264	49.580	45.684
Diciembre/2008	516.141	255.765	260.376	178.037	89.406	88.631	243.985	117.623	126.362	94.119	48.736	45.383
Junio/2008	477.580	226.839	250.741	158.114	73.899	84.215	229.521	106.924	122.597	89.945	46.016	43.929
Enero/2008	516.922	248.541	268.381	169.701	80.651	89.050	253.376	119.773	133.603	93.845	48.117	45.728
Diciembre/2007	514.258	247.105	267.153	171.297	81.485	89.812	248.284	117.173	131.111	94.677	48.447	46.230
Junio/2007	498.662	235.372	263.290	168.053	77.443	90.610	238.663	110.898	127.765	91.946	47.031	44.915
Enero/2007	560.576	269.034	291.542	194.581	90.999	103.582	272.630	130.369	142.261	93.365	47.666	45.699
Diciembre/2006	557.274	265.861	291.413	194.596	90.276	104.320	269.022	127.947	141.075	93.656	47.638	46.018
Junio/2006	572.942	271.311	301.631	211.457	98.305	113.152	265.905	124.379	141.526	95.580	48.627	46.953
Enero/2006	593.408	280.190	313.218	219.277	101.993	117.284	276.444	128.836	147.608	97.687	49.361	48.326

Fuente: Oficina Nacional de Empleo Belga (Onem). Los demandantes de empleo reagrupan las siguientes categorías de demandantes de empleo: parados completos indemnizados – demandantes de empleo - otros inscritos obligatoriamente y desocupados (incluidos jóvenes trabajadores en período de espera y demandantes de empleo libres desocupados).

Cuadro 2. Bélgica. Evolución de la tasa de paro - Enero 2012

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 2012												
Enero	11,2	10,7	11,7	7,0	6,8	7,2	16,0	15,0	17,1	20,7	20,1	21,4
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
Enero/2011	11,7	10,8	12,8	7,2	6,7	7,9	16,5	15,0	18,5	23,1	22,4	24,0
Junio/2011	10,5	9,8	11,3	6,3	5,9	6,8	14,9	13,7	16,3	20,0	19,3	20,8
Diciembre/2011	10,9	10,3	11,6	6,6	6,3	7,0	15,6	14,6	16,8	20,4	19,7	21,2
Enero/2010	12,2	11,3	13,3	7,6	7,2	8,2	17,5	15,9	19,5	22,8	22,1	23,7
Junio/2010	11,4	10,5	12,7	7,1	6,5	7,8	1,60	14,3	18,2	23,3	22,7	24,1
Diciembre/2010	11,6	10,7	12,7	7,1	6,6	7,8	1,65	14,9	18,4	23,1	22,3	24,0
Enero/2009	11,1	10,0	12,5	6,6	6,1	7,4	16,5	14,4	19,2	20,8	19,7	22,0
Junio/2009	11,3	10,2	12,5	6,9	6,4	7,6	16,3	14,4	18,7	21,4	20,4	22,5
Diciembre/2009	12,1	11,2	13,2	7,8	7,4	8,3	16,9	15,3	1,90	22,4	21,5	23,3
Enero/2008	10,9	9,4	12,7	6,0	5,1	7,2	17,0	14,5	20,2	20,5	19,2	22,1
Junio/2008	10,0	8,5	11,9	5,6	4,7	6,8	15,4	12,9	18,5	19,6	18,3	21,2
Diciembre/2008	10,8	9,6	12,4	6,3	5,7	7,2	16,4	14,2	19,1	20,5	19,4	21,9
Enero/2007	11,8	10,1	13,8	6,9	5,8	8,4	18,3	15,7	21,5	20,4	19,0	22,0
Junio/2007	10,5	8,9	12,5	6,0	4,9	7,3	16,0	13,4	19,3	20,1	18,7	21,7
Diciembre/2007	10,8	9,3	12,7	6,1	5,2	7,3	16,7	14,2	19,8	20,7	19,3	22,3
Enero/2006	12,5	10,6	14,9	7,8	6,5	9,5	18,5	15,6	22,3	21,3	19,7	23,3
Junio/2006	12,0	10,2	14,3	7,5	6,2	9,1	17,8	15,0	21,4	20,8	19,4	22,6
Diciembre/2006	11,7	10,0	13,8	6,9	5,7	8,4	18,1	15,5	21,3	20,4	19,0	22,2
Enero/2005	12,4	10,4	14,9	8,4			17,7			20,0		
Junio/2005	11,9	10,0	14,4	7,8			17,3			20,1		
Diciembre/2005	12,5	10,6	14,9	8,2	6,9	9,9	18,0	6,0	10,6	21,2	19,7	23,0

Fuente : Oficina Nacional de Empleo Belga (Onem). Tasa de paro = demandantes de empleo desocupados con relación a la población activa al 30.06.2009.

Cuadro 3. Bélgica. Paro completo. Variación, respecto a períodos anteriores por regiones y sexo.- Enero 2012

TOTAL	DATO MENSUAL Enero 2012	VARIACIONES			
		Respecto al mes anterior		Respecto al mismo mes del año anterior	
		Absoluta	Relativa	Absoluta	Relativa
	561.649	20.914	3,8	5.995	1,0
POR SEXO					
Varones	290.604	13.138	4,7	4.829	1,6
Mujeres	271.045	7.776	2,9	1.166	0,4
POR REGIONES					
FLANDES					
Ambos sexos	203.583	11.596	6,0	494	0,2
Varones	106.813	7.665	7,7	1.081	1,0
Mujeres	96.770	3.931	4,2	-587	-0,6
VALONIA					
Ambos sexos	250.333	7.863	3,2	3.807	1,5
Varones	126.434	4.389	3,5	2.651	2,1
Mujeres	123.899	3.474	2,8	1.156	0,9
BRUSELAS					
Ambos sexos	107.733	1.455	1,3	1.694	1,5
Varones	57.357	1.084	1,9	1.097	1,9
Mujeres	50.376	371	0,7	597	1,1

Fuente : Oficina Nacional de Empleo Belga (Onem)

Cuadro 4. Bélgica. Paro completo. Variación con respecto a períodos anteriores por grupos y sexos.- Enero 2012

	DATO MENSUAL Enero 2012		VARIACIONES							
			RESPECTO AL MES ANTERIOR				RESPECTO AL MISMO MES DEL AÑO ANTERIOR			
			Absoluta		Relativa		Absoluta		Relativa	
Demandantes de empleo desocupados (DEI)	561.649		20.914		3,8%		5.995		1,0%	
Jóvenes demandantes de empleo desocupados (DEI) menores de 25 años:	111.203		5.505		5,2%		1.360		1,2%	
	<u>H</u> 60.953	<u>M</u> 50.250	3.729	1.776	6,5%	3,6%	1.508	-148	2,5%	-0,2%
Demandantes de empleo de larga duración (2 años y más)	198.936		3.347		1,7 %		758		0,3%	
	<u>H</u> 102.784	<u>M</u> 96.152	2.179	1.168	2,1%	1,2%	2.680	-1.922	2,6%	-1,9%
Jóvenes demandantes de empleo en periodo de espera	41.472		2.087		5,2%		1.588		3,9%	
	<u>H</u> 22.020	<u>M</u> 19.0452	1.304	783	6,2%	4,1%	965	623	4,5%	3,3%

Fuente : Oficina Nacional de Empleo Belga (Onem)

Cuadro 5. Bélgica. Paro completo. Reparto por nacionalidades.- Enero 2012

Serie anual	Total general	Belgas	% s/ total	Ciudadanos UE	% s/ total	Espanoles	% s/ total	% sobre ciudadanos UE parados	Extranjeros extracomunitarios	% s/ total
Año 2012										
Enero	561.649	455.324	81,0	49.453	8,8	4.606	0,8	9,3	56.872	10,1
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 2011										
Enero	555.654	453.464	81,6	47.894	8,6	4.279	0,7	8,9	54.296	9,7
Junio	518.654	419.127	80,8	46.074	8,8	4.322	0,8	9,3	53.453	10,3
Diciembre	540.735	439.428	81,2	47.432	8,7	4.414	0,8	9,3	53.875	9,9
Año 2010										
Enero	580.112	481.276	82,9	48.597	8,3	4.105	0,7	8,4	50.239	8,6
Junio	544.686	445.323	81,7	46.951	8,2	4.136	0,7	8,8	52.412	9,6
Diciembre	551.174	451.525	81,9	47.151	8,5	4.188	0,7	8,8	52.498	9,5
Año 2009										
Enero	528.222	440.335	83,3	42.536	8,0	3.458	0,6	8,1	45.351	8,5
Junio	536.214	445.043	82,9	44.514	8,3	3.700	0,6	8,3	46.657	8,7
Diciembre	575.093	478.439	83,1	47.429	8,2	4.021	0,6	8,4	49.225	8,5
Año 2008										
Enero	516.922	431.660	83,5	41.226	7,9	3.232	0,6	7,8	44.036	8,5
Junio	477.580	396.899	83,1	38.774	8,1	3.049	0,6	7,8	41.907	8,7
Diciembre	516.141	431.221	83,5	41.318	8,0	3.310	0,6	8,0	43.599	8,4
Año 2007										
Enero	560.576	469.401	83,7	44.774	7,9	3.390	0,6	7,5	46.401	8,2
Junio	498.662	414.703	83,1	40.485	8,1	3.234	0,6	7,9	43.474	8,7
Diciembre	514.258	430.635	83,7	40.649	7,9	3.221	0,6	7,9	42.974	8,3
Año 2006										
Enero	593.408	492.032	82,9	46.486	7,8	3.612	0,6	7,7	54.890	9,2
Junio	572.942	476.562	83,1	45.294	7,9	3.533	0,6	7,8	51.086	8,9
Diciembre	557.274	467.834	83,9	43.400	7,7	3.393	0,6	7,8	46.040	8,2

Fuente : Oficina Nacional de Empleo Belga (Onem)

Cuadro 6. Bélgica. Parados completos españoles. Enero 2011

	DATO MENSUAL Enero 2012	VARIACIONES			
		Diferencia en términos mensuales		Diferencia en términos anuales	
		Absoluta	Relativa	Absoluta	Relativa
Total ambos sexos	4.606	192	4,3	337	7,8
Varones	2.778	160	6,1	292	11,7
- Jóvenes en periodo de espera	67	8	13,5	19	39,5
- Otros	2.711	152	5,9	273	11,1
Mujeres	1.828	32	1,7	45	2,5
- Jóvenes en periodo de espera	69	10	16,9	-6	-8,0
- Otros	1.759	15	0,8	51	2,9

Fuente : Oficina Nacional de Empleo Belga (Onem)

CANADA

SITUACIÓN DEL MERCADO DE TRABAJO EN ENERO DE 2012⁸

Crece en una décima la tasa de paro

El mercado de trabajo canadiense ha permanecido prácticamente inalterable en enero, aunque la tasa de desempleo ha crecido en una décima, hasta el 7,6% (1.421.200 desempleados), la más alta en los últimos 9 meses, al haber más personas buscando empleo. Las tasas de desempleo están por debajo de la media en las provincias del oeste, ricas en recursos.

Distribución del empleo en enero

Empleo público, privado y autoempleo

El número de trabajadores por cuenta ajena creció en enero en 39.000, ganancia repartida entre los sectores público y privado. Paralelamente, el número de autónomos se ha reducido en 37.000. Si comparamos con hace un año, todo el empleo ganado (+1,3%) se lo atribuye el sector privado, mientras que el autoempleo y el empleo del sector público han permanecido virtualmente inalterables.

Empleo a tiempo completo y a tiempo parcial

Tanto el empleo a tiempo completo como el a tiempo parcial han permanecido prácticamente inalterables en enero. Con relación a hace un año, el número de trabajadores a tiempo completo ha crecido un 1,2% (+170.000), mientras que el de los a tiempo parcial se ha reducido en un 1,2% (-41.000); al mismo tiempo, el número de horas trabajadas ha crecido un 1,4%, crecimiento concentrado en los primeros 6 meses del periodo.

Distribución por sexo y edad

Las mujeres mayores de 55 años, cuyo empleo ha crecido un 3,5% (+49.000) en los últimos 12 meses en buena parte como consecuencia del envejecimiento de la población, han ganado 19.000 empleos en enero. Por el contrario, el empleo de los hombres de la misma edad ha cambiado poco este mes, acumulando, eso sí, un alza del 3,1% (+52.000) en los últimos 12 meses por la misma razón señalada antes.

El empleo entre los trabajadores de 25 a 54 años ha cambiado poco en enero; respecto a hace un año, ha crecido un 0,5% (+59.000).

Por último, los jóvenes de 15 a 24 años han vuelto a perder empleo por cuarto mes consecutivo. Como consecuencia de ello, este grupo de edad ha visto desaparecer 31.000 empleos (-1,2%) respecto a hace un año, y su tasa de desempleo se ha situado en el 14,5%.

Distribución por sectores de actividad

En enero, el sector de la educación ha ganado 23.000 empleos, y el de las actividades culturales, informativas y recreativas 19.000. También han ganado empleo este mes los

⁸ Fuentes: "The Globe and Mail" de 4 de febrero y "The Daily" de Statistics Canada correspondiente a ese mismo día.

denominados “otros servicios” (+14.000), acumulando un alza del 5,5% en los últimos 12 meses (+42.000).

Por su parte, los servicios profesionales, científicos y técnicos han perdido 45.000 empleos en enero, pese a lo cual este sector gana 23.000 (+1,8%) respecto a hace un año. Y con este ya son cinco los meses consecutivos en los que el sector de las finanzas, los seguros, las inmobiliarias y el leasing pierde empleo (-23.000), acumulando 50.000 empleos perdidos (-4,6%) respecto a enero de 2011.

El empleo en el sector de los recursos naturales ha cambiado poco en enero, aunque es el que presenta la más rápida tasa de crecimiento del empleo (+8,5%, +28.000) desde enero de 2011. Finalmente, el empleo en el sector manufacturero ha crecido este mes de enero, acumulando 36.000 empleos ganados en los últimos 2 meses, pese a lo cual pierde 44.000 (-2,5%) en los últimos 12.

Distribución territorial

La provincia de Quebec ha ganado empleo este mes de enero, lo que ha hecho caer la tasa de desempleo en tres décimas, hasta situarse en el 8,4%. Con relación a enero de 2011, el empleo en esta provincia se ha reducido en un 1,1% (-45.000), por las pérdidas acumuladas en el último trimestre de 2011. La Isla del Príncipe Eduardo ha perdido 1.000 empleos en enero, creciendo la tasa de desempleo un punto porcentual, hasta situarse en el 12,2%.

Tampoco ha cambiado apenas el empleo este mes en Ontario, aunque la tasa de desempleo ha crecido cuatro décimas, hasta alcanzar el 8,1%, al haber más personas buscando empleo; en los últimos 12 meses, el empleo en la provincia ha crecido un 0,7% (+44.000), crecimiento acumulado en la primera mitad del periodo.

Finalmente, en Alberta, el empleo ha cambiado poco en enero, aunque en los últimos 12 meses sea la provincia donde más ha crecido: un 3,9%, (+80.000). La tasa de desempleo del 4,9% es la más baja de todas las provincias.

Canadá está dividido en dos si atendemos al desempleo y a la economía provinciales: las provincias occidentales, ricas en recursos, atraen trabajadores, dado que sus empleadores confían en una demanda sostenida a largo plazo que les lleva a contratar con carácter permanente, mientras que los empleadores del este no tienen tanta confianza en el futuro. Así, las tasas de desempleo son inferiores a la media nacional en las cuatro provincias más occidentales, Manitoba (5,4%), Saskatchewan (5%), Alberta (el ya citado 4,9%) y Columbia Británica (6,9%); y están por encima de esa media en todas y cada una de las demás provincias.

Como muestra de esta división en dos mitades, dos anuncios que acaban de hacer públicos casi simultáneamente: Caterpillar va a cerrar definitivamente su planta de London (Ontario), tras que sus trabajadores no aceptasen una draconiana reducción de sus condiciones de empleo, que incluía una rebaja salarial del 50%. E Imperial Oil Ltd. va a ampliar su proyecto para la explotación de arenas bituminosas en Cold Lake (Alberta), lo que supondrá la inversión de 2.000 millones de dólares y la creación de cientos de nuevos puestos de trabajo.

EE. UU.**SITUACIÓN DEL MERCADO DE TRABAJO EN ENERO DE 2012**

Según publicó el día 3 de febrero la Oficina de Estadísticas Laborales del Departamento de Trabajo, en el mes de enero se generaron 243.000 puestos de trabajo, creando el sector privado 257.000. La tasa de desempleo descendió dos décimas de punto, situándose en el 8,3%, su nivel más bajo de los tres últimos años. La cifra de creación de empleos superó ampliamente las expectativas de los analistas, que vaticinaban la creación de 140.000 puestos de trabajo. El Informe también incorpora cambios en la serie estadística de 2011 de la encuesta de nóminas empresariales debidas a la actualización de los puntos de referencia y un recuento más completo de los empleos en nóminas, y a la encuesta de viviendas para la actualización de controles estadísticos de la población. Los cambios implican que los datos de enero no sean directamente comparables con los del mes anterior. Los ajustes también elevan el número de empleos creados en noviembre (+57.000) y diciembre (+3.000).

El dato de los empleos creados se considera como muy positivo y representa la aceleración de la tendencia a la creación de empleos. Si en noviembre se crearon 157.000 puestos de trabajo, en diciembre la cifra creció a 203.000 y ahora 243.000. Incluso a pesar de los pésimos resultados del verano, en los últimos doce meses se han creado casi dos millones de empleos, el mejor dato del último lustro (la Secretaria de Trabajo, Hilda Solís, en sus declaraciones ha recordado que en los últimos 23 meses se han creado 3,7 millones de empleos por el sector privado). Todos los indicadores del informe son positivos, excepto dos: El porcentaje de desempleados de larga duración continúa en niveles demasiado elevados (42,9%), y la tónica de destrucción de empleos de las administraciones públicas (las administraciones locales y estatales, exceptuando la educación, y el Servicio Postal, han destruido 276.000 empleos en los últimos doce meses). A largo plazo, cabe señalar que aún faltan por recuperar seis de los ocho millones de puestos de trabajo destruidos durante la recesión.

El número de activos en el mes de enero fue de 154.395.000 tras experimentar un incremento mensual de 508.000. En enero de 2011 había 153.250.000 activos. La tasa de actividad descendió tres décimas, situándose en el 63,7%, medio punto por debajo de su nivel de enero de 2011. El número total de personas empleadas fue de 132.409.000 según los datos de la encuesta de nóminas, y de 141.637.000 según los datos de la EPA.

	Ene. 11	Dic. 11	Ene. 12
Empleados (miles) (encuesta empresas)	130.260	131.700	131.900
Empleados (miles) (EPA)	139.330	140.790	141.637
Tasa paro (EPA)	9,1	8,5	8,3
Tasa actividad (EPA)	64,2	64,0	63,7

La tasa de paro (que se basa en la encuesta EPA) registró un descenso de dos décimas, situándose en el 8,3%. El dato interanual refleja una importante reducción de 0,8 puntos, ya que en enero de 2011 la tasa ascendía al 9,1%. El número de desempleados registró un fuerte descenso de 339.000 parados, situándose en la cifra de 12.758.000. En enero de 2011 el número de parados alcanzaba 13.919.000, por lo que se ha registrado un descenso interanual de casi un millón y cuarto.

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

Encuesta de Coyuntura Laboral), mientras que los datos relativos a paro, activos y una diferente medición del empleo proceden de la encuesta mensual que se realiza sobre entrevistas realizadas en 60.000 viviendas (equivalente a la EPA). Conviven así dos fuentes diferentes y no son comparables los datos de una y de otra (el empleo de la de nóminas con las cifras de paro y actividad de la de hogares). Así, según la encuesta de viviendas, menos valorada por los analistas, en enero se crearon 847.000 empleos. Hay que tener en cuenta, además, que el dato no es directamente comparable con el de diciembre.

A nivel nacional, en el mes de enero el número de desempleados de larga duración (al menos 27 semanas) registró un descenso de 70.000 personas con respecto a la cifra del mes de diciembre, situándose en 5.518.000, con un descenso interanual de casi 700.000. El número de personas que llevan menos de cinco semanas desempleadas descendió en 183.000, totalizando 2.486.000. Se registró un incremento del número de personas desempleadas entre 5 y 14 semanas (+26.000), subiendo su total a 2.884.000, y un descenso de las desempleadas entre 15 y 26 semanas (-59.000) con lo que su cifra total desciende a 1.980.000. Más de la mitad de los parados (el 58,3%) ha permanecido en esta situación durante al menos 15 semanas, y el 42,9% durante más de 26 semanas.

Un total de 3.567.000 trabajadores percibieron las prestaciones estatales por desempleo durante la semana que terminó el 21 de enero (último dato disponible). La cifra de desempleados que recibe la prestación estatal equivale al 2,7% de la totalidad de trabajadores activos en Estados Unidos con cobertura, mientras que la tasa de parados que percibía dicha prestación era del 27,95%.

La encuesta a las empresas indica que el sector privado creó 257.000 puestos de trabajo, y en los últimos doce meses se han creado casi dos millones de empleos. El sector industrial registró un fuerte crecimiento de 50.000 empleos, el doble que el mes anterior y muy por encima de la media de los últimos seis meses. La construcción volvió a generar empleos en enero (21.000), superando incluso los 17.000 de diciembre.

En los servicios destacó la creación de empleos en ETTs (70.000), hostelería (44.000), sanidad (31.000) y venta al por mayor (14.000), sin que se registraran retrocesos de importancia. Una vez más, la nota negativa se centró en las administraciones públicas que, manteniendo su tónica de los últimos meses, destruyeron 14.000 empleos, concentrados en su mayor parte en las administraciones locales (condados y municipios).

Desglose por grupos de población

Entre los principales grupos de población, los descensos de la tasa de desempleo fueron generalizados, excepto entre los menores de 20 años, que sufrieron un incremento de una décima, situándose en el 23,2%. El mayor descenso tuvo lugar entre la población de raza negra, con un -2,2 que hace descender su tasa al 13,6%, seguido por el medio punto de bajada entre la población de origen hispano, cuya tasa cae al 10,5%. Los menores descensos tuvieron lugar entre los varones (-0,3%), las mujeres (-0,2%) y las personas de raza blanca (-0,1%), cuyas tasas respectivas bajan al 7,7%, 7,7% y 7,4%.

Desglose por nivel educativo

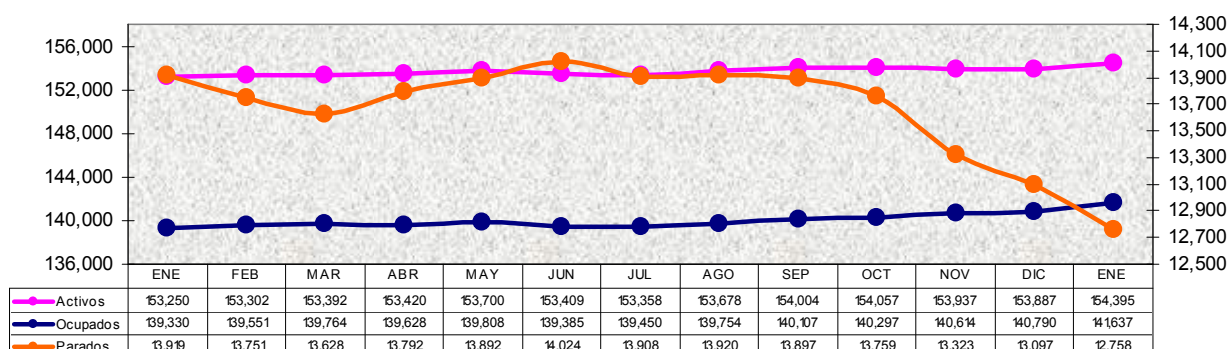
En el desglose según el nivel educativo de los desempleados se comprueba un incremento (+0,1%) en la tasa de paro de las personas con titulación superior (licenciatura, masters o doctorado), cuya tasa sube al 4,2%. En el resto de los grupos experimentaron descensos. El más importante (-0,7%) fue el de los trabajadores que no llegaron a terminar el bachillerato lo que baja su tasa al 13,1%, seguido por el -0,5% de las personas que comenzaron estudios universitarios sin llegar a finalizarlos, con lo que su tasa desciende al

7,2%, y por el -0,3% de los trabajadores que tras terminar el bachillerato no llegaron a iniciar estudios universitarios, situándose su tasa en el 8,4%.

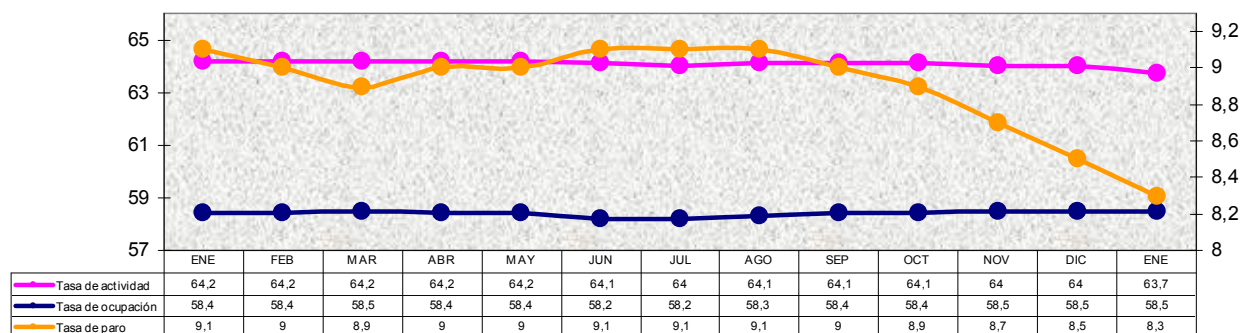
En cuanto a la distribución geográfica del desempleo

La Oficina de Estadísticas Laborales del Departamento de Trabajo (en un informe separado referido al mes de diciembre) comunicó que el número de puestos de trabajo aumentó en 25 Estados y en el Distrito federal de Columbia, descendió en 24 y permaneció sin variaciones en uno. Las cifras más altas de creación de empleo se produjeron Texas (20.200), seguida de Indiana (15.100) y California (10.700), mientras que los mayores retrocesos los sufrieron Nueva York (-14.000), Missouri (-11.800) y Washington (-11.600). Asimismo, el informe refleja que la tasa de desempleo descendió en 37 Estados y en el distrito federal, aumentó en solamente tres y se mantuvo sin cambios en diez. El descenso mensual más significativo (-0,6%) se produjo en Alabama. Cuatro Estados y el Distrito Federal registran una tasa de paro superior al 10%. Nevada cuenta con la tasa de desempleo más elevada del país, con el 12,6%, mientras que el 3,3% de Dakota del Norte es la más baja. En términos interanuales, el empleo ha descendido en 46 Estados y solamente subió en cuatro y en el distrito de Columbia estados aunque de forma insignificante. Los Estados en que más ha crecido el empleo en los últimos doce meses son Dakota del Norte y Utah, mientras que los mayores descensos sucedieron en Delaware y Alaska.

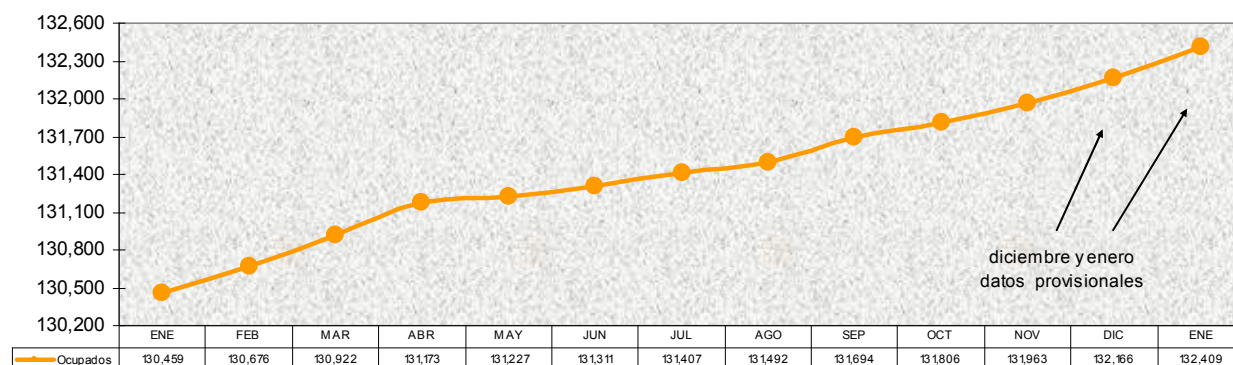
Empleo y desempleo (miles) - Estados Unidos
Enero 2011 - Enero 2012
(Datos EPA)



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



Empleos no agrícolas Estados Unidos (miles)
Enero 2011 - Enero 2012
(Datos Encuesta Empresas)



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

GUÍA DE EMPLEOS VERDES PARA LA MUJER [DEPARTAMENTO DE TRABAJO DE ESTADOS UNIDOS-OFCINA DE LA MUJER]

Uno de los objetivos de la Oficina de la Mujer del Departamento de Trabajo es brindar oportunidades a la mujer en el emergente sector de los trabajos verdes, el cual, según la Secretaria de Trabajo Hilda Solís, es clave en la recuperación económica y posterior estabilidad de la economía estadounidense. La Oficina de la Mujer colabora con empresas, sindicatos, educadores y otros profesionales de la enseñanza, organizaciones del sector verde y otros organismos de la administración federal para elevar el nivel de concienciación, ampliar las opciones de formación y promocionar la contratación y retención de mujeres en los trabajos verdes.

En una de las iniciativas de este ámbito, la Oficina de la Mujer contrató dos empresas para desarrollar una publicación proyectada para facilitar el acceso de la mujer a ocupaciones emergentes y de alto crecimiento en el sector verde. La publicación, titulada "Why Green is Your Color: A Woman's Guide to a Sustainable Career" ("Porqué el verde es tu color: una Guía de la Mujer para una carrera profesional sostenible"), disponible sólo en versión electrónica, se presentó en febrero de 2012. El propósito de la Guía, que está diseñada

como un manual de consulta, es proporcionar a las mujeres y a los profesionales de la fuerza laboral información sobre la problemática y necesidades de la contratación, oportunidades y recursos para la formación, sobre puestos de trabajo en los que hay más demanda y los emergentes en las diferentes industrias del sector verde, así como información específica para las mujeres emprendedoras. Además, incluye listados de recursos a nivel federal y estatal, además de contactos con organizaciones dedicadas a la mujer y de profesionales de la fuerza laboral.

La Guía consta de capítulos dedicados a la definición de empleos y ocupaciones verdes, la formación, la búsqueda del puesto de trabajo, la eliminación de obstáculos para el avance de la mujer en este campo, el acceso a medios de apoyo (guarderías, transporte, etc), la planificación de la carrera laboral, y la iniciación de empresas.

La Oficina, como preparación para el lanzamiento de esta Guía, había patrocinado una serie de siete teleconferencias para profesionales de la fuerza laboral en los que se ofreció información y se intercambiaron ideas sobre mejores prácticas para ayudar a la mujer a enlazar con la formación necesaria y con los empleos verdes. La Oficina de la Mujer considera esta área de desarrollo de la fuerza laboral como un componente importante para preparar a la nación para ser competitiva en la nueva economía. Los contenidos de las teleconferencias están accesibles a través de la página web: <http://www.dol.gov/wb/media/WBGreenteleconferneces.htm>.

La Guía define los empleos verdes como aquéllos que pueden restablecer, proteger o conservar el medio ambiente. Comienza exponiendo que existen muchos tipos de empleos verdes y que la mayor parte de éstos no se corresponden con la idea generalizada de que son puestos de trabajo en el sector de la construcción. Según el Centro Nacional de Desarrollo de O*NET (Portal de empleo ocupacional del Departamento de Trabajo), existen tres categorías de ocupaciones verdes: las ya existentes cuya demanda se ha incrementado; aquéllas que ya existían pero que exigen una mejora de la capacitación; y las emergentes o de reciente creación. La Guía lista los doce sectores de la economía en que existen empleos verdes, y cada capítulo cuenta con una sección dedicada exclusivamente a enlaces de Internet con recursos prácticos y fuentes de información.

Se aportan siete razones por las que los empleos verdes son buenos para la mujer: mejores salarios medios, hay empleos para todos los niveles de capacitación, son idóneos para una diversidad de intereses, mejoran la satisfacción personal, los hay disponibles para todos los grupos de edad, las empresas buscan trabajadores activamente y se puede iniciar en diversos escalones ocupacionales.

A continuación, la Guía efectúa una revisión de las ocupaciones verdes con mejores perspectivas de crecimiento del empleo, y específica organismos y fuentes donde se puede ampliar esta información. Además, describe varias ocupaciones verdes idóneas para la mujer, tales como técnico de turbinas eólicas, instaladora de unidades fotovoltaicas, coordinadora de reciclaje o científica del medioambiente.

Un capítulo ofrece herramientas para discernir las habilidades básicas necesarias para los empleos del sector, así como las más buscadas por las empresas, y las vías para lograr la capacitación y habilidades a través de diversos programas, escuelas y centros educativos. También cuenta con una sección en la que ofrecen los recursos para identificar la formación necesaria para cada tipo de profesión, y los medios para localizar y obtener recursos financieros para financiar la formación, ofreciendo incluso información sobre desgravaciones fiscales disponibles.

El apartado dedicado a la búsqueda de empleo incluye secciones dedicadas a ayuda para confeccionar un CV, incluyendo terminología del sector; fuentes de anuncios para sondear y encontrar vacantes adecuadas que incluye blogs, twitter y redes sociales; y técnicas para entrevistas personales.

Asimismo, se describen los procesos para que la mujer se convierta en emprendedora en el campo de la economía verde. En primer lugar, se detallan las oportunidades para emprendedoras, ofreciendo empleos prácticos, para después explicar cómo convertirse en emprendedora, listando las principales características necesarias. La Guía expone cómo crear el plan de negocio, las diferencias entre el emprendimiento en el campo verde y en el resto, los principales aspectos a considerar, una lista de acciones imprescindibles, cómo obtener ayuda comunitaria, cómo seleccionar el programa para emprendedoras, y cómo obtener financiación .

La publicación ofrece después, como lectura aleccionadora, los perfiles de varias mujeres que han triunfado en los empleos verdes, con detalles sobre su trayectoria hacia el éxito.

Otro capítulo describe detalladamente los obstáculos que toda mujer va a encontrar en su carrera y ofrece una serie de estrategias y recursos para superarlos. Los principales son la falta de preparación, discriminación y desigualdad salarial. A continuación se exponen estrategias para crear una red de apoyo en ocupaciones que cuentan con escasa presencia femenina y se ofrecen consejos, recursos y estrategias para equilibrar la vida familiar, el trabajo y otras responsabilidades.

El capítulo final de la Guía ofrece una serie de 16 hojas de cálculo con los factores que las mujeres interesadas en los empleos verdes han de incluir y sopesar antes de la toma de decisiones y de los diversos pasos que implica la integración en el mundo laboral verde.

FRANCIA

DESPIDO DE TRABAJADORES SENIORS⁹

El procedimiento de despido de los trabajadores “seniors” tiene unas reglas específicas.

En la declaración anual que tiene que enviar al organismo recaudador de las cotizaciones sociales URSSAF, el empleador debe indicar antes del 1 de febrero de cada año, el número de trabajadores de 55 o más años que, en el año precedente, han dejado de formar parte de la empresa por diferentes causas y principalmente por haber sido despedidos.

Despido por causas no económicas

Prohibición de discriminaciones

El artículo L. 1132-1 del código de trabajo considera que es nulo el despido de un trabajador en razón de su edad.

Obligación de adaptación al puesto de trabajo

- Principio. El empresario tiene la obligación de facilitar la adaptación de los trabajadores a su puesto de trabajo. Debe procurar que mantengan su capacidad para ocupar un empleo en un contexto de evolución del empleo, la tecnología y las formas de organización. Puede proponer una formación que desarrolle las capacidades y combata el analfabetismo.

En las empresas y grupos de empresa de 50 trabajadores como mínimo, el empresario debe organizar una entrevista profesional con cada uno de los trabajadores de 45 años. En esta entrevista se les informa de sus derechos en materia de acceso a un “balance de etapa profesional”, a un “balance de competencias” o a una “acción de profesionalización”.

- Prohibición de despedir por inadaptación. Esta obligación significa que el empresario no puede invocar la inadaptación del trabajador como motivo del despido si no le ha autorizado previamente a seguir la formación que le hubiese permitido adaptarse a la evolución de su empleo.

Así, una empresa que decidió aplicar un nuevo programa informático para la tramitación de los salarios, concedió a un trabajador con 17 años de antigüedad en la empresa una formación de 2 días y un complemento de formación en el centro de trabajo. El empleador lo despidió a los 10 meses invocando los errores cometidos. Los jueces de la “Cour de Cassation” decidieron que el empresario no había cumplido con su obligación de adaptar el trabajador a la evolución de su empleo (Cassation social 96-44.109 de 21 de octubre de 1998). En otra sentencia, el mismo Alto tribunal dictaminó que la formación debe ser “adecuada y suficiente” (Cassation social 05-42.004 de 29 de noviembre de 2007)

- Daños y perjuicios. En este supuesto, el trabajador puede recibir una indemnización en concepto de daños y perjuicios distintos de los obtenidos por despido improcedente.

Los trabajadores con una antigüedad en una empresa de 24 y 12 años respectivamente, sólo se habían beneficiado de unas prácticas de formación continua de tres días en 1999. La Cour de Cassation estimó que el empleador había incumplido su obligación de asegurar la

⁹ Liaisons sociales numéros juridiques ; n° 15983 du 25 novembre 2011

adaptación de los trabajadores a su puesto de trabajo y de procurar que conservaran sus capacidades para ocupar un puesto de trabajo. Consideró que había un perjuicio, diferente del derivado de la extinción del contrato de trabajo, que disminuía sus posibilidades de encontrar un empleo después del despido. (Cassation social 06-40.950 de 23 de octubre de 2007).

El trabajador también puede obtener una indemnización cuando ha sufrido un perjuicio motivado por un despido improcedente que le ha impedido participar en la formación a la que tenía derecho en el marco del plan de formación (Cassation social 09-41.107 de 21 de septiembre de 2010).

Cláusulas sobre edad en contratos y convenios

Se consideran nulas las cláusulas de un convenio, acuerdo colectivo o contrato de trabajo que prevean una extinción del contrato de trabajo en razón de la edad (código del trabajo artículo L.1237-4)

Por otra parte, si el convenio colectivo establece que las empresas han de prestar una atención particular en aplicar a los trabajadores de 50 o más años ciertas disposiciones relativas al empleo y a las mutaciones profesionales, según la jurisprudencia de la Cour de Cassation el empleador deberá probar que ha prestado esta atención particular.

Así por ejemplo, un empresario decide que un trabajador de 57 se traslade los miércoles y jueves, durante 6 meses, a una ciudad distante de más de 1.000 kilómetros de su domicilio. El trabajador no acepta este traslado y es despedido por falta grave. El despido se considera improcedente. "La no aceptación de un cambio de las condiciones laborales no constituye obligatoriamente una falta grave" consideran los jueces. Resaltan que el trabajador tiene más de 50 años, lo que obliga al patrono a aportar, según dispone el convenio colectivo, una atención particular en la aplicación de la cláusula de movilidad, cuestión que no ha probado el empresario.

Pase a la jubilación

- Trabajador que reúne los requisitos legales. Cuando el trabajador reúne los requisitos legales para la jubilación, la edad puede ser validamente invocada como motivo de extinción del contrato de trabajo. En esta hipótesis, no se trata de un despido sino de un procedimiento de pase a la jubilación.

No obstante, para frenar las jubilaciones de oficio y preservar el empleo de los seniors, la ley de presupuestos de la seguridad social para 2009 modificó las reglas de cese en el trabajo a instancia del empleador. Ha retrasado la edad de jubilación a instancia del empleador hasta los 70 años. Entre la edad legal y los 70 años, el cese en el trabajo por motivo de jubilación a instancia del empleador, requiere la aceptación del trabajador.

- Trabajador que no reúne los requisitos legales. Cuando el empleador va a despedir a un trabajador que no reúne los requisitos para la jubilación, no puede fundar el despido en la edad. Debe justificar el motivo del despido, respetar el procedimiento y abonar al trabajador las indemnizaciones legales o las establecidas por convenio.

Puede ser considerado causa de despido procedente, la disminución de rendimiento profesional del trabajador o la disminución de su capacidad para ocupar el puesto, cuando este problema persiste una vez que el empleador ha cumplido con su obligación de formación o adaptación al puesto del trabajador.

El despido del trabajador basado en su derecho a pedir la jubilación, cuando este no cumpla los requisitos exigidos para que no se le aplique el coeficiente reductor, se considera como un despido en razón de la edad, siendo por tanto nulo y discriminatorio.

Despido por causas económicas

Obligación de reclasificación

- Principio. El despido por causas económicas de un trabajador sólo puede hacerse cuando se hayan realizado la adaptación y formación necesarias y que la reclasificación no pueda efectuarse en la empresa o, llegado el caso, en las empresas del grupo al que pertenece el centro de trabajo.
- Ofertas de reclasificación. Las ofertas de reclasificación propuestas al trabajador deben hacerse por escrito y con precisión (Código de trabajo artículo L.1233-4), ser concretas y personalizadas (Cassation sociale 07-42.227 de 27 de mayo de 2009) y ser compatibles con la aptitud física del trabajador (Cassation sociale 98-40.595P de 17 de mayo de 2000).

El empleo ofrecido debe ser de la misma categoría que el que se ocupaba antes o un empleo equivalente con una remuneración equivalente. Si ello no es posible y si el trabajador acepta, la reclasificación puede hacerse en un empleo inferior. La oferta individual y por escrito es el único medio de prueba de cumplimiento de la obligación. No son válidos los anuncios de las posibilidades de reclasificación (en tabloneros de anuncios o por medios telemáticos).

La jurisprudencia de la Cour de Cassation considera no cumplida la obligación de reclasificación cuando se hace de manera colectiva a través del plan de salvaguarda de empleo.

- Adaptación al puesto de trabajo. La obligación de reclasificación y la obligación de adaptación al puesto de trabajo están relacionadas. Para que un trabajador pueda realizar su nueva tarea, es posible que necesite una formación “de adaptación”.

No obstante, la obligación de adaptación mediante una formación, si esta fuese necesaria, no implica otorgar al trabajador una cualificación que le permita acceder a un puesto disponible de categoría superior.

Criterio para despedir.

La edad avanzada del trabajador es un factor de protección del trabajador contra el despido.

- Criterios admitidos: Los criterios sobre el orden de los despidos los fija el acuerdo o convenio colectivo aplicable en la empresa. Si no existe tal acuerdo o convenio, los criterios los determina el empresario tras haber consultado al comité de empresa o, en su defecto, a los delegados de personal.

Los criterios admitidos tienen en cuenta, principalmente, las cargas familiares, en particular las de las familias monoparentales, la antigüedad en la empresa, la situación de los trabajadores cuyas características sociales hacen más difícil la reinserción profesional, personas discapacitadas, trabajadores de más edad (código de trabajo, artículo L.1233-5)

Esta lista no es exhaustiva. La ley no establece una jerarquía entre estos criterios. A veces esta jerarquía la establecen los convenios y en tal supuesto, el empleador debe acatarlos.

Actualidad Internacional Sociolaboral nº 154

- Criterios prohibidos: No son válidos los criterios establecidos por un acuerdo, convenio o decisión del empleador que establecen como prioritarios para el despido a los trabajadores titulares de una renta vitalicia (código de trabajo, artículo L 1233-6).

Esta disposición prohíbe que se consideren prioritarios los despidos de trabajadores pensionistas de vejez.

- Jurisprudencia sobre el orden de los despidos. Para determinar el orden de los despidos por causas económicas, el empleador debe tener en cuenta el conjunto de criterios mencionados en el artículo L.1233-5 del código de trabajo. Sólo puede privilegiar un criterio cuando tenga en cuenta el conjunto de los otros criterios.

No puede privilegiar un solo criterio para, en una segunda etapa, tener en cuenta todos los criterios. Esto sucede, estima la "Cour de cassation" cuando el empleador selecciona una primera lista de trabajadores, elimina de esta lista los trabajadores de 50 o más años y, posteriormente, aplica los criterios retenidos al resto de los trabajadores.

En caso de que los criterios determinados por el empleador sean recurridos, este debe justificar ante el juez los elementos objetivos en los que se ha basado para hacer su elección.

No respeta el orden de los despidos el empleador que se limita a tomar en cuenta las necesidades del que adquiere la empresa y la edad de los trabajadores.

- Sanciones El no respeto del orden en los despidos no supone que el despido sea improcedente, pero causa necesariamente un perjuicio al trabajador que debe repararse íntegramente según la valoración que del mismo haga el juez.

La indemnización por daños y perjuicios no puede compatibilizarse con la que corresponde por despido improcedente.

El empresario que no respeta el orden de los despidos individuales o colectivos puede ser sancionado con pena de multa por importe de 750 euros.

Plan de salvaguarda del empleo (PSE)

La elaboración de un plan de salvaguarda del empleo es obligatoria en las empresas de 50 trabajadores o más que van a despedir 10 o más trabajadores en un periodo de 30 días (artículo L.1233-61 del código de trabajo). Debe contener medidas destinadas prioritariamente a los trabajadores de 50 o más años.

El objetivo del plan es evitar los despidos por motivos económicos o limitar el número de los mismos y facilitar la reclasificación de los trabajadores cuyo despido no haya podido evitarse.

No hay modelo predeterminado de plan social o de salvaguarda de empleo. El código de trabajo enumera una lista no exhaustiva de disposiciones que debe contener el plan:

- Medidas de reclasificación interna de los trabajadores en empleos de la misma categoría o equivalente a los que ocupan o de categoría inferior, en este caso, con acuerdo expreso del trabajador.

- Creación por la empresa de nuevas actividades
- Medidas de apoyo a la reclasificación fuera de la empresa. Entre estas cabe señalar las medidas de apoyo a la reactivación de las cuencas de empleo.
- Facilitar la formación profesional, la convalidación de los conocimientos adquiridos por la experiencia, reconversión y en general iniciativas que favorezcan la reclasificación interna o externa
- Medidas de reducción o adaptación del tiempo de trabajo. Reducción de las horas extraordinarias, sobre todo cuando la organización del trabajo en la empresa contempla un número de horas superior a la duración legal (de 35 horas semanales o 1600 horas al año).

Disposiciones específicas para los “seniors”

Los trabajadores más frágiles en razón de su edad o discapacidad deben ser los primeros beneficiarios de las medidas de reclasificación interna contenidas en el plan de salvaguarda del empleo.

Estas medidas pueden ser, principalmente reclasificaciones profesionales, mutaciones geográficas, acciones de adaptación, desplazamientos, formaciones de larga duración, medidas tendentes a reducir progresivamente la actividad.

Actualmente, el acceso a las prejubilaciones está limitado. La Dirección general de empleo y de la formación profesional pide a los servicios competentes del Gobierno, por circular 2011-23 de 10 de octubre, que no se admitan nuevos acuerdos de prejubilación después de la notificación de la circular a los prefectos y a las Direcciones regionales de empresas, competencia, consumo, trabajo y empleo (DIRECCTE).

En todo caso, el plan es nulo si sólo contiene medidas de prejubilación o subsidios temporales decrecientes.

Consecuencias de la nulidad del plan de salvaguarda del empleo.

El procedimiento de despido es nulo si el empleador no presenta un plan de reclasificación de trabajadores, incluido en el plan de salvaguarda del empleo, a los representantes de personal, que deben ser informados y consultados.

Según la jurisprudencia de la Cour de Cassation, los despidos y actos subsiguientes al PSE son nulos. El juez puede ordenar, a instancia del trabajador, la vigencia del contrato de trabajo. El juez no decide la readmisión al puesto de trabajo si esta es imposible (por cierre del centro de trabajo o inexistencia de empleo disponible).

Es el empleador que debe probar la imposibilidad de la readmisión.

Cuando el trabajador no solicita la continuidad de la relación laboral o cuando la reintegración al puesto es imposible, el Tribunal decide que se abone al trabajador una indemnización que no puede ser inferior al salario de los 12 últimos meses (código de trabajo, artículo L.1235-11)

Régimen de la nulidad del despido

Readmisión del trabajador. Cuando el despido es nulo, el trabajador tiene derecho (no obligación) a la readmisión en su puesto de trabajo.

El trabajador no puede recibir a la vez una indemnización por daños y perjuicios por despido improcedente y la decisión de reintegrarse a su puesto de trabajo.

Modalidades

La readmisión del trabajador a su puesto de trabajo es obligatoria para el empleador si no justifica ni alega que el puesto ha sido suprimido. En caso de imposibilidad debidamente justificada, el trabajador debe ser readmitido en un puesto equivalente. La “Cour de Cassation” entiende por empleo equivalente un empleo situado en el mismo sector geográfico que el empleo inicial, con la misma remuneración, la misma cualificación y las mismas perspectivas de carrera que el empleo suprimido.

En cuanto al ámbito de la obligación, cuando una empresa tiene varios establecimientos, la obligación de readmitir al trabajador se impone a todos los establecimientos.

Se considera que la readmisión en la empresa es materialmente imposible cuando el trabajador es reconocido culpable, tras la extinción del contrato de trabajo, de competencia desleal hacia la empresa

Abono de los salarios dejados de percibir

El trabajador que recupera su puesto tiene derecho al abono de los salarios devengados desde su despido hasta su readmisión, de los que se restarán las prestaciones de desempleo u otros salarios de sustitución percibidos durante este periodo, así como las remuneraciones que le hubiese abonado el nuevo empleador.

Indemnización en el supuesto de no readmisión en el puesto de trabajo

El trabajador víctima de un despido nulo que solicita volver a su puesto de trabajo, tiene derecho a:

- una indemnización correspondiente al tiempo de preaviso, en función de su antigüedad en la empresa;
- indemnización en concepto de reparación de daños y perjuicios por la declaración de despido improcedente por las instancias judiciales, por importe, como mínimo, de seis meses de salario, sea cual sea su antigüedad y la plantilla de la empresa.

GRECIA

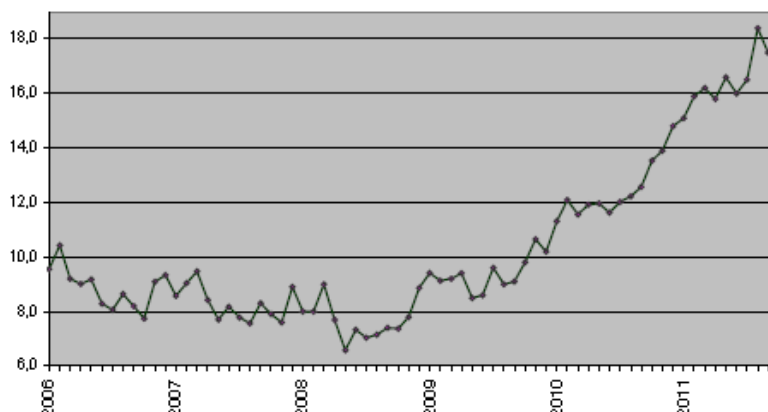
ENCUESTA MENSUAL SOBRE POBLACIÓN ACTIVA

La tasa de desempleo en octubre de 2011 fue del 18,2% respecto al 13,5% de octubre de 2010 y al 17,5% de septiembre de 2011. El número de empleados en octubre de 2011 se estimó en 4.065.775 personas. Los desempleados ascendieron a 903.525 personas, mientras que la población no económicamente activa se situó en 4.382.356 personas. El número de ocupados disminuyó en 303.768 personas respecto a octubre de 2010 (-7,0%) y aumentó en 14.666 personas respecto a septiembre de 2011 (+0,4%).

El paro aumentó en 219.478 personas respecto a octubre de 2010 (+32,1%) y 45.869 personas respecto a septiembre de 2011 (+5,3%).

Las personas inactivas, es decir, personas que no están trabajando ni buscando trabajo, aumentaron en 118.605 personas respecto a octubre de 2010 (+2,8%) y disminuyó en 57.694 personas respecto a septiembre de 2011 (+1,3 %).

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



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

Tabla 1. Empleados, desempleados, población económicamente inactiva y tasa de paro (Octubre, 2006 - 2011)

	OCTUBRE					
	2006	2007	2008	2009	2010	2011
Empleados	4.512.818	4.544.534	4.615.808	4.505.100	4.369.543	4.065.775
Desempleados	378.574	387.743	367.204	491.139	684.047	903.525
Económicamente inactivos	4.282.842	4.282.192	4.260.063	4.282.772	4.263.751	4.382.356
Tasa de paro	7,7	7,9	7,4	9,8	13,5	18,2

Tabla 2. Tasa de desempleo por género: Octubre 2006-2011

Género	OCTUBRE					
	2006	2007	2008	2009	2010	2011
Hombres	4,5	4,7	4,5	7,1	10,6	15,9
Mujeres	12,4	12,4	11,5	13,7	17,6	21,3
Total	7,7	7,9	7,4	9,8	13,5	18,2

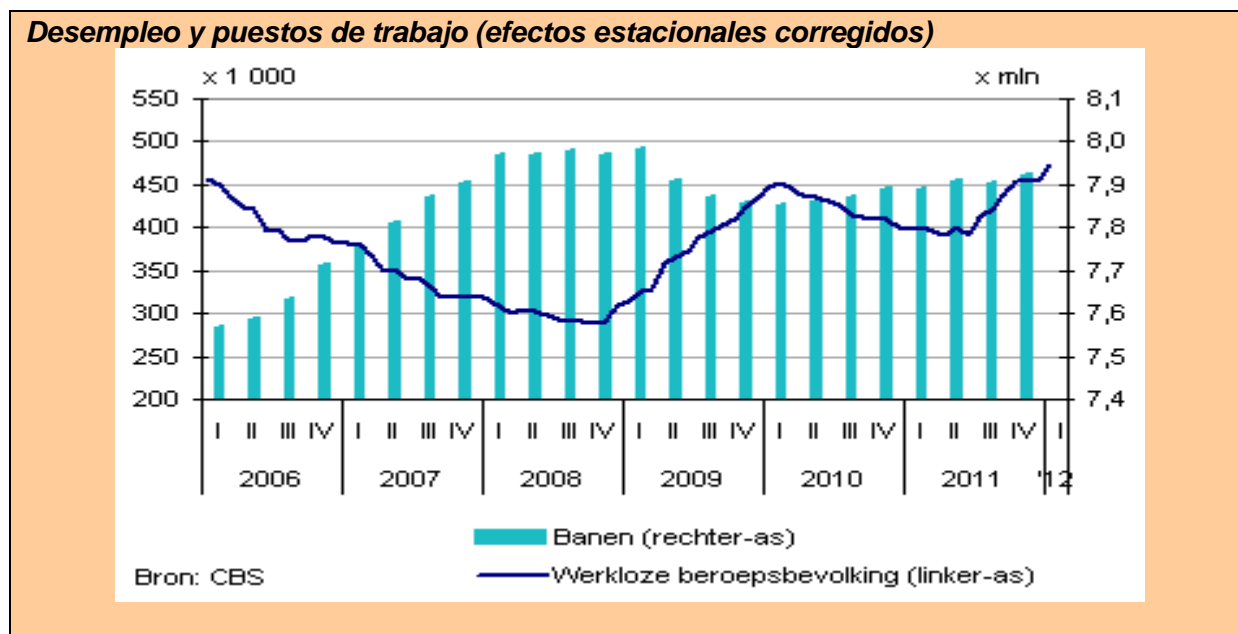
Tabla 3: Tasa de desempleo por tramos de edad: Octubre 2006-2011

Tramos de edad	OCTUBRE					
	2006	2007	2008	2009	2010	2011
15-24 años	22,6	21,9	21,2	27,5	34,6	45,5
25-34 "	10,7	11,7	10,5	12,6	18,3	25,3
35-44 "	5,6	6,0	6,2	8,0	11,5	14,4
45-54 "	4,3	3,7	3,9	7,1	9,3	13,1
55-64 "	3,0	3,4	2,8	5,0	6,4	8,9
65-74 "	1,3	2,7	1,1	1,2	1,2	2,4
Total	7,7	7,9	7,4	9,8	13,5	18,2

PAÍSES BAJOS

SITUACIÓN DEL MERCADO DE TRABAJO

El ejercicio 2011 finalizó con una cifra de 456.000 personas desempleadas (en diciembre de 2011); el 5,8% de la población activa. En los meses de noviembre y de diciembre la cifra de paro se mantuvo invariable. La cifra de población activa ajustada ascendió en diciembre de 2011 a 7.400.000 personas.



Leyenda:
 Banen (rechter-as) = Empleos (escala de la derecha)
 Werkloze beroepsbevolking (linker-as) = Desempleados entre la población activa (escala de la izquierda)

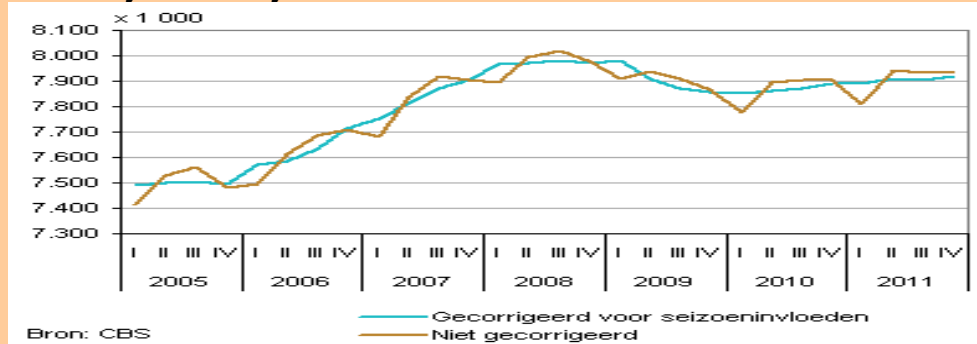
En enero de 2012, ha vuelto a crecer la cifra de desempleados alcanzando un porcentaje del 6% de la población activa. El número de empleos ha crecido ligeramente y el número de vacantes se ha reducido aún más.

El crecimiento de los salarios es moderado. En el cuarto trimestre de 2011 se negociaron salarios con un aumento del 1,5% respecto del ejercicio anterior. Este aumento es inferior a la inflación

Empleo

En el cuarto trimestre de 2011 hubo más de 7.900.000 empleos para trabajadores, 31.000 más que en el cuarto trimestre de 2010. La evolución de los puestos de trabajo sigue un claro patrón estacional. Tras la corrección de los efectos estacionales, en el cuarto trimestre de 2011 hubo 19.000 puestos de trabajo más que en el tercer trimestre de ese mismo año.

Puestos de trabajo de trabajadores

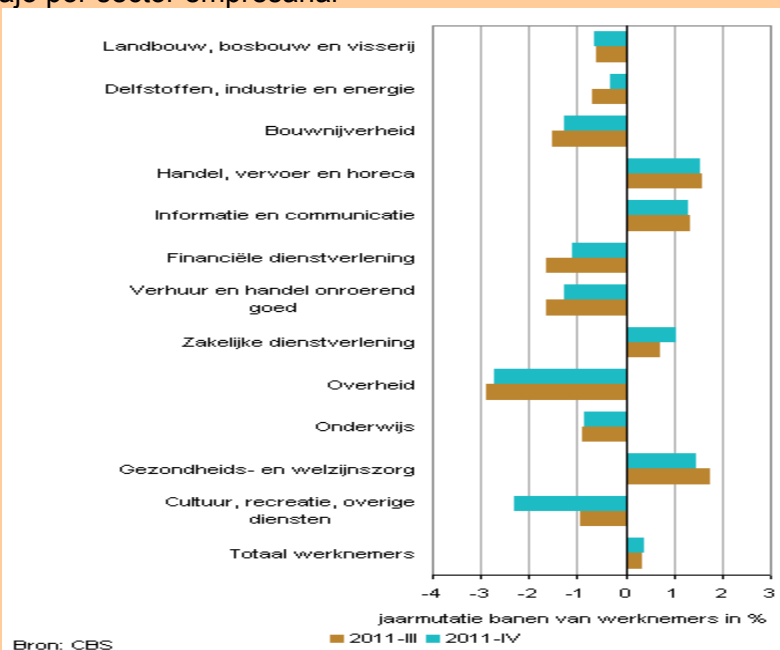


Leyenda:

Gecorrigeerd voor seizoeninvloeden = Efectos estacionales corregidos

Niet gecorrigeerd = No corregidos

Puestos de trabajo por sector empresarial



Leyenda:

Landbouw en visserij = Agricultura y pesca

Delfstoffen, Industrie en energie = Minería, industria y pesca

Bouwnijverheid = Construcción

Handel = Comercio

Horeca = Hostelería

Vervoer en communicatie = Transporte y comunicación

Financiële instellingen = Instituciones financieras

Zakelijke dienstverlening = Prestación de servicios empresariales

Openbaar bestuur = Gestión pública

Gesubsidieerd onderwijs = Enseñanza subsidiada

Gezondheids en welzijnszorg = Sanidad y bienestar

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

Totaal werknemers = Total de trabajadores

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

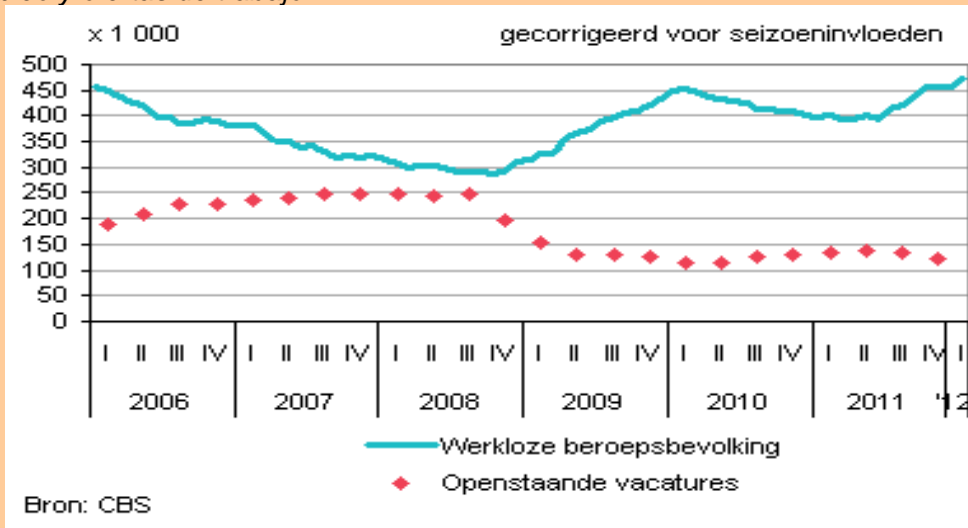
Bron. CBS = Fuente: CBS (Oficina Central de Estadística)

Desempleo

En enero de 2012, la cifra de desempleados ha vuelto a crecer, alcanzando a 474.000 personas desempleadas, 18.000 personas más que en diciembre; el 6% de la población activa. El nivel de paro del mes de enero ha superado el nivel tope alcanzado en febrero de 2010.

En octubre de 2011 se alcanzó el mismo porcentaje de desempleo que en el momento más álgido de paro por la crisis, en febrero de 2010. En noviembre y diciembre de 2011 la cifra de paro se estabilizó y en enero de 2012 ha vuelto a subir.

Desempleo y ofertas de trabajo

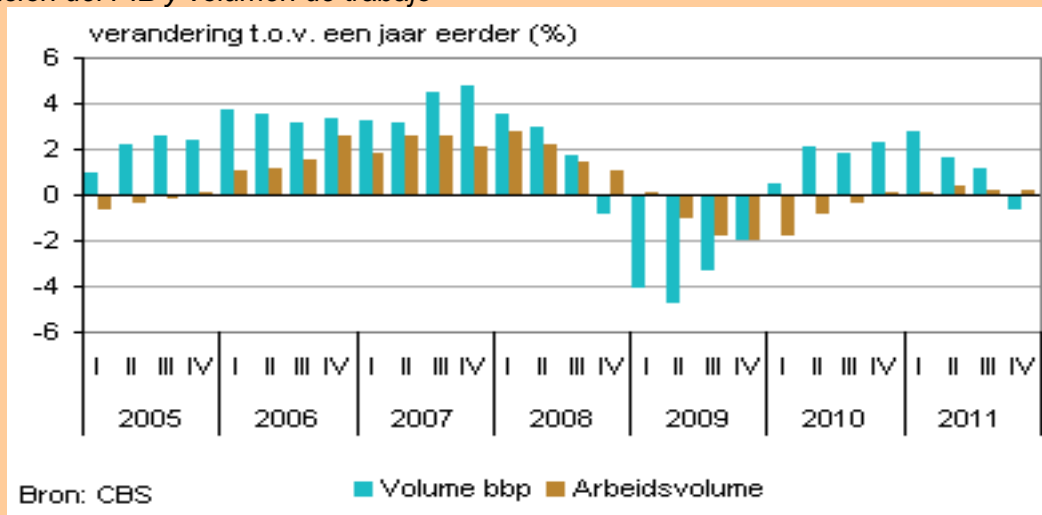


Leyenda:

Werkloze beroepsbevolking = Desempleados entre la población activa

Openstaande vacatures = Ofertas de trabajo

Evolución del PIB y volumen de trabajo



Leyenda:

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

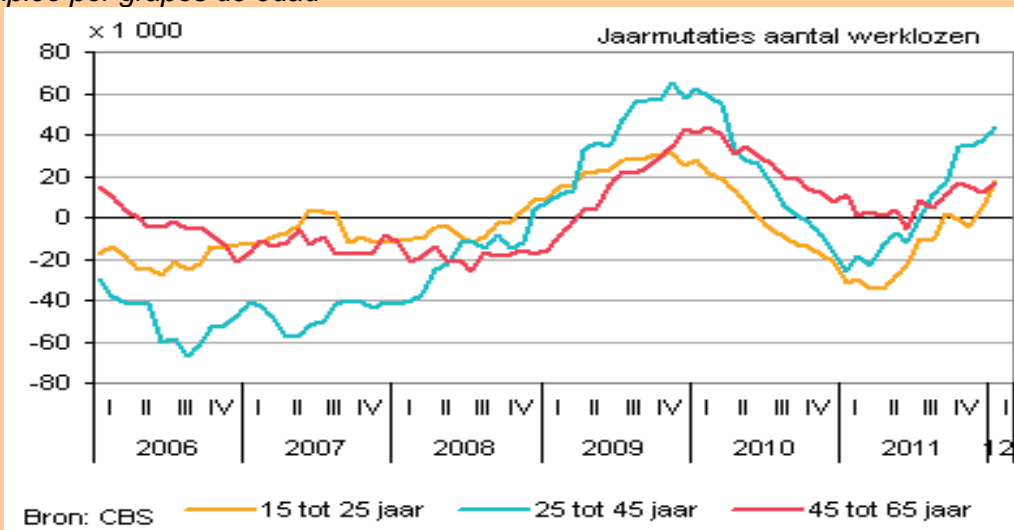
Volume bbp = Volumen de PIB

Arbeidsvolume = Volumen de trabajo

Desempleo por edad y sexo

En enero de 2012 se contabilizaron 79.000 desempleados más que en el mismo mes de 2011 (efectos estacionales no corregidos). El número de desempleados fue mayor en los tres grupos de edad.

Desempleo por grupos de edad



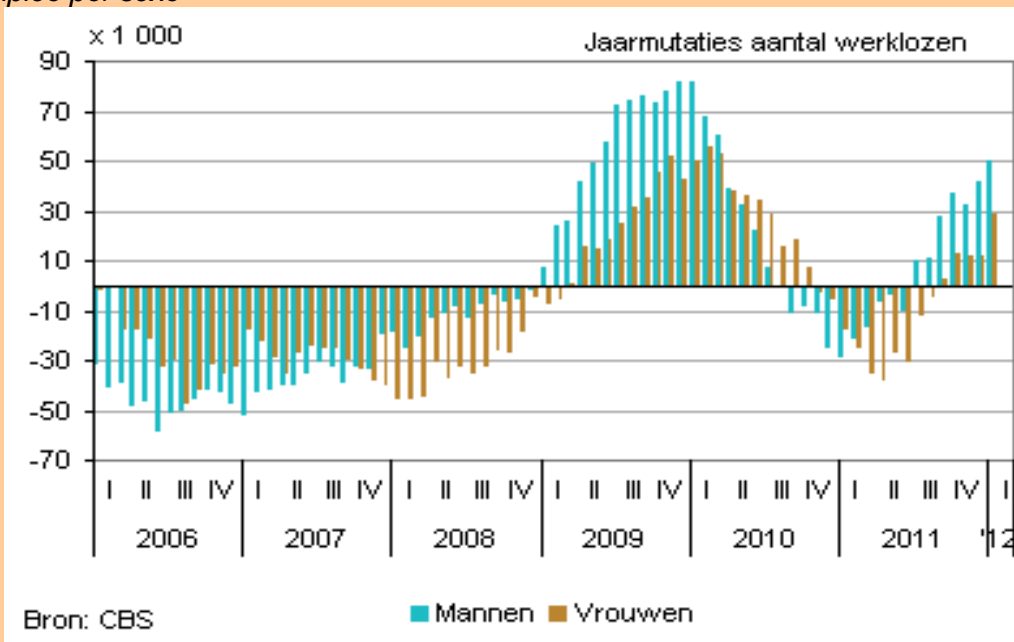
Leyenda

Jaarmutaties aantal werklozen = Cambios anuales en el número de desempleados

Jaar = año

En enero de 2012 hubo desempleados 50.000 hombres más y 29.000 mujeres más que en el mismo mes del año anterior, antes de la corrección de los efectos estacionales.

Desempleo por sexo



Leyenda

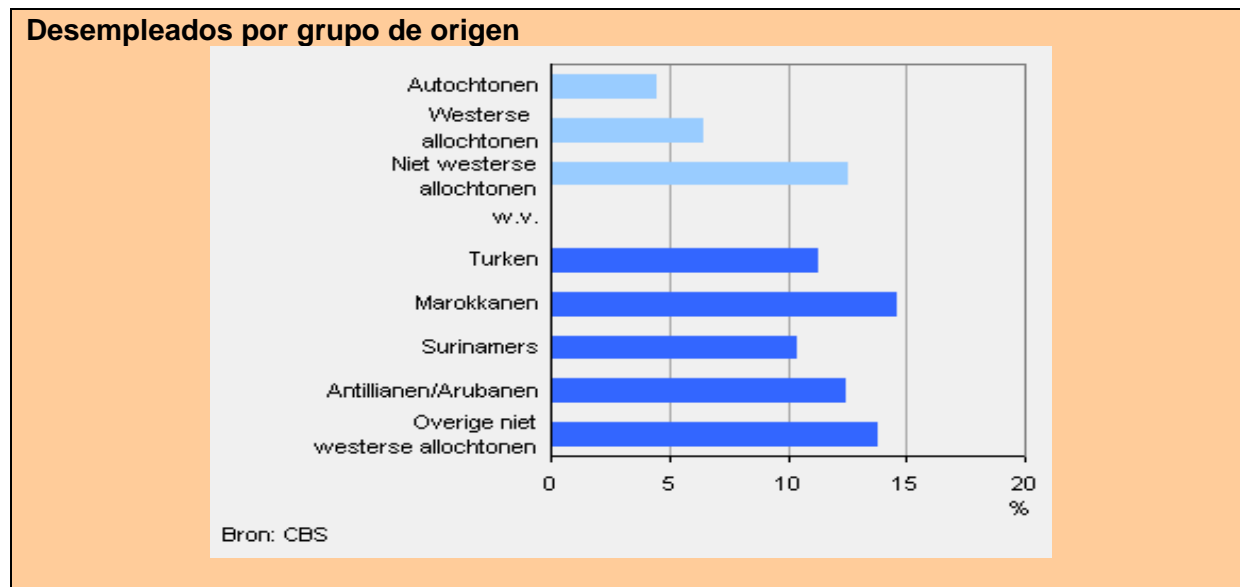
Jaarmutaties aantal werklozen = Cambios anuales en el número de desempleados

Mannen = Hombres

Vrouwen = Mujeres

Desempleo por grupo de origen

El nivel de paro varía mucho dependiendo del grupo de origen. Entre los extranjeros de origen no occidental es mucho mayor que entre los autóctonos y entre los extranjeros de origen occidental. Entre los extranjeros de origen no occidental, el mayor desempleo relativo se registra entre los marroquíes y el menor entre los procedentes de Surinam.



Leyenda:

Autochtonen = Autóctonos

Westerse allochtonen = Extranjeros de origen occidental

Niet westerse allochtonen = Extranjeros de origen no occidental

Turken = turcos

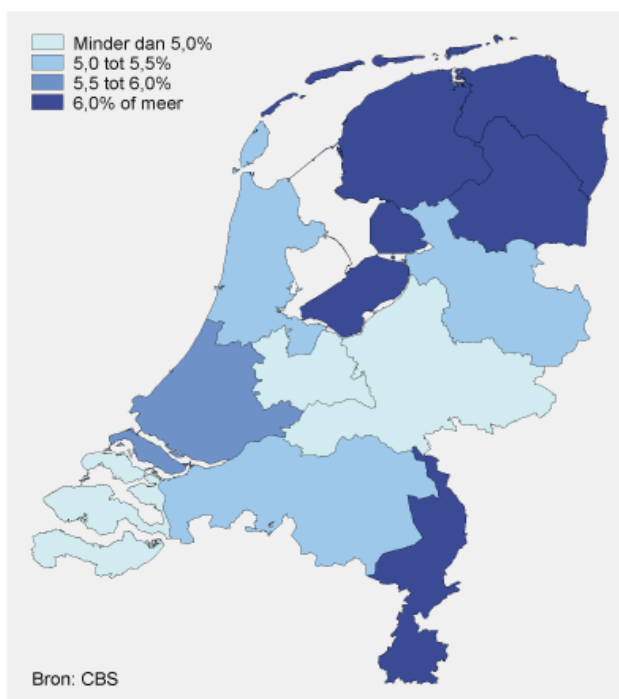
Marokkanen = Marroquíes

Surinamers = surinameños

Antillianen/Arubanen = Antillanos/ Procedentes de Aruba

Overigen niet westerse allochtonen = Otros grupos extranjeros no occidentales

Desempleo por provincias (2011)



Leyenda:

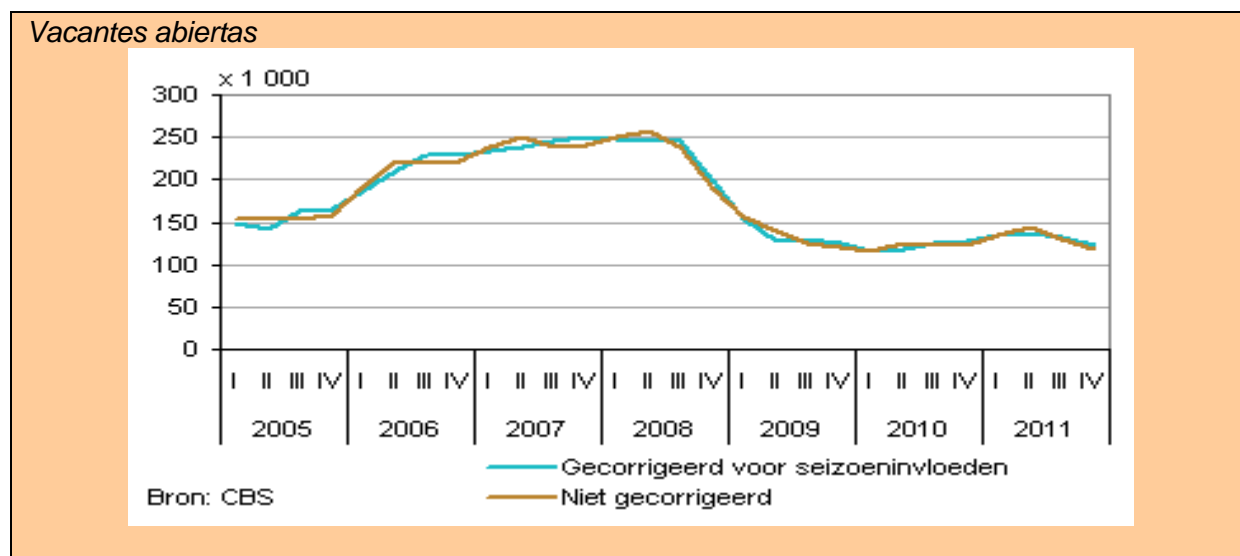
Minder dan = Menos de

Tot = hasta

Of meer = o más

Ofertas de trabajo

A finales de 2011 se registraron 123.000 ofertas de trabajo abiertas; 10.000 menos que en el ejercicio anterior. El descenso es más de dos veces mayor que el del tercer trimestre de 2011. El número de ofertas de trabajo ha bajado en todos los sectores.



Leyenda:

Gecorrigeerd voor seizoeninvloeden = efectos estacionales corregidos

Niet gecorrigeerd = no corregidos

La dinámica del mercado de trabajo también ha sufrido un descenso. En el cuarto trimestre de 2011 hubo 167.000 ofertas de trabajo abiertas; 14.000 menos que en el mismo periodo de 2010. El número de personas que han encontrado un empleo ha permanecido invariable. El número de vacantes cubiertas ascendió a 181.00 en el tercer trimestre de 2011, casi la misma cifra que en el mismo periodo del año anterior.

LOS JÓVENES Y EL TRABAJO

En Holanda existe un especial interés por evitar que los jóvenes abandonen anticipadamente los estudios y que acaben en un desempleo estructural. Este es el motivo principal por el que deben seguir estudiando hasta los 18 años o hasta que obtengan un diploma "startkwalificatie" (diploma mínimo para acceder al mercado laboral). Los jóvenes menores de 27 años no pueden acceder a ninguna prestación asistencial, sino a ofertas de trabajo/aprendizaje. También se han tomado medidas para mantener los denominados "stageplaatsen" (puestos de trabajo de prácticas), los puestos de trabajo de trabajo/aprendizaje y los empleos durante la crisis.

La política de Holanda para abordar el desempleo juvenil tiene dos rasgos característicos:

- **Prevención.** Se trata de evitar que un gran grupo de jóvenes acaben en casa como consecuencia de la crisis. La política de prevención se lleva a cabo, por ejemplo, estimulando a seguir estudiando durante más tiempo. Para conectar mejor la oferta y la demanda se han establecido planes de empleo y se ha iniciado una poderosa ofensiva en este ámbito.
- **Estímulo hacia el trabajo para desempleados jóvenes de larga duración.** Desde el Estado se estimula para que los jóvenes desempleados de larga duración y a los jóvenes pertenecientes al grupo de riesgo (jóvenes que abandonan los estudios anticipadamente) trabajen, aprendan o a que hagan ambas cosas simultáneamente,

Los jóvenes cuya edad es inferior a los 27 años no tienen derecho a ninguna prestación asistencial. Los ayuntamientos les ofrecen antes una oferta de trabajo o de aprendizaje.

Para luchar contra el desempleo juvenil en tiempos de crisis, los Países Bajos han tomado una serie de medidas, entre las que se encuentran:

- Plan de acción contra el desempleo juvenil.
- La ley de inversión en jóvenes.
- Contratos temporales en mayor número y de más larga duración.
- Proyecto de pequeños empleos

Plan de acción contra el desempleo juvenil

Los objetivos más importantes del Plan de Acción contra el desempleo juvenil son:

- Mantener a los jóvenes durante más tiempo en la escuela
- Intensificar la tutoría hacia los puestos de trabajo existente y
- Crear más puestos de trabajo de formación/aprendizaje y de prácticas.

En tiempos de crisis, con frecuencia los jóvenes son los primeros en ser despedidos o que no se les renueve el contrato. Las previsiones eran que debido a la crisis el desempleo juvenil se elevaría hasta 150.000 jóvenes en paro. Para evitarlo, en 2009 se puso en marcha el Plan de Acción contra el desempleo juvenil. También se adoptaron otras medidas.

Los resultados en cifras de la puesta en marcha del Plan de Acción contra el desempleo juvenil según los últimos informes son los siguientes:

- Desde el comienzo del plan, en septiembre de 2009, más de 170.000 jóvenes han encontrado un empleo o un puesto de trabajo de trabajo/aprendizaje o de prácticas. Casi la mitad de estos jóvenes no tenía ningún “startkwalificatie” certificado mínimo para acceder al mercado laboral.
- En 2009 y 2010 hubo respectivamente alrededor de 12.000 y 13.500 jóvenes que tras obtener su diploma mbo (educación profesional media) siguieron durante un año más en la escuela para mejorar sus posibilidades dentro del mercado laboral.
- A inicios del año escolar 2011/2012, el número de empresas autorizadas para formación que ofrecen puestos de aprendizaje y de prácticas a estudiantes de formación profesional es mayor que antes de la crisis.
- El Instituto de gestión de los seguros sociales, UWV, en octubre de 2009 y octubre de 2010 contrató durante un año a un total de 220 jóvenes de formación con la tarea de guiar a los jóvenes hacia el trabajo o hacia la formación.

Se han adoptado también otras medidas para luchar contra el desempleo juvenil, como: mantener a los jóvenes durante más tiempo en las escuelas a través de programa extraordinarios de formación, abordaje del desempleo juvenil por región, ofensiva para promover que los empresarios contraten a trabajadores jóvenes, creación de puestos de

trabajo de aprendizaje y de prácticas u ofrecer mayores oportunidades a jóvenes vulnerables.

Ley de inversión en jóvenes

Esta ley de inversión en jóvenes entró en vigor en 2009 y se ha abolido con fecha 1 de enero de 2012. Su propósito era ayudar a los jóvenes menores de 27 años a encontrar un trabajo o a seguir una formación para tener mayores oportunidades dentro del mercado laboral. Se trataba de evitar que tras cumplir los 18 años sin la calificación mínima para acceder al mercado de trabajo se quedaran en casa. En lugar de una prestación asistencial tenían derecho a una oferta de Trabajo/aprendizaje.

La ley de inversión en jóvenes obligaba a los ayuntamientos a ofrecer un puesto de trabajo, una formación o una combinación de ambas cosas a los jóvenes de entre 18 y 27 años que solicitaran una prestación asistencial.

Mayor cantidad de contratos temporales y de mayor duración

Del 1 de julio de 2009 a 1 de enero de 2012 los empresarios tienen la posibilidad de ofrecer a los trabajadores menores de 27 años contratos de trabajo temporales durante más tiempo.

Los empresarios podían prolongar hasta 4 contratos temporales, el quinto contrato es automáticamente fijo.

Los contratos temporales pueden durar en conjunto 48 meses en lugar de 36 antes de que se convierta en automáticamente fijo.

Con el fin de flexibilizar aún más el mercado de trabajo, el actual Ejecutivo holandés quiere llevar al Congreso la posibilidad de poder renovar un contrato temporal entre 7 y 10 años antes de que se convierta en una relación laboral indefinida. Esta propuesta está encontrando un gran rechazo entre las organizaciones sindicales.

REINO UNIDO

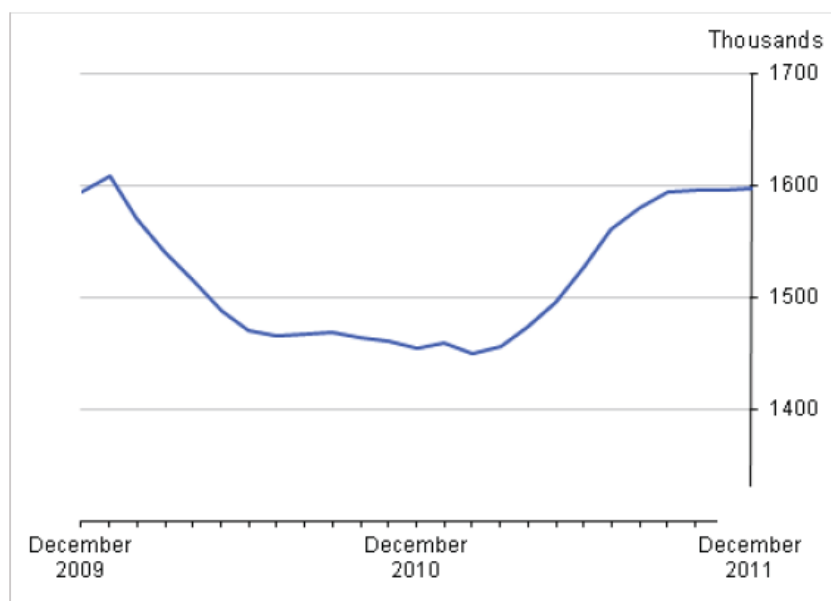
SITUACIÓN DEL MERCADO DE TRABAJO

La tasa de desempleo para el trimestre septiembre-noviembre de 2011 se situó en el 8,4%. El número de personas en situación de desempleo aumentó en un 0,3%, fijándose el total de desempleados para dicho trimestre en 2,68 millones de personas.¹⁰

La llamada “cuenta de perceptores” (claimant count), que calcula el número de personas que percibe el subsidio por desempleo, aumentó en 1.200 personas en el mes de diciembre de 2011 respecto del mes anterior, situándose en 1,60 millones de perceptores.¹¹

Se incluye un gráfico con la evolución de la cuenta de perceptores en los últimos tres años:

Claimant count, seasonally adjusted



Source: Office for National Statistics, Work and Pensions

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 septiembre-noviembre de 2011. El número de empleados de 16 años o más aumentó en 18.000 personas durante el trimestre, para situarse en 29,12 millones de personas.

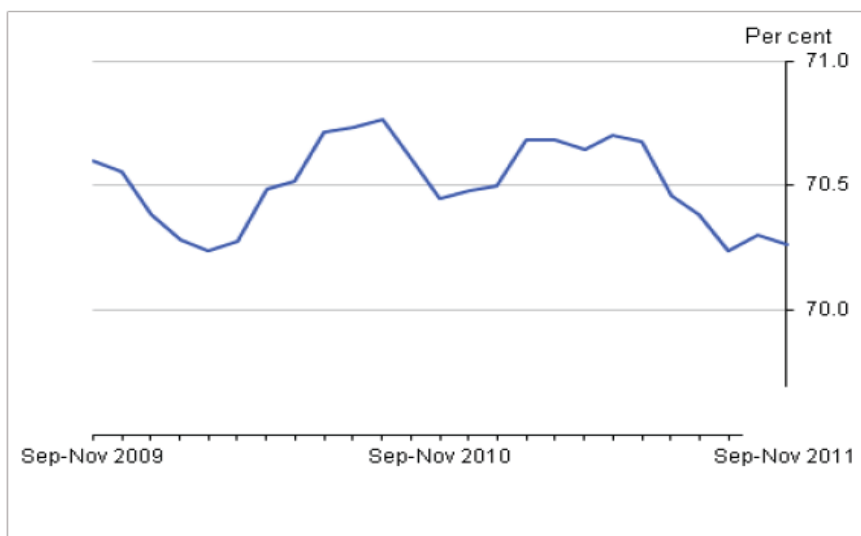
¹⁰ Cabe recordar que, para calcular el número de personas desempleadas, el Reino Unido utiliza la definición recomendada por la Organización Internacional del Trabajo, según la que los desempleados son personas:- sin trabajo, que quieren un trabajo, que han buscado activamente trabajo en las últimas 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.

¹¹ 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.

Evolución de la tasa de empleo en los últimos tres años:

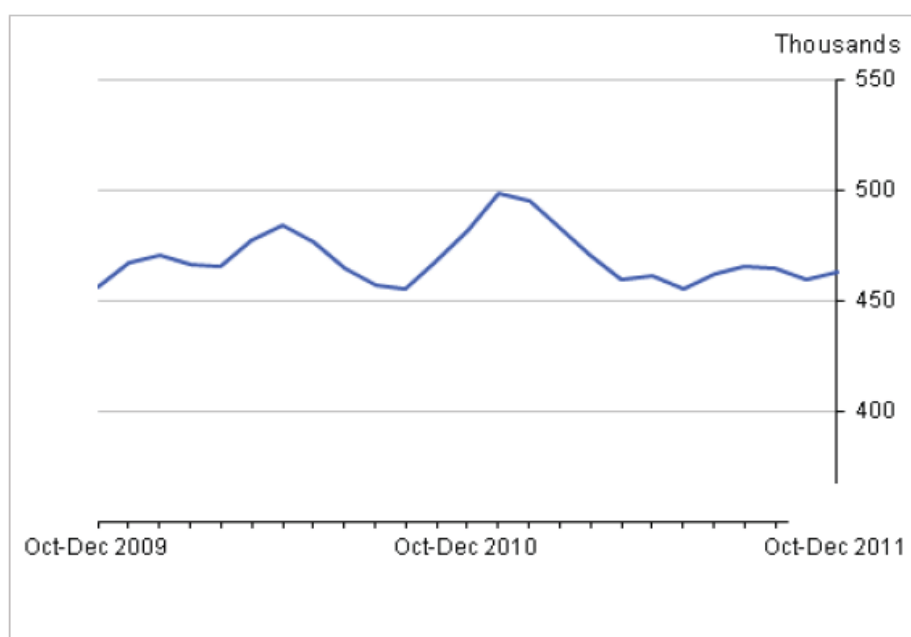
Employment rate (aged 16 to 64), seasonally adjusted



Source: Labour Force Survey - Office for National Statistics

Durante el trimestre septiembre-noviembre, estuvieron vacantes 463.000 puestos de trabajo, lo que supuso un descenso de 2.000 respecto del trimestre anterior. A continuación, un cuadro con la evaluación del número de puestos vacantes en los últimos tres años.

Vacancies, seasonally adjusted



Source: Vacancy Survey - Office for National Statistics

El informe completo de la Office for National Statistics puede consultarse siguiendo este enlace: http://www.ons.gov.uk/ons/dcp171778_250593.pdf

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

RELACIONES LABORALES

BÉLGICA

HACIA LA EQUIPARACIÓN DE LOS ESTATUTOS DE LOS OBREROS Y EMPLEADOS¹²

Las diferencias en las condiciones de trabajo de los colectivos integrados por los obreros y los empleados es una de los principales peculiaridades –y rémoras- que arrastra el mercado laboral belga.

La armonización de los estatutos de ambos lectivos ha sido un tema muy discutido durante muchos años entre los agentes sociales. La reivindicación de los obreros consiste en hacer desaparecer las diferencias discriminatorias que les afectan con respecto al estatuto del empleado. El enfrentamiento entre el mundo patronal y el sindical ha llevado el tema hasta el Tribunal Constitucional que, en 1993, se pronunció indicando que las diferencias no se justificaban y fijó un plazo tope para armonizarlos que quedó establecido en julio 2013.

Con la ley de 12 de abril 2011 (aplicable a partir del 1 de enero pasado), el Gobierno belga ha dado el primer paso para armonizar dichos estatutos. El avance afecta, principalmente, al plazo de preaviso de despido de los obreros. La nueva legislación es de obligado cumplimiento para los contratos de trabajo firmados a partir del 1 de enero 2012 y para los contratos anteriores que interrumpan su vigencia por un período superior a 7 días a partir de dicha fecha.

De las diferencias existentes entre ambos estatutos, la más significativa es la del plazo de preaviso para despedir a los obreros, mucho más desfavorable que el de los empleados. Las otras diferencias entre los dos estatutos son las siguientes:

		<i>Empleado</i>	<i>Obrero</i>
1.	<i>Plazos de preaviso</i>	3 meses por cada período de antigüedad de 5 años. Plazos mayores para salarios superiores a 27.598 €/bruto/año	Una semana de despido por año trabajado.
2.	<i>Paro temporal</i>	Sólo en caso de fuerza mayor con autorización previa de la Oficina Nacional de Empleo	Posibilidad del mismo por razones económicas o en caso de accidente técnico o intemperie
3.	<i>Día de carencia en caso de enfermedad; los obreros no perciben el primer día de baja por enfermedad</i>	Sólo de aplicación durante el período de prueba o a los contratos temporales por período inferior a 3 meses.	Siempre que el período de enfermedad sea inferior a 14 días.
4.	<i>Pago del salario</i>	Mensual	Por regla general 2 veces al mes.

¹² Ftes.: Web de L'Echo y Jobat.be

5.	<i>Peculio de vacaciones (Paga extra.)</i>	Calculada sobre el salario del mes que se disfrutaron las vacaciones	Calculado sobre el conjunto de retribuciones (primas incluidas) percibidas en el año anterior.
6.	<i>Salario garantizado en caso de incapacidad</i>	Primer mes con cargo al empresario	7 primeros días a cargo del empresario.
7.	<i>Período de prueba</i>	1 a 12 meses	7 a 14 días

Cambios para el colectivo de los obreros

A partir del 1/1/2012 se aumentan los plazos de preaviso, que pasan a ser los siguientes:

	<i>Tiempo trabajado</i>	
<i>Rescisión del contrato por el empresario</i>	— < de 6 mes	28 días
	— ≥ de 6 meses y < de 5 años	40 días
	— ≥ 5 años y < de 10	48 días
	— ≥ 10 años y < de 15	64 días
	— ≥ 15 años y < de 20	97 días
	— ≥ de 20 años	129 días
<i>Rescisión del contrato por el trabajador</i>	— < de 20 años	14 días
	— ≥ de 20 años	28 días

Dispositivos que siguen vigentes para este colectivo:

Sigue manteniéndose el plazo de 7 días de preaviso cuando el empresario rescinda el contrato de trabajo el empresario durante los 6 primeros meses de contratación; este plazo se reduce en un 50% si el que rescinde el contrato es el trabajador. Los plazos de preaviso siempre empiezan a contar el lunes siguiente a la notificación.

Otros plazos de preaviso para los obreros

La ley sobre los reglamentos de trabajo contempla que los Comités paritarios o el Consejo Nacional de Empleo pueden modificar los plazos de despido de algunas categorías concertadas de obreros y también los de los trabajadores despidos por razones sociales o económicas. Las normas específicas, desarrolladas por Reales Decretos con anterioridad al 1/1/2012 siguen siendo de aplicación hasta el 31 de diciembre 2012; en dicha fecha los distintos sectores tienen que incrementar el plazo de despido del colectivo obrero en un 15%. Para los sectores que no realicen el ajuste, los plazos aumentan automáticamente un 15% a partir del 1 de enero 2013; lo que también es de aplicación a los reglamentos específicos de los convenios colectivos.

Los obreros también percibirán a partir de 1 de enero 2012 una compensación de despido si el que pone fin al contrato de trabajo es el empresario. La prestación, abonada por la Oficina Nacional de Empleo, oscila entre 1.250 y 3.750 € en función de la fecha de ingreso en la empresa (antes o después del 1 de enero 2012) y de la antigüedad del trabajador.

Cambios para los empleados

Para los trabajadores con estatuto de empleado con ingresos inferiores a 30.535 €/bruto/año, no hay modificaciones; el plazo de preaviso de despido sigue siendo de tres meses por cada período de 5 años de servicio iniciado. Donde si se produce cambio es en

Actualidad Internacional Sociolaboral nº 154

el período aplicable a los empleados que perciben más de 30.535 €/bruto/año, en cuyo caso los períodos de preaviso cuando se rompe el contrato pasan a ser los siguientes:

Contratos de trabajo anteriores al 1/1/2012 rescindidos por el empresario		
<i>Tiempo trabajado</i>	<i>Plazo de preaviso a partir del 1/1/2012</i>	<i>Plazo de preaviso a partir del 2014</i>
< 3 años	91 días	91 días
≥ 3 años y < 4	120 días	116 días
≥ 4 años y < 5	150 días	145 días
≥ 5 años y < 6	182 días	182 días
≥ 6 años y < 7	210 días	203 días
≥ 7 años y < 8	240 días	232 días
≥ 8 años y < 9	270 días	261 días
≥ 9 años y < 10	300 días	290 días
≥ 10 años y < 11	330 días	319 días
≥ 11 años y < 12	360 días	348 días
≥ 12 años y < 13	390 días	377 días
≥ 13 años y < 14	420 días	406 días
≥ 14 años y < 15	450 días	435 días
≥ 15 años y < 16	480 días	464 días
≥ 16 años y < 17	510 días	493 días
≥ 17 años y < 18	540 días	522 días
≥ 18 años y < 19	570 días	551 días

Para los contratos de trabajo celebrados a partir del 1 de enero de 2012:

	<i>Tiempo trabajado</i>	<i>Plazo de preaviso</i>
<i>Cuando el empresario rescinde el contrato</i>	— < de 3 años;	91 días
	— ≥ de 3 años y < de 4;	120 días
	— ≥ de 4 y < de 5;	150 días
	— ≥ de 5 y < de 6;	182 días
	— ≥ de 6 años	30días por año de trabajo iniciado
<i>Cuando el empleado rescinde el contrato</i>	— < de 5 años	45 día
	— ≥ de 5 años y < de 10	90 días
	— ≥ de 10 y < de 15	135 días
	— ≥ de 15 años (para los que reciben más de 61.071 €/año)	180 días

Otros cambios

La fórmula para calcular las prestaciones de despido de los empleados también ha sido modificada y a partir de 1/1/2012 el cálculo de la indemnización solo contempla el salario de los 12 últimos meses.

También se ha modificado el desempleo temporal de los obreros si se suspende su actividad por accidente técnico, intemperie o por razones económicas, en cuyo caso percibirán además de las prestaciones por desempleo, un complemento extra de, al menos, dos euros por día no trabajado que abonará el empresario.

Para el colectivo de los empleados, la nueva Ley instaura el régimen de suspensión del contrato por razones económicas con carácter permanente (antes estaban excluidos) así como el abono, a cargo del empresario, de un suplemento de por lo menos dos euros/día no prestado.

FRANCIA

PERMISOS Y AUSENCIAS DEL TRABAJADOR ¹³

Prestación por acompañamiento de una persona al final de su vida

Síntesis.

La ley 2010-209 de 2 de marzo ha creado una “prestación diaria por acompañamiento de una persona al final de su vida”. Esta prestación se concede, óen las condiciones establecidas en el decreto 2011-50 de 11 de enero, a los beneficiarios del permiso de solidaridad familiar, a las personas que suspenden o reducen su actividad profesional para acompañar a un familiar al final de su vida y a los que perciben prestaciones por desempleo.

Beneficiarios de la prestación.

La prestación diaria por acompañamiento de una persona al final de su vida se abona a las personas que acompañan en su domicilio una persona en fase muy avanzada o final de una enfermedad grave e incurable, sea cual sea la causa, y que los siguientes requisitos:

- ser beneficiarios del permiso de solidaridad familiar o haberlo transformado en periodo de actividad a tiempo parcial, como estipulan los artículos L.3142-16 a L.3142-21 del código de trabajo; o
- haber suspendido o reducido su actividad profesional (trabajadores autónomos, profesiones liberales...) y ser descendiente, ascendiente, hermano, hermana, persona de confianza (en el sentido definido en el artículo L.1111-6 del código de salud pública) o compartir el mismo domicilio que la persona acompañada,

Los desempleados que perciben prestaciones por desempleo pueden beneficiarse de la prestación diaria de acompañamiento por una persona al final de su vida, en las condiciones siguientes:

- Ser descendiente, ascendiente, hermano, hermana, persona de confianza (en el sentido definido en el artículo L.1111-6 del código de salud pública) o compartir el mismo domicilio que la persona acompañada;
- Adjuntar a la solicitud de prestación una declaración jurada de haber cesado en la búsqueda de empleo para acompañar en su domicilio una persona al final de su vida.

El abono de las prestaciones por desempleo queda suspendido durante los días en que se abona la prestación de acompañamiento.

Reparto entre varios beneficiarios.

Dentro del límite total máximo de días de prestación, que se menciona más adelante, se puede abonar la prestación a varios beneficiarios por el acompañamiento de la misma persona. En este supuesto, se aplican las normas siguientes:

¹³ Sólo se tratan algunos de los permisos a los que tiene derecho el trabajador.

- Cada beneficiario presenta una solicitud al organismo competente. En cada solicitud debe figurar la identificación de los otros beneficiarios así como el reparto de las prestaciones solicitadas por cada uno de los acompañantes.
- Cuando el seguro de enfermedad del que depende la persona acompañada reciba varias solicitudes que superen el número total máximo de días de prestación fijados por la reglamentación, las solicitudes se clasifican por orden cronológico según la fecha de recepción en el organismo competente. El seguro de enfermedad del que depende la persona acompañada autoriza el abono de la prestación a las solicitudes más antiguas hasta que se agote el número máximo de prestaciones. Cuando se alcanza el número máximo, se deniega el resto de las prestaciones.

Duración.

El número máximo de días de prestación que puede abonarse es de 21, o de 42 cuando el solicitante reduce su actividad profesional (en este supuesto, el importe de la prestación se reduce a la mitad). Se abona por cada día, sea o no laborable. Cuando la persona acompañada necesite ser hospitalizada, la prestación seguirá siendo abonada durante los días de hospitalización.

Cesa el derecho a la prestación al día siguiente del fallecimiento de la persona acompañada.

Importe de la prestación.

Para el solicitante que suspende su actividad profesional o para los desempleados con derecho a prestaciones que no ejercen actividad profesional alguna, el importe de la prestación es de 53,17 euros/día. Este importe se revaloriza en las mismas condiciones que la base mensual de cálculo de las prestaciones familiares.

Para los solicitantes que reducen su actividad, el número máximo de días de prestación es de 42 y el importe se reduce a la mitad (26,58 euros/día)

Compatibilidad con otras prestaciones

La prestación es incompatible con:

- la prestación por permisos de maternidad, paternidad, o adopción;
- las prestaciones por incapacidad temporal;
- las prestaciones por desempleo
- el complemento de la prestación de acogida de un menor (PAJE)

Cuenta ahorro tiempo (CET)

Síntesis.

El objetivo de la cuenta ahorro tiempo es permitir al trabajador totalizar el derecho a vacaciones remuneradas o percibir una remuneración inmediata o diferida, como contrapartida de periodos de permiso o de descanso no disfrutados o de los importes que ha ingresado en la CET. La cuenta se regula por convenio o acuerdo colectivo y se alimenta con días de permiso o con importes diversos. El trabajador la puede utilizar para percibir una remuneración durante los periodos de inactividad o para percibir una remuneración inmediata o diferida. El régimen legal de la CET lo establece la ley 2008-789 de 20 de agosto

Establecimiento de la CET

La instauración de la CET requiere la existencia de un convenio o acuerdo de empresa o centro de trabajo, o en su defecto, un convenio o acuerdo sectorial. Un convenio o acuerdo colectivo aplicable a un grupo de empresas puede prever el establecimiento de una CET cuyas modalidades se definan en el ámbito de la empresa.

Contenido del acuerdo que establece la CET

El convenio o acuerdo debe:

- determinar en que condiciones puede alimentarse la cuenta en tiempo o dinero a instancia del trabajador, o por las horas de trabajo que superen la duración legal o convencional aplicable en la empresa a instancia del empleador;
- definir las modalidades de gestión de la CET;
- determinar las condiciones de utilización, liquidación y traspaso de derechos de un empleador a otro.

Sobre este punto conviene hacer algunas precisiones: solo puede ingresarse el tiempo de las vacaciones remuneradas que exceda de la duración de 24 días laborables; la utilización bajo la modalidad de remuneración de los derechos contenidos en la CET en concepto de vacaciones, solo se autoriza para los derechos correspondientes a días que excedan la duración de 30 días laborables fijada en el artículo L.3141-3 del código de trabajo (la duración de las vacaciones anuales remuneradas por un año de trabajo completo es de 30 días laborables). Solo pueden convertirse en dinero los días de vacaciones concedidos al trabajador, en virtud de un convenio colectivo más favorable o de la costumbre, que superen las cinco semanas obligatorias.

Siempre que se respete el objetivo de la CET (permitir al trabajador adicionar sus derechos a vacaciones remuneradas o beneficiarse de una remuneración, inmediata o diferida, como contrapartida de periodos de vacaciones o de descanso no disfrutados o de importes ingresados), los interlocutores sociales tienen una gran autonomía en la negociación de la CET. Contrariamente a las reglas aplicables en el marco anterior a la ley de 20 de agosto de 2008, no existe una lista limitativa de elementos que puedan ingresarse en la CET ni lista exhaustiva de usos que se puedan hacer o de derechos que se puedan adicionar (reserva hecha del respeto a las normas particulares de las vacaciones remuneradas)

No obstante, sean cuales sean las disposiciones del convenio o acuerdo colectivo, los trabajadores pueden, de acuerdo con el empleador, utilizar los derechos contenidos en la CET para completar su remuneración o para cesar, de manera progresiva su actividad.

Garantía de los derechos contenidos en la CET.

Los derechos adquiridos en el marco de la CET están garantizados por el Fondo de garantía salarial (AGS).

Para los derechos económicos adquiridos que superen la cantidad máxima que puede garantizar el AGS, los convenios o acuerdos de empresa o centro de trabajo o, en su defecto, los convenios o acuerdos de sector establecen un dispositivo de seguro o garantía financiera que cubre los importes suplementarios ahorrados. Si no existen tales acuerdos o convenios, corresponde al empleador establecer los mecanismos de garantía necesarios.

Situación en caso de extinción del contrato de trabajo.

Las condiciones del traslado de derechos de un empleador a otro las establece el convenio o acuerdo colectivo que instaura la CET en la empresa.

En caso de inexistencia en el convenio de normas sobre traslado de derechos, el trabajador puede:

- percibir en caso de extinción del contrato de trabajo una indemnización correspondiente a la conversión monetaria del conjunto de derechos adquiridos;
- solicitar, de acuerdo con el empleador, consignar en un tercer organismo el conjunto de derechos adquiridos, convertidos en dinero.

La retirada de los derechos adquiridos consignados en el tercer organismo lo puede hacer el trabajador beneficiario o sus herederos, en las condiciones que se detallan a continuación.

Consignación de los importes

Cuando un trabajador, de acuerdo con su empleador, consigna el conjunto de derechos adquiridos de su CET, convertidos en dinero, el empleador transfiere los importes a la Caja de depósitos y consignaciones (CDC). El recibo de la declaración de consignación se entrega al empleador y éste informa al trabajador.

Los importes depositados se remuneran en las condiciones estipuladas por el artículo L.518-23 del código monetario y financiero (es decir, remuneración fijada por director general de la CDC basándose en el dictamen emitido por la comisión de vigilancia y con la aprobación del ministro de economía) y se le aplican las reglas de prescripción previstas en el artículo L 518-24 del mismo código (es decir, 30 años)

Retirada de los fondos consignados.

La retirada de fondos consignados puede efectuarse:

- a instancia del trabajador beneficiario, por transferencia de todo o parte de la CET en las condiciones previstas en el acuerdo colectivo que regula la CET
- a instancia del trabajador beneficiario o de sus herederos mediante el abono de todo o parte de los importes consignados.

La ley concede beneficios sociales y fiscales destinados a incitar a los trabajadores a utilizar los importes de la CET para financiar una pensión de vejez colectiva, complementaria de las pensiones legales.

Permiso de maternidad

Síntesis

Las mujeres trabajadoras tienen derecho, antes y después del parto, a un permiso de maternidad durante el cual se suspende el contrato de trabajo. La duración de este permiso depende del número de hijos que viven en el hogar y del número esperado de nacimientos. Durante el permiso de maternidad las mujeres trabajadoras tienen derecho a percibir las prestaciones económicas de la seguridad social.

El importe de las prestaciones económicas diarias es el importe del salario día base calculado sobre la media salarial de los tres meses anteriores a la suspensión del contrato de trabajo.

Duración del permiso de maternidad

Sea cual sea su antigüedad en la empresa, la trabajadora tiene derecho a los permisos cuya duración figura en el cuadro siguiente (los convenios colectivos pueden fijar condiciones más favorables).

Número de hijos que van a nacer	Número de hijos a cargo	Duración del permiso prenatal	Duración del permiso postnatal
1	0 ó 1	6 semanas	10 semanas
1	2 ó más	8 semanas	18 semanas
2	-	12 semanas	22 semanas
3 ó más	-	24 semanas	22 semanas

La trabajadora que espera un hijo y que tiene dos hijos a cargo, como mínimo, puede anticipar dos semanas el permiso prenatal. En tal supuesto el permiso postnatal se reduce en dos semanas. La trabajadora que espera dar a luz dos hijos puede anticipar cuatro semanas el permiso prenatal; el permiso postnatal se reduce en la misma proporción.

La mujer no puede trabajar durante un periodo total (antes y después del parto) de 8 semanas, de las cuales 6 semanas obligatoriamente después del parto. Fuera de este periodo en que le está prohibido trabajar, una mujer puede decidir no disfrutar todo el periodo de permiso de maternidad al que tiene derecho. En caso de estado patológico constatado médicamente, el permiso de maternidad puede prolongarse dos semanas antes de la fecha prevista del parto y 4 semanas después del parto. Si el nacimiento tiene lugar antes de la fecha prevista, no se reduce la duración total del permiso de maternidad: el permiso prenatal que no se ha disfrutado, se une al permiso postnatal

Disposiciones específicas.

En caso de hospitalización del niño después del nacimiento durante más de seis semanas, la madre puede empezar a trabajar y disfrutar todo o parte del permiso postnatal al que tiene derecho cuando termine la hospitalización.

Cuando el nacimiento tiene lugar más de seis semanas antes de la fecha prevista y es necesaria la hospitalización del niño, el periodo de suspensión del contrato de trabajo se prolonga en el número de días transcurridos entre la fecha efectiva del nacimiento y la fecha de inicio del permiso prenatal. Por ejemplo, si el parto tiene lugar el 12 de enero y la fecha prevista de inicio del permiso prenatal es el 22 de enero, tendrá derecho a un periodo suplementario de permiso remunerado de 10 días.

En caso de fallecimiento de la madre en el transcurso del permiso de maternidad, el padre puede suspender el contrato de trabajo durante un periodo de 10 semanas, como máximo, contadas a partir del día del nacimiento del niño. Durante este periodo el padre se beneficia de las normas de protección contra el despido. La suspensión del contrato de trabajo puede ser de 18 semanas cuando este nacimiento aumenta a tres, como mínimo, el número de hijos a cargo y hasta 22 semanas en caso de nacimientos múltiples.

Situación al término del permiso de maternidad

Al término del permiso de maternidad, la trabajadora vuelve a ocupar su empleo u otro similar con una remuneración equivalente. Tiene derecho a una entrevista con el empleador sobre su orientación profesional y puede beneficiarse de un periodo de profesionalización. Tiene derecho, igualmente, a una visita médica, a solicitar el permiso parental de educación o a trabajar a tiempo parcial.

Para ocuparse de su hijo, la madre o el padre con contrato de duración indefinida, pueden informar al empleador con 15 días de antelación como mínimo de su intención de extinguir el contrato de trabajo al término del permiso de maternidad o dos meses después del nacimiento del hijo. No están obligados a respetar el periodo de preaviso ni a abonar indemnización alguna por extinción del contrato.

Durante un año tienen prioridad para ser contratados en la empresa en los puestos que su cualificación les permite y tienen derecho a una formación profesional en el caso de cambios de técnicas o métodos de trabajo. El empleador debe reconocerles los beneficios y derechos que habían adquirido.

El permiso de paternidad

Síntesis.

El trabajador padre de un hijo que acaba de nacer, puede solicitar beneficiarse del permiso remunerado de paternidad de 11 a 18 días de duración, durante los cuales su contrato de trabajo queda suspendido. La prestación económica por paternidad pueden percibirla igualmente los desempleados o los que realizan prácticas en el marco de la formación profesional.

Duración

Este permiso que se solicita tras el nacimiento del hijo, tiene una duración máxima de 11 días naturales. Es de 18 días naturales en caso de nacimientos múltiples.

Es compatible con el permiso por nacimiento de 3 días de duración concedido a los padres por el nacimiento del hijo. El permiso de paternidad y los tres días de permiso por nacimiento pueden sucederse o pueden disfrutarse separadamente.

Inicio y trámites

El trabajador debe informar al empleador un mes antes, como mínimo, de la fecha en la que desea comenzar a disfrutar su permiso, indicándole la fecha de incorporación al trabajo.

El permiso de paternidad debe comenzar en los cuatro meses siguientes al nacimiento. Sin embargo, este plazo puede aplazarse en caso de hospitalización o fallecimiento de la madre en los cuatro meses siguientes:

- a la hospitalización del hijo;
- al fin del permiso específico concedido al padre en caso de fallecimiento de la madre.

Efectos del permiso sobre el contrato de trabajo

El contrato de trabajo se suspende durante el permiso de paternidad. Si cesa en todas sus actividades profesionales, puede recibir una prestación económica de paternidad de la

seguridad social atribuida y calculada en las mismas condiciones que el permiso de maternidad.

Para beneficiarse de estas condiciones, el asegurado debe igualmente:

- presentar su solicitud acompañada de los justificantes necesarios, al organismo de seguridad social del que depende;
- presentar la justificación de cese de actividad profesional expedida por su empleador

Al término del permiso el trabajador vuelve a ocupar su puesto de trabajo o un empleo similar con una remuneración equivalente.

Desempleados

Los padres en situación de desempleo tienen derecho al permiso de paternidad.

Las personas que disfrutan el permiso de paternidad en el momento de su inscripción como solicitantes de empleo, se consideran disponibles para trabajar y, consecuentemente, deben proceder a una búsqueda activa de trabajo y renovar mensualmente su solicitud de empleo. Pueden percibir las prestaciones económicas de la seguridad social cuando se encuentren en alguna de las situaciones siguientes:

- reciben prestaciones económicas del servicio público de empleo;
- han sido beneficiarios en los 12 últimos meses de alguna prestación a cargo del servicio público de empleo;
- han cesado su actividad laboral desde hace menos de 12 meses.

Prácticas en el marco de la formación profesional

Los que realizan prácticas en el marco de la formación profesional, remuneradas por la administración central o regional, incluidos como asimilados en el régimen general de la seguridad social, tienen derecho a recibir una prestación económica diaria por importe del 90% de la remuneración diaria abonada.

El derecho a la prestación económica solo existe cuando el permiso de paternidad comienza durante las prácticas y finaliza antes que las prácticas.

ITALIA

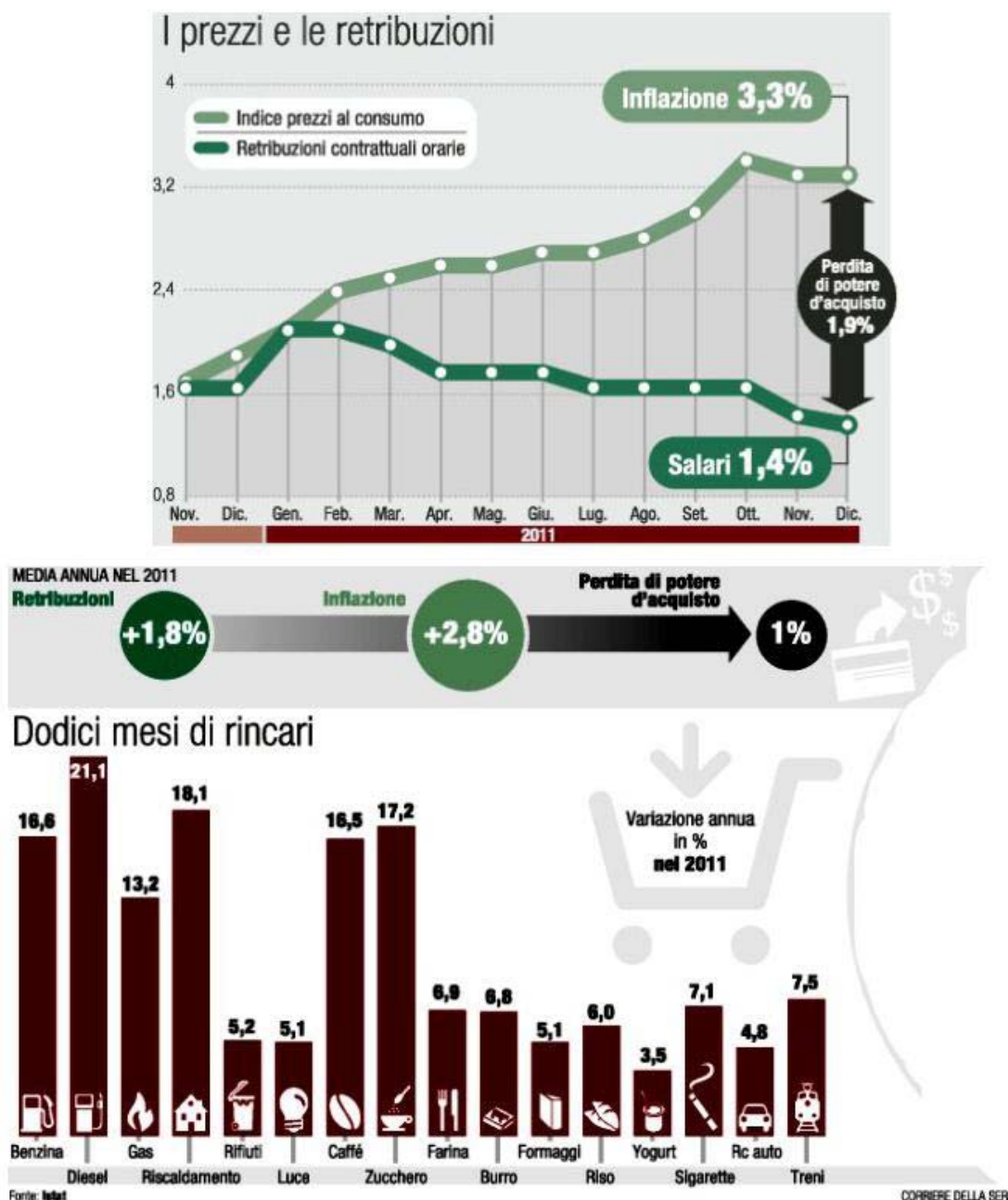
EL PODER ADQUISITIVO DE LOS SALARIOS, AL NIVEL MÁS BAJO DESDE 1995

En 2011 los salarios de convenio han crecido poco, menos que el IPC, con consiguiente reducción del poder adquisitivo de los trabajadores por cuenta ajena. Es este el resumen de los datos publicados a finales de mes por el ISTAT, confirmando otra reciente encuesta del Banco de Italia sobre la situación económica de los hogares italianos.

Los datos del Instituto italiano de estadística indican que en 2011 el aumento medio de los salarios ha sido del 1,8%, el más bajo desde 1999. Y sobre todo insuficiente para cubrir el aumento de los precios registrado a lo largo del año, que ha sido un 2,8%. El descenso del poder adquisitivo se evidencia aún más en la comparación entre los datos de diciembre de 2011 con los de diciembre del año anterior, sin considerar las variaciones intermedias. En este caso se da un aumento de salarios del 1,4%, el más bajo desde 1995, que se enfrenta a una inflación del 3,3%.

De todas formas, puesto que el ISTAT publica los datos definitivos del año, es mejor volver a los valores promedios, que son más eficaces para analizar el fenómeno, aunque la situación no cambia, Entre otras cosas porque se podrían tomar en consideración, para ver la reducción del poder adquisitivo de los trabajadores por cuenta ajena, no tanto el índice de precios en general, sino el de los bienes que entran con mayor frecuencia en la “cesta de la compra”, que en 2011 aumentaron, a nivel interanual un 4,3% y, en la media de los doce meses, un 3,5%. La diferencia en este caso es más evidente.

Por otra parte, los convenios colectivos, según el acuerdo entre Agentes Sociales firmado en enero de 2009, toman en consideración, para los aumentos salariales, el IPC armonizado en ámbito europeo que, en 2011 registró un aumento medio del 2,9% y en diciembre un 3,7% interanual.



Tomando en consideración los distintos sectores, los salarios de convenio han aumentado de la siguiente manera: 2,2% en Agricultura; 2,5% para la Industria, con puntas del 3% en algunos subsectores como goma y plástico y 2,9% en la construcción; 1,5% en los Servicios y 0,7% en las Administraciones Públicas, con las excepciones de militares (3,3%), fuerzas del orden (3,1%) y bomberos (2,7%). De todas formas se trata de incrementos que, en la globalidad de los sectores, no han cubierto la inflación; pero con alguna diferencia bajo el aspecto contractual: en Agricultura y en Industria la mayoría de los acuerdos (en cuanto a número de trabajadores) ha sido firmado; en los servicios privados ha faltado la renovación del convenio de banca, que se ha producido en enero. Por cuanto atañe a la Administración Pública, todo está bloqueado por tres años, de 2010 a 2012. En total, los convenios en espera de renovación son 29, 16 de ellos concernientes a la Administración Pública; los trabajadores sin convenio renovado son 4,1 millones (los empleados públicos son unos tres millones).

En diciembre estaban vigentes 48 acuerdos, que regulaban el tratamiento económico de 9 millones de trabajadores, es decir el 63,1% de las retribuciones totales. Han llegado a 27,6 los meses de espera para la renovación después del vencimiento de los convenios del sector privado.

Según el ISTAT una diferencia tan grande entre dinámica salarial e inflación no se veía desde la mitad de los 90, y el futuro próximo no parece mejor. Según el último boletín económico del Banco de Italia, «la dinámica de las retribuciones permanecerá negativa en términos reales en el bienio 2012-2013».

REFORMA MERCADO DE TRABAJO

La mencionada "fase dos" del plan de ajuste italiano incluye, como se ha dicho, la reforma del mercado de trabajo que, tanto según los Agentes Sociales, como el Gobierno, sólo puede llegar a realizarse gracias a la concertación entre todos los sujetos interesados y tras un atento examen conjunto. Negociado, pero lo más rápido posible, si es cierto, como ha afirmado la Ministra Fornero, que la reforma laboral deberá definirse antes de finales de marzo.

Veamos las posiciones de Gobierno y Agentes Sociales.

Gobierno

El documento que ha leído la Ministra Fornero en la primera reunión con los Agentes Sociales preveía la concentración de los "amortizadores sociales" (cobertura de situaciones de desempleo) en la "Cassa Integrazione" ordinaria, es decir la ligada a eventos temporales y con una duración máxima de 52 semanas. Frente al cierre de una empresa, la hipótesis era la de una indemnización resarcitoria y reforzar la prestación por desempleo. Entre las directrices presentadas al diálogo ha surgido también la posibilidad de utilizar la "renta mínima", no ligada necesariamente a la pérdida de trabajo; pero de momento los recursos necesarios «no son localizables». Acosada por los Agentes Sociales, Elsa Fornero ha corregido el alza, rechazando la lógica de los documentos escritos y precisando que no existe la intención de «suprimir la Cassa Integrazione», sino el planteamiento de un recorrido de reforma de los amortizadores sociales «que veremos adonde llevará».

El segundo punto que ha producido un fuerte rechazo por parte de los sindicatos es la introducción del contrato único; pero también sobre este punto la Ministra ha aclarado: «No existe la idea del contrato único. No está escrito. Podemos discutir de ello de manera civil y ordenada». Sobre la flexibilidad en la entrada, según Fornero hay muchas tipologías contractuales: «Las que sirven nos las quedamos y las que no, las quitamos». El Gobierno apunta hacia un contrato «que evolucione con la edad de los trabajadores, más que convenios nacionales específicos que evolucionan para todas las edades».

Sobre el artículo 18 del Estatuto (el que impone entre otras cosas la readmisión del trabajador sometido a despido improcedente) ante la postura tajantemente defensiva de los sindicatos, no se registran posiciones oficiales, pero es cierto que el Gobierno no tiene intención de aceptar la idea de que se trate de un asunto tabú. Es posible que se hable de él al final del recorrido común.

Sindicatos

El 17 de enero los tres sindicatos confederales (CGIL CISL y UIL) presentaron un documento con su propuesta unitaria antes de acceder a las mesas de diálogo. El

documento, de ocho páginas, lleva por título "Para el trabajo, el crecimiento y la equidad social y fiscal" y está estructurado en tres partes: Mercado de Trabajo, Previsión Social y Liberalizaciones.

A continuación se ilustran las propuestas principales de CGIL, CISL y UIL en cuanto a Mercado de Trabajo.

«Tras tres años de crisis y con la perspectiva de un 2012 que se anuncia como año de recesión económica, es necesario un plan organizado para sostener el empleo, en particular con instrumentos destinados a los jóvenes, a las mujeres, a los mayores de 50 años y al reemplazo de los trabajadores parados, valorizando, con las necesarias correcciones, los instrumentos ya existentes que promueven e incentivan el trabajo estable».

Para ello se considera oportuno proponer la utilización del recorrido conectado con las leyes de delegación ya aprobadas (la 247/2007 y la 183/2010) en materia de "amortizadores sociales" y reordenación de los incentivos para el empleo y los servicios de empleo. Concretamente:

- Promover el buen empleo: ratificando el concepto de que el contrato fijo es la forma común de empleo, deben incentivarse las tipologías contractuales que promueven el trabajo estable, generalizando el uso del contrato de aprendizaje "profesionalizante" como canal de acceso al trabajo para los jóvenes y el contrato de inserción para el reemplazo de parados, la ocupación femenina en las áreas de alto desempleo y los mayores de 50 años; favoreciendo el tiempo parcial para la conciliación entre tiempo de trabajo y familia y para fases de crisis; y facilitando la transformación de contratos hoy utilizados impropriadamente (trabajo por proyecto, asociados en participación, prácticas, colaboraciones de autónomos dependientes) en estas tipologías tendentes a la estabilidad laboral.
- Simplificar el trabajo flexible: para combatir los abusos relacionados con algunas tipologías de trabajo flexible, debe introducirse el principio de igualdad de los costes contractuales y contributivos con el trabajo por cuenta ajena a tiempo indeterminado, volviendo a regular algunas tipologías de relación laboral, como el contrato temporal, el de autónomo dependiente, el trabajo accesorio o las prácticas en empresas.
- Amortizadores sociales y servicios al empleo: extensión a todas las tipologías de trabajo y a todas las dimensiones de empresa; confirmación y valorización de los contratos de solidaridad como instrumento alternativo al despido; redefinición de los requisitos de acceso a los amortizadores sociales, favoreciendo a los jóvenes y a quien se reintegra en el mundo del trabajo; potenciar las políticas activas destinadas al reemplazo.
- Empleo Público: los resultados del coloquio con el Gobierno serán considerados por CGIL, CISL y UIL para la negociación sobre la regulación del trabajo en el sector público.
- Emergencias Sociales: deben encontrarse las medidas para hacer frente a determinadas emergencias sociales. Por ejemplo: a los trabajadores en Cassa Integrazione o en mobilità, aplicarle los requisitos de edad de jubilación anteriores a la ley 214/2011 o bien prolongarles la prestación de apoyo a la renta; estudiar soluciones para los que agoten las prestaciones de "cassa integrazione", "mobilità" o desempleo; aplicar los mecanismos de apoyo a la renta también a los extranjeros con las mismas condiciones que a los italianos; integrar y coordinar las distintas

actividades de inspección; mejorar la política de inclusión en el trabajo de personas con discapacidad.

Patronal

Para la líder de la patronal Confindustria, Emma Marcegaglia, que está a punto de terminar su mandato, sería mejor no tocar en este momento de recesión, es decir por los dos próximos años, el actual sistema de amortizadores sociales, vistas las dificultades que las empresas deberán afrontar en el ámbito del empleo. Pero en el futuro se podrá establecer un diferente planteamiento de los mecanismos sustitutos de la renta. Lo mismo vale para el salario mínimo garantizado, propuesto por la Ministra Fornero. “Nuestra impresión”, ha dicho Marcegaglia, “es que en un país como Italia podría ser un desincentivo para las personas en la búsqueda de empleo, pero estamos dispuestos a tratar sobre ello”. En cuanto a la simplificación de los contratos, Confindustria, como los sindicatos, apunta a reforzar el contrato de aprendizaje.

El otro tema candente, mejor dicho el más incandescente, es el de la denominada “flexibilidad en salida”, es decir los despidos, y el artículo 18 del Estatuto. “No hay que derribar los tabúes”, dice la líder de los empresarios, “pero llegar a una solución pragmática, como ocurre en otros países; por ejemplo, tener la posibilidad de alejar a un trabajador absentista crónico, incluso dándole una indemnización”.

Y precisamente el artículo 18 es el punto alrededor del cual gira la lucha para la sucesión a la presidencia de la Patronal, entre los candidatos Alberto Bombassei y Giorgio Squinzi. El primero, históricamente considerado un “halcón” entre los industriales, ha entrado en la partida indicando los puntos esenciales de su programa, entre los que destaca la abolición del artículo 18, según una línea menos dialogante con los sindicatos que el mismo Bombassei ha interpretado en estos años como vicepresidente de Confindustria. Su rival, Giorgio Squinzi, piensa de otra manera: el artículo 18 no es “la madre de todas las batallas” y desde luego no es la batalla a afrontar en tiempos de crisis.

Para Marcegaglia no será fácil, como no lo ha sido hasta ahora, llegar a una síntesis entre las dos posiciones en las negociaciones que, en las intenciones del Gobierno, está destinado a durar poco y a concluirse ciertamente antes de que acabe su mandato en Confindustria.

El mes de enero se acabó sin nada hecho. De todas formas, en una entrevista televisiva del día 30 la Ministra Fornero ha declarado que la reforma “se hará” y que será “incisiva”. Y ha confirmado que quedan dos meses de tiempo y que el gobierno seguirá buscando el diálogo con sindicatos y empresas. Pero que también hay que distinguir entre la actual fase “de emergencia” y cambios estructurales que habrá que hacer “mirando lejos”.

PAÍSES BAJOS

CONTRATOS TEMPORALES

Un contrato de trabajo es un pacto entre un empresario y un trabajador, por el cual, ambas partes pactan acuerdos sobre diversos aspectos, como el importe salarial y la duración del contrato.

Los empresarios necesitan flexibilidad en la mano de obra. Por el contrario, los trabajadores quieren seguridad. La Administración trata de mantener un equilibrio entre ambos intereses, facilitando mayores posibilidades para que los empresarios ofrezcan contratos temporales y cuidando de que los trabajadores pasen a ser fijos tras un periodo de contrato temporal.

Contrato temporal

Un empleado que entra al servicio de un empleador obtiene un contrato por un determinado periodo (contrato temporal) o por un periodo indefinido (contrato fijo). Empresario y trabajador acuerdan antes el periodo de vigor del contrato.

En los Países Bajos, hay dos situaciones en las que un contrato temporal pasa automáticamente a ser fijo.

- Tras tres contratos temporales consecutivos, firmados dentro del plazo de 3 meses desde la finalización de los contratos, el cuarto contrato automáticamente es un contrato fijo.
- Si durante el segundo contrato o los siguientes se rebasa la duración de 36 meses de un contrato temporal, en ese momento el contrato temporal pasa a ser fijo. Los contratos temporales deben ser firmados dentro del plazo de 3 meses desde la finalización del anterior.

Dentro de un convenio colectivo se pueden alcanzar acuerdos que modifiquen estas condiciones. Por ejemplo que el trabajador pase a ser fijo tras la firma de dos contratos temporales. Los acuerdos de convenio colectivo son en su gran mayoría más favorables para el trabajador de lo que estipula la ley

En principio un contrato temporal puede ser rescindido antes de finalizar el periodo de prueba. Cuando finaliza el periodo de prueba, el empleado debe permanecer en servicio durante todo el periodo acordado.

Periodo de prueba en contratos temporales

En un contrato temporal, el periodo de prueba puede ser de 1 o de 2 meses. El empresario debe poner por escrito la duración del periodo de prueba.

El periodo de prueba podrá ser de un mes en casos de: un contrato temporal cuya duración sea menor de dos años y en contratos temporales en los cuales no se haya acordado ninguna fecha de finalización

Pago salarial a trabajadores temporales enfermos

Cuando enferma un empleado con contrato temporal, el empresario paga durante un máximo de dos años el 70% del salario del empleado. Cuando el contrato temporal expira durante el periodo de continuación de pago salarial, el Instituto de Gestión de los Seguros

Sociales, UWV, se hace cargo de esos pagos a partir del momento de la finalización de la fecha de finalización del contrato hasta llegar a los dos años desde la fecha de enfermedad del trabajador. En ese periodo el UWV es responsable de la baja y de la reintegración del trabajador.

Contrato de trabajo de empresas de trabajo temporal

En el trabajo a través de empresas de trabajo temporal siempre hay tres partes implicadas: el trabajador temporal de agencia de trabajo temporal, la propia agencia de trabajo temporal y la empresa o institución en donde se va a desarrollar el trabajo temporal. El empleado de empresa de trabajo temporal tiene un contrato con la agencia de trabajo temporal y de hecho ese es su verdadero empresario.

Las agencias de trabajo temporal deben seguir ciertas reglas, como por ejemplo no puede cobrar por el envío de un trabajador y tampoco puede enviar a un trabajador a una empresa en huelga.

En muchos casos, la agencia de trabajo temporal es quien paga el salario de los trabajadores temporales enfermos. Estas normas están contenidas en el convenio colectivo de los trabajadores de agencias de trabajo temporal.

Un empleado de agencia de trabajo temporal debe informar de su enfermedad a la agencia de trabajo temporal y a la empresa en donde está desempeñando sus servicios. Si un trabajador de empresa de trabajo temporal no tiene contrato con la agencia de trabajo, tiene derecho al subsidio de enfermedad, que asciende al 70% del último salario percibido.

Los derechos y las obligaciones de los trabajadores de empresas de trabajo temporal están contenidos en el convenio colectivo de las empresas de trabajo temporal.

Condiciones laborales de trabajadores de convocatoria

Un trabajador de convocatoria es un trabajador que sólo va a trabajar cuando le convoca el empresario. Este tipo de trabajadores no tienen ningún salario mensual fijo.

Hay tres tipos de contrato de convocatoria:

- Convocatoria. Tras la llamada el trabajador puede decidir si va a trabajar.
- Contrato de cero horas. El trabajador debe ir a trabajar si es llamado para ello.
- Contrato de mínimo-máximo. El trabajador puede trabajar al menos determinadas horas por semana, mes o año.

Cada vez que se convoca a un trabajador tiene derecho a un pago mínimo de 3 horas de salario. Para ello, se tiene que cumplir al menos una de las siguientes tres condiciones:

- El empleado tiene un contrato de al menos 15 horas por semana. Empleador y el empleado no se han acordado el horario de trabajo.
- El empresario y el empleado no se han acordado el número de horas que trabaja. Ejemplo, un contrato de hora cero.

Pago de salario a un trabajador de convocatoria enfermo.

Un trabajador de convocatoria enfermo en ocasiones tiene derecho a continuar recibiendo salario. En ocasiones percibe una prestación por enfermedad de la UWV. Depende del tipo de contrato de convocatoria.

Aumento de horas de garantía del contrato de convocatoria

En un contrato de mínimo-máximo, el empleador garantiza al empleado determinadas horas por semana, mes o año de trabajo. Además, el empleado puede acordar durante cuantas horas (como máximo) puede ser convocado. Si el trabajador ha trabajado mayor número de horas de las garantizadas, esto puede tener consecuencias en el contrato de convocatoria. Es decisivo para ello el promedio de número de horas que el trabajador ha trabajado en los últimos 3 meses. Si de forma estructural, en los últimos tres meses ha trabajado más horas, puede exigir al empresario el aumento de número de horas garantizadas. El empresario sólo puede negarse a ello si demuestra que sólo esporádicamente el trabajo más horas de las previstas

De contrato de convocatoria a contrato fijo

Un contrato de convocatoria puede convertirse en fijo cuando existe un patrón fijo de trabajo. Un trabajador con contrato de convocatoria que a lo largo de tres meses trabaja para un empresario todas las semanas o como mínimo 20 horas al mes puede forzar una relación laboral fija. El empresario sólo podrá rechazarla si demuestra que el trabajo es temporal.

PLANES PARA PROLONGAR LA DURACIÓN DE LOS CONTRATOS TEMPORALES

El Ministro de Asuntos Sociales y Empleo, Sr. Kamp, presentará próximamente al Congreso una propuesta dirigida a introducir contratos temporales de mayor tiempo de duración. Al ministro le gustaría que los contratos temporales estuvieran en vigor por un periodo de entre 7 y 10 años, según una carta enviada por este ministro al Congreso. Anteriormente, el Ministro de Asuntos Económicos, Agricultura e Innovación, Sr. Verhagen, ya había planteado la posibilidad de contratos flexibles de mayor duración.

El Sr. Kamp sostiene que la implantación de esta opción facilitaría la utilización de los contratos temporales de mayor duración. Actualmente, sólo existe la posibilidad de firmar tres contratos anuales antes de que el empresario tenga la obligación de ofrecer un contrato permanente al trabajador. Se prevé que en 2012 que el desempleo juvenil se elevará a más del 10% de la población activa, el doble de la cifra media de desempleo. El desempleo entre los jóvenes extranjeros es del 25%.

Ambos ministros defienden que los empresarios están más dispuestos a invertir en formación de trabajadores temporales ya en servicio y añaden que “con contratos temporales de una mayor duración se recupera más el tiempo invertido en formación y educación de los trabajadores que con contratos temporales de menor duración”.

Reacciones a la propuesta

Los planes del Ministro de Asuntos Sociales y Empleo para flexibilizar aún más los contratos de trabajo han sido recibidos con mucha crítica. En los medios de comunicación se considera que si sigue adelante, ahora más que nunca los trabajadores tendrán contratos temporales con mayor frecuencia y por mayor duración de tiempo. Se cree que los empresarios serán menos propensos a ofrecer un contrato fijo a los empleados novatos. La

Actualidad Internacional Sociolaboral nº 154

central sindical mayoritaria, FNV, dice que estos contratos temporales a largo plazo podrían causar una erosión en la mano de obra.

Actualmente, tras tres contratos consecutivos el trabajador consigue automáticamente el contrato por tiempo indefinido. El plan pretende que este contrato por tiempo indefinido sea automático tras entre siete y diez contratos temporales consecutivos. Con ello, el ministro aplicaría sus planes de flexibilización del mercado laboral sin modificar el despido.

La central sindical mayoritaria FNV está en contra de esta propuesta, considera que supone un profundo retroceso en el derecho del trabajo y del despido. Sus representantes dicen textualmente “Esta clase de ajustes de la Ley de Flexibilidad es innecesaria e indeseable y supone un retroceso en el derecho de trabajo y de despido”.

El catedrático de Derecho de Trabajo de la Universidad de Amsterdam, Evert Verhulp, en el periódico “Het Financieele Dagblad”, calificó la visión del ministro Kamp de “basura” comentando: “No veo ningún beneficio para los trabajadores, tan sólo dejarles en la inseguridad durante más tiempo”. Según Verhulp esta política puede conducir a que los trabajadores que se vayan a la calle tras muchos años en una empresa, se lleven consigo a sus clientes y lo que en sus palabras “tampoco es bueno para la empresa”.

El economista Ton Wilthagen dice, también en el periódico “Het Financieele Dagblad”, que una mayor duración de los contratos flexibles, sin perspectivas inmediatas de un trabajo permanente, conducirá sobre todo a una menor lealtad por parte de los trabajadores hacia la empresa y añade “también la OCDE avisa de ello, vista la disminución de la productividad laboral y de la fuerza innovadora del país”.

La Central Sindical mayoritaria FNV defiende que para luchar contra el paro entre los jóvenes se introduzca un nuevo plan de acción contra el desempleo juvenil. Actualmente hay desempleados 100.000 jóvenes de hasta 25 años de edad. El gobierno anterior dedicó 250 millones de euros a un plan de acción contra el desempleo juvenil. El plan finalizó. Los sindicatos piden ahora una revitalización del plan.

REINO UNIDO

REGULACIÓN DE LAS RETRIBUCIONES DE DIRECTIVOS

El Gobierno británico lanzó a finales de enero una serie de nuevas propuestas con la finalidad de poner freno a las retribuciones excesivas de algunos directivos en empresas en el sector privado.

El ministro de Empresa, Capacidades e Innovación, Vince Cable, explicó las líneas principales de estas propuestas, en virtud de las cuales los accionistas de las empresas tendrán más facultades para bloquear propuestas de retribución excesiva y pago de primas en casos en que las empresas no pasen por buenos momentos. Además, se intentará fomentar una mayor diversidad en los consejos de administración de las empresas y una mayor transparencia en las remuneraciones.

Según Cable, el Gobierno trabajará en cuatro frentes:

Mayor transparencia	<ul style="list-style-type: none"> • Más información sobre qué criterios utilizan las empresas para determinar las retribuciones de los directivos y de qué modo las políticas de remuneración tienen en cuenta la estrategia y rendimiento de la empresa. • Las empresas deberán ofrecer una cifra única para la remuneración total y contrastar el gasto en retribución a directivos con otros desembolsos como el reparto de dividendos o la inversión en las actividades empresariales.
Más facultades para los accionistas	<ul style="list-style-type: none"> • El Gobierno explorará con los grupos interesados la posibilidad de dar a los accionistas derecho a voto vinculante sobre las políticas de remuneración de directivos y sobre los finiquitos superiores a un año de salario, así como exigir que las empresas obtengan el 75% (antes era un 50%) de apoyo de los accionistas para que la moción quede aprobada. • El Gobierno considerará la posibilidad de exigir que se incluyan en todos los contratos cláusulas de reembolso para que se pueda recuperar parte del salario pagado en situaciones en que la empresa tenga un mal rendimiento.
Más diversidad	<ul style="list-style-type: none"> • Nuevo impulso para conseguir que personas con distintas trayectorias profesionales accedan a los consejos de administración. • El Gobierno considerará la posibilidad de reducir el número de administradores de empresas que pueden formar parte de los comités de remuneración de otras empresas.
Participación de los empleados	<ul style="list-style-type: none"> • Las empresas deberán dar cuenta de la medida y el modo en que han consultado a sus empleados y han tenido en cuenta las remuneraciones de estos a la hora de establecer la remuneración de los directivos. • El Gobierno también fomentará que los empleados hagan uso de su derecho a exigir que las empresas les consulten a la hora de negociar acuerdos sobre remuneración.

Las propuestas fueron anunciadas en un discurso que el ministro ofreció en la fundación Social Market Foundation y se basan en las conclusiones alcanzadas por el Gobierno tras pedir opiniones a los distintos grupos interesados durante un periodo de consulta abierto entre septiembre y noviembre de 2011.

El siguiente enlace conduce a un documento que resume las opiniones recibidas en contestación al documento de consulta sobre la retribución de directivos:
<http://www.bis.gov.uk/assets/biscore/business-law/docs/e/12-564-executive-remunerationdiscussion-paper-summary-responses.pdf>

**AREA DE ASUNTOS
SOCIALES Y
SERVICIOS SOCIALES**

ITALIA

LA INTEGRACIÓN DE LOS ALUMNOS CON DISCAPACIDAD EN LAS ESCUELAS PRIMARIAS Y SECUNDARIAS DE PRIMER GRADO

El Instituto Nacional de Estadística, en colaboración con el Ministerio de Educación, Universidad e Investigación, ha publicado los resultados de una encuesta realizada entre el 26 de abril y el 10 de junio de 2011, sobre la integración de los alumnos con discapacidad en las escuelas estatales y no estatales, que completa las informaciones que ya habían sido registradas por el Ministerio competente. Las informaciones derivan de 22.808 escuelas, que representan el 90% de las escuelas objeto de la encuesta.

En el curso 2010-2011 en Italia fueron 139.000 los alumnos con discapacidad (el 3,0% del total de alumnos), y de ellos unos 78.000 en la escuela primaria (el 2,8% del total) y poco más de 61.000 en la secundaria de primer grado (3,4%).

En las escuelas primarias, el 13,9% de los alumnos con discapacidad no es autónomo en los desplazamientos dentro del edificio escolar; el porcentaje baja al 11,4% en la escuela secundaria de primer grado. En la escuela primaria se registra también el porcentaje más alto de alumnos no autónomos para comer (9,9%, frente al 6,4% de alumnos de la escuela secundaria) e ir al aseo solos (20,1% de los alumnos de la escuela primaria, frente al 13,2% de la secundaria de primer grado).

El retraso mental, los disturbios del lenguaje, las dificultades en el aprendizaje y en la capacidad de atención representan los problemas más frecuentes en los alumnos con discapacidad de ambos órdenes escolares.

Los profesores de educación especial son poco más de 63.000. El 64,2% de ellos en la escuela primaria y el 69,8% en la secundaria desarrolla su actividad a tiempo completo en una escuela. Los demás, desempeñan su actividad en varios centros escolares, tanto del mismo Instituto como de Institutos diferentes.

La mayor parte de las familias se reúne con los profesores, fuera de las reuniones de instituto de los Grupos de Trabajo sobre las Discapacidades ("Gruppi di Lavoro sull'Handicap" - GLH), menos de una vez al mes (43,4% en la escuela primaria y 52,6% en la escuela secundaria de primer grado); son más frecuentes las entrevistas entre familiares y profesores de educación especial: en los dos grupos escolares más del 60% de las familias los ven al menos una vez al mes

PAÍSES BAJOS

LEY WAJONG Y LEY DE TRABAJO SEGÚN CAPACIDAD

Holanda necesita aumentar su tasa de empleo si quiere mantener su sistema de seguridad social y el bienestar del país. Además, el envejecimiento de la población demanda también una creciente mano de obra nueva.

Hay muchas personas con discapacidad que podrían trabajar más desempeñando un trabajo al servicio de un empresario normal. También hay muchas personas con discapacidad que están percibiendo una prestación y querrían trabajar. La línea política actual del Ejecutivo se dirige a dar mayores posibilidades de trabajo a la gente que tiene limitaciones laborales. Se trata de que todo aquel que pueda trabajar lo haga en la medida de sus posibilidades.

La Ley de Trabajo y apoyo a los jóvenes discapacitados (Ley Wajong), que entró en vigor el 1 de enero de 2010, se dirige a personas enfermas o discapacitadas desde temprana edad; jóvenes que están discapacitados o que se han discapacitado durante el periodo de sus estudios. Estas personas reciben ayuda por parte de la Administración para encontrar un trabajo apropiado (a través de un plan de participación individual) o apoyo durante una formación. La Administración también cuida de (completar) los ingresos. La ley Wajong da apoyo a los jóvenes con limitaciones laborales para que encuentren y conserven un puesto de trabajo con un empresario regular. Actualmente, los jóvenes discapacitados reciben el 75% del salario mínimo legal.

Aunque hay una cuarta parte de personas con prestación Wajong que está trabajando, desde el Gobierno se considera que podrían hacerlo muchos más; se piensa que la mitad está en condiciones de poder trabajar (parcialmente).

En los últimos años ha aumentado mucho el número de prestaciones Wajong y las previsiones son que continúe aumentando si no se toman medidas. Si no se interviene se prevé que en treinta años se duplicará el número de personas receptoras de una prestación Wajong pasando de 200.000 a 400.000. La situación no se puede sostener financieramente y además hay muchas personas que están recibiendo este tipo de prestación a las que les gustaría trabajar.

Todos estos motivos han llevado al Ejecutivo a promover la nueva ley de Trabajo según capacidad (WNNV). Con ella se facilitará que trabaje una mayor cantidad de gente que actualmente está percibiendo una prestación. La premisa de la nueva ley es que el trabajo está por encima de los ingresos y que “todo aquel que pueda trabajar lo haga”. “Cada uno es responsable de encontrar trabajo y de ganarse la vida”.

La entrada en vigor de la nueva ley dependerá de su aprobación en el Congreso y en el Senado, pero se prevé que su fecha tope de entrada será el 1 de enero de 2013. Desde esa fecha, para nuevos casos de jóvenes discapacitados, la ley Wajong regirá sólo para jóvenes discapacitados totales, con discapacidad de larga duración. En los casos de jóvenes discapacitados con capacidad parcial para trabajar dejará de ser aplicable la ley Wajong y regirá la Ley de Trabajo según capacidad (WNNV).

A partir del 1 de enero de 2013, los discapacitados totales podrán percibir una prestación máxima del 75% del salario mínimo legal y los parciales del 70% del salario mínimo legal.

La nueva ley contiene disposiciones encaminadas a que los empresarios encuentren más atractivo emplear a personas con limitaciones laborales. Hay ya muchos empresarios activos en este ámbito. Cada vez hay más convenios colectivos que acuerdan pactos en este sentido.

Según el Secretario de Estado Sr. Krom hay demasiadas personas que pueden trabajar y que innecesariamente se mantienen al margen. Es necesario un cambio de mentalidad en los propios afectados y en la forma de tratar a la gente con limitaciones. Es responsabilidad no sólo de los empresarios sino también los propios afectados. Todo aquel que pueda trabajar (parcialmente) debe hacerlo. Sólo así, en el futuro se podrá seguir dando protección a las personas que realmente necesitan ayuda y apoyo.

Con un nuevo instrumento de dispensa salarial los empresarios pagan sólo la parte que estos trabajadores producen realmente. La Administración completa el salario hasta un máximo del salario mínimo legal. Con ello se consigue que haya mayores perspectivas de empleo para estas personas.

La ley de Asistencia social (WWB) se fusionará con la nueva ley cuando ésta entre en vigor. La provisión de empleo social seguirá existiendo para personas que sólo puedan trabajar en un entorno de trabajo protegido. Los jóvenes discapacitados amparados por la Ley Wajong con anterioridad al 1 de enero de 2012, siguen siendo gestionados por el Instituto de Gestión de los Seguros Sociales UWV. Esto también se aplica a las personas que entran en la Ley Wajong tras esa fecha: discapacitados totales de larga duración.

Desde el 1 de enero de 2013 los ayuntamientos darán apoyo a los jóvenes discapacitados con capacidad laboral. Habrá una entrada graduada hacia la Ley de Trabajo según capacidad WWNV.

Con el fin de introducir las nuevas tareas que tendrán que llevar a cabo los ayuntamientos, se fijará una transferencia de fondos del Instituto de Gestión de los Seguros Sociales, UWV, hacia los ayuntamientos. Un importe que ascenderá a 116 millones estructurales. Además, desde 2013 se unirán los presupuestos de reintegración de WSW (trabajo protegido) y de WWB (prestación asistencial por desempleo). En balance, con la unión de presupuestos, los ayuntamientos dispondrán de 2.600 millones de euros en 2015.

En la presentación del proyecto de ley, el Secretario de Estado del Ministerio de Asuntos Sociales y Empleo anunció una conferencia cumbre con las organizaciones empresariales VNO-NCW y la Asociación de Ayuntamientos de los Países Bajos a la que invitó a todas las partes involucradas en la ayuda a personas con limitaciones para acceder al mercado de trabajo. Con las organizaciones empresariales VNO-NCW también se han alcanzado acuerdos para la provisión de 5.000 puestos de trabajo adicionales de experiencia destinados a este grupo de personas.

AREA DE MIGRACIONES

ITALIA

POSIBLE REVISIÓN DE LA TASA PARA LA RENOVACIÓN DEL PERMISO DE RESIDENCIA

En el último número de la "Gazzetta Ufficiale" (el BOE italiano) se publicó un decreto firmado el 6 de octubre por los entonces ministros de Interior y Economía, Roberto Maroni y Giulio Tremonti, respectivamente, sobre "contribución para la concesión y renovación del permiso de residencia". Según el texto, a partir de 30 de enero a los inmigrantes se les exigirá el pago de una nueva tasa por la solicitud o renovación de sus permisos de residencia.

El importe iría desde los 80 euros a pagar por quienes soliciten el permiso de residencia por un período de entre tres meses a un año, hasta los 100 euros de quienes lo hagan por uno o dos años y los 200 euros de aquellos que pretendan residir en Italia durante un periodo superior. Esta cantidad se añade a los 27,5 euros que se abonaban hasta ahora por la expedición del permiso de residencia electrónico y a los 30 euros del sello por la tramitación del documento.

De la nueva tasa quedan exentos los menores de edad, aquellos extranjeros que llegan a Italia para recibir cuidados médicos, los que pidan el permiso por el derecho de asilo o motivos humanitarios o quienes soliciten la actualización o conversión de un permiso de residencia que aún conserve su validez. El dinero que el Estado italiano recaudará servirá en parte para financiar el «fondo de repatriaciones» para devolver a su país a aquellos inmigrantes en situación irregular, así como para cubrir gastos de orden público y seguridad relacionados con el Ministerio del Interior

La tasa ya había sido prevista por el Gobierno del ex primer ministro Silvio Berlusconi en 2009, pero nunca llegó a entrar en vigor. La publicación del decreto de octubre en el último número de 2011 del BOE se ha visto como una burla, un coletazo del anterior Ejecutivo a éste que se ha presentado sí estricto en cuanto a disposiciones económico-financieras, pero más abierto y tolerante sobre temas de impacto social.

De hecho, a mediados de mes el nuevo Gobierno ha prometido revisar la polémica tasa, según anunció un comunicado del Ministerio de Interior. Los Ministros de Interior, Annamaria Cancellieri, y de Cooperación Internacional e Integración, Andrea Riccardi, «han decidido iniciar una profunda reflexión y una atenta valoración sobre la contribución para la expedición y la renovación de los permisos de residencia de los inmigrantes regularmente presentes en Italia», reza la nota, concluyendo que «en un momento de crisis que afecta no sólo a los italianos, sino también a los trabajadores extranjeros presentes en nuestro país, hay que verificar si su aplicación puede ser modulada dependiendo de la renta del trabajador extranjero y de la composición de su núcleo familiar».

El partido de la Liga Norte, antiguo socio de Gobierno de Berlusconi y promotor de esta nueva tasa, se opone firmemente a que el Ejecutivo actual revise la norma, sobre todo después de los "sacrificios" que ha exigido a los italianos con su plan de ajuste.

La ley establece que los extranjeros presentes en Italia deben pedir la renovación del permiso «al menos sesenta días antes de su vencimiento». Pero no se indica un plazo máximo. Es por ello que antes del 30 de enero, cuando ha entrado en vigor la tasa, muchos extranjeros para evitarla se han precipitado a renovar su permiso de residencia, aunque su vencimiento estuviera todavía lejos. Pero muchos otros están dispuestos a esperar hasta el último minuto útil de esos sesenta días y mientras tanto esperan que la Ministra Cancellieri pase de las palabras a los hechos, reduciendo la tasa.

PAÍSES BAJOS

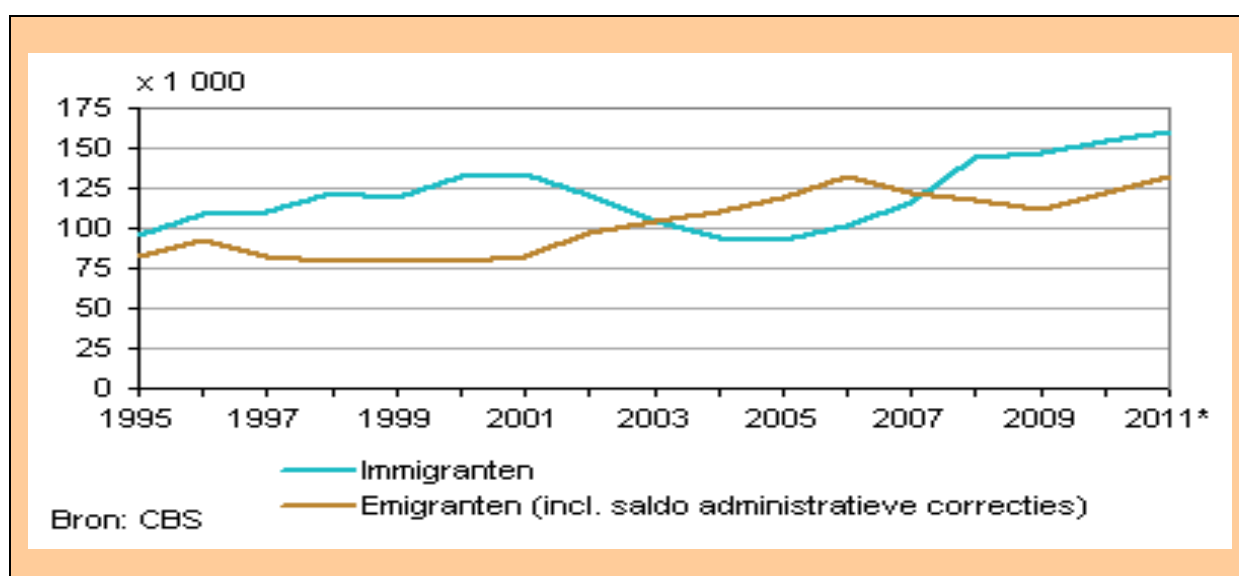
NUEVO RECORD DE EMIGRACIÓN E INMIGRACIÓN EN 2011

A 1 de enero de 2012, los Países Bajos contabilizaban más de 16,7 millones de habitantes. En saldo, en 2011 hubo 72.000 personas más en este país.

Emigración e inmigración

En 2011, la inmigración alcanzó una cifra record de 160.000 personas. Vinieron a Holanda 6.000 personas más que en 2010. El aumento de la inmigración que comenzó en 2006, aumenta de forma continua. El crecimiento se debe sobre todo a personas procedentes de países miembros de la Unión Europea, tanto de nuevos países miembros como de viejos.

Inmigración y emigración



Leyenda:

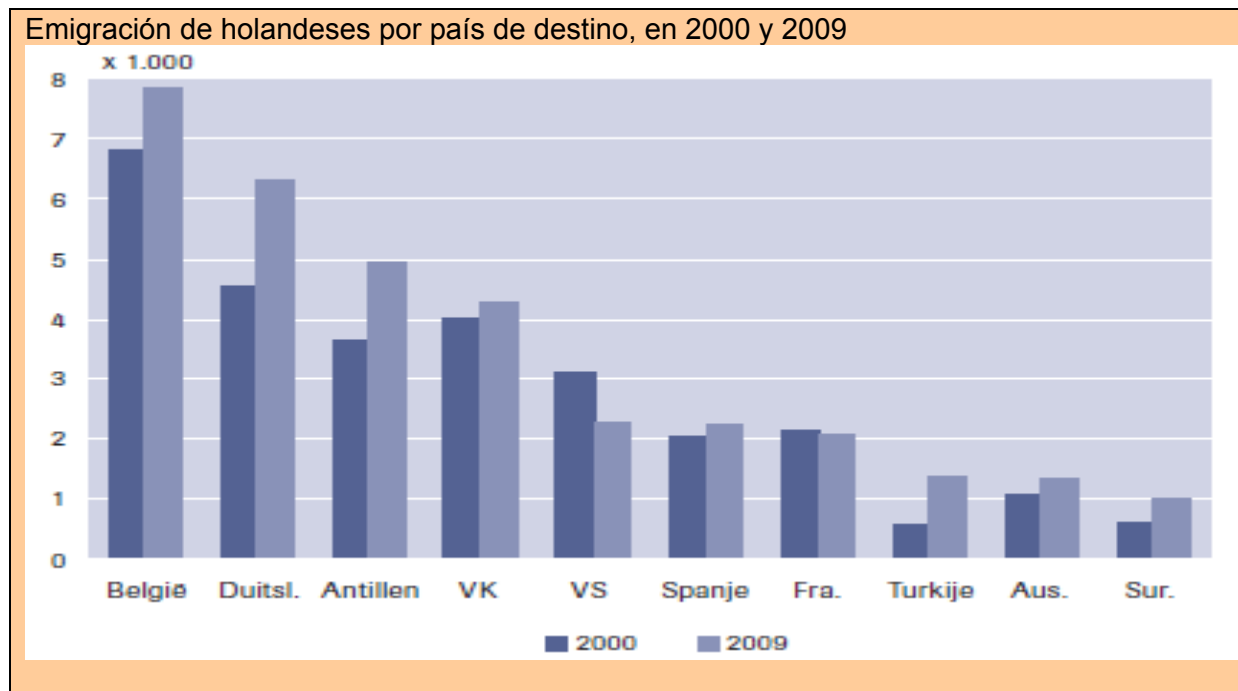
Immigranten = Inmigrantes

Emigranten (incl. saldo administratieve correcties) = Emigrantes (incl. ajuste de correcciones administrativas)

Bron: CBS = Fuente: Oficina Central de Estadística

La emigración también ha aumentado; 133.000 personas han salido de los Países Bajos rumbo al extranjero, 12.000 más que en 2010. Tras un gran descenso en 2007, en los últimos dos años de nuevo está creciendo el número de emigrantes.

La contribución de la migración al crecimiento de la población en 2011 fue menor que en el año anterior. El saldo se sitúa en 27.000 personas; 6.000 menos que en 2010.

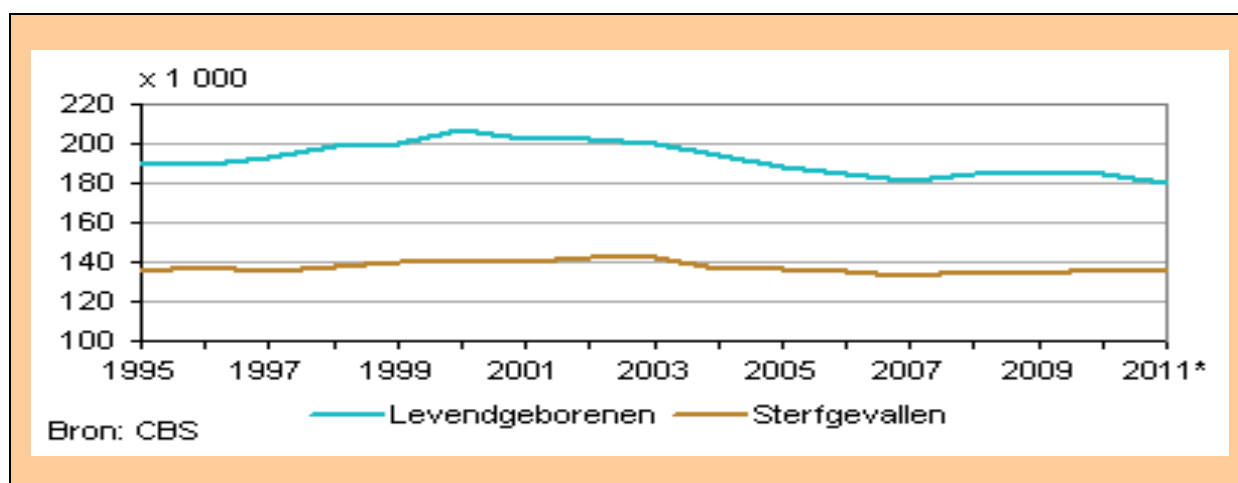


Menor número de nacimientos

En 2011, nacieron 180.000 niños en los Países Bajos y fallecieron 135.000 personas. Más del 60% del crecimiento de la población se debe al saldo entre nacimientos y fallecimientos.

Comparado con el ejercicio 2010, el número de nacimientos en 2011 es menor. El descenso en 4.000 personas se debe sobre todo a la evolución económica del país y también, en menor parte, a un descenso en el número de mujeres en edad fértil. Resulta sorprendente que, a pesar del aumento del envejecimiento en este país, no ha aumentado el número de fallecimientos, en los últimos años este dato permanece estable.

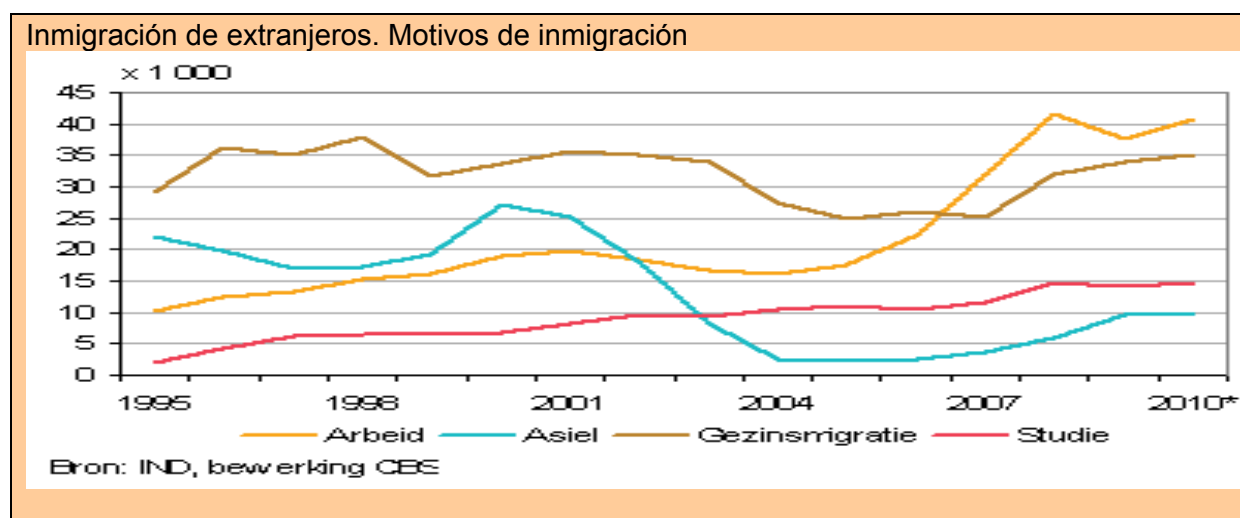
Nacimientos y fallecimientos



Leyenda
 Levendgeborenen = Nacimientos
 Sterfgevallen = Fallecimientos

Migración laboral

Desde 2007, la migración laboral es el motivo más importante por el cual los extranjeros vienen a vivir a los Países Bajos. En 2010, 41.000 inmigrantes vinieron a Holanda para trabajar, 3.000 más que en 2009. También es conocido que hay cada vez más estudiantes extranjeros que ponen rumbo a Holanda; desde 2004/2005, su cifra ha aumentado en casi un 70%.



Leyenda: Arbeid = Trabajo

Asiel = Asilo

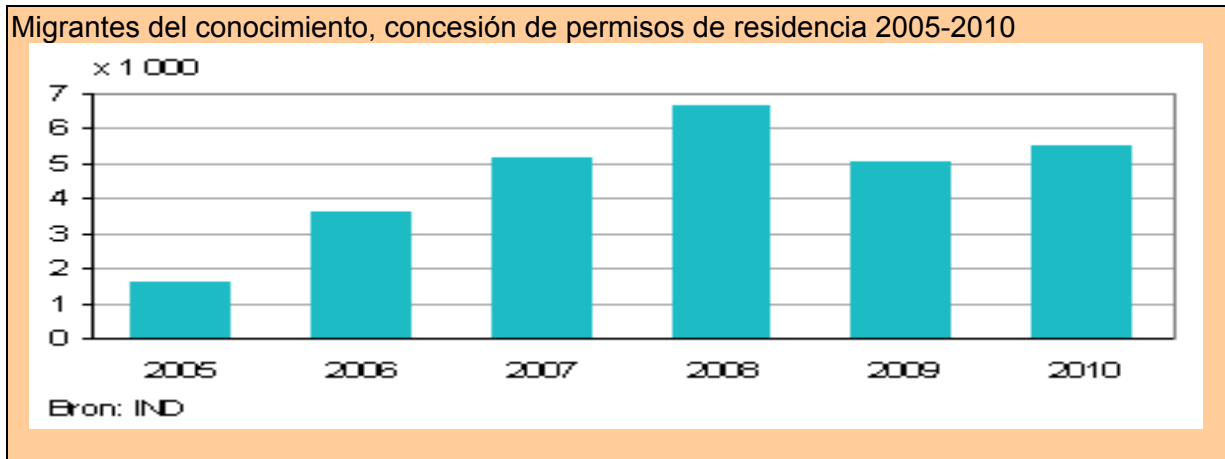
Gezinsmigratie = Migración familiar

Studie = Estudio

Bron: IND, bewerking CBS = Fuente: Servicio de Inmigración y Naturalización, Proceso Oficina Central de Estadística.

La cifra de inmigrantes laborales tiene tendencia de crecimiento desde el año 2005. El descenso que se registró en 2009 debido a la crisis económica, no continuó en 2010, sino que muy al contrario el número de migrantes laborales en 2010 fue superior al del 2009. Cerca de un 80% de los inmigrantes laborales proceden de países miembros de la Unión Europea, como Polonia, Alemania, Bulgaria y Rumania. Uno de cada diez procede de Asia.

Dentro del grupo de migrantes laborales, también ha crecido gradualmente el número de los denominados trabajadores del conocimiento. En 2010 se concedieron 5.500 permisos de residencia a trabajadores del conocimiento, 400 más que en 2009. Con ello, en 2010, uno de cada siete migrantes laborales era un trabajador del conocimiento; en 2005, la relación era de uno de cada once.



Migración por estudios

También se observa un gran aumento en el número de estudiantes extranjeros. En el año escolar 2009/2010, 47.000 estudiantes extranjeros de educación superior se inscribieron en los Países Bajos; casi un 70% más que en 2004/2005. El crecimiento se debe, sobre todo, a estudiantes alemanes, más de un 40% de los estudiantes extranjeros tiene esa nacionalidad.

También llega a Holanda una cantidad importante de estudiantes procedentes de China, Bélgica e Indonesia y también de Bulgaria, desde su entrada en la UE.

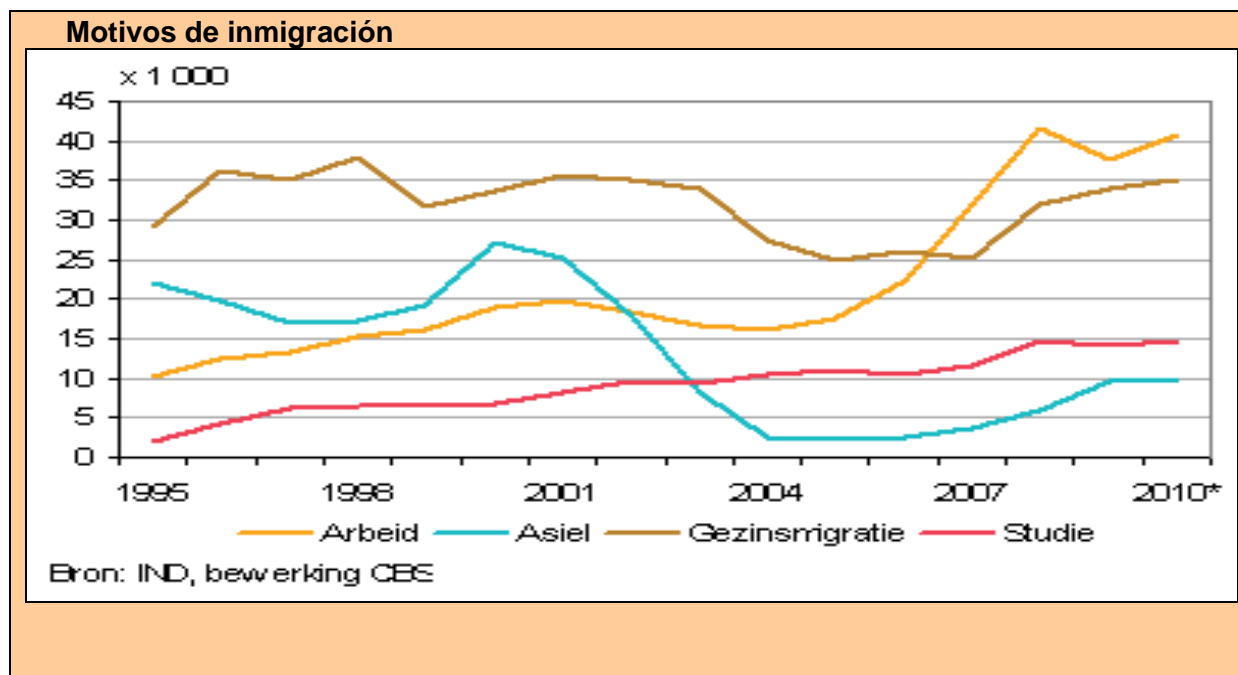
Migración familiar

Desde 2007, también se registra una mayor cantidad de migración familiar. Este crecimiento se debe al aumento de migrantes familiares procedente del Este de Europa y de países en donde hay muchos migrantes de asilo (Irak y Somalia) y migrantes del conocimiento (India).

ENDURECIMIENTO DE LA NORMATIVA DE PERMISOS DE TRABAJO

Los Países Bajos han endurecido mucho su normativa relativa al trabajo de extranjeros. Desde el 1 de julio de 2011, sólo en casos muy excepcionales se concede un permiso de trabajo para trabajadores procedentes de países externos a la Unión Europea o de Bulgaria y Rumania. El objetivo es que las personas residentes en el país, que actualmente están percibiendo prestaciones, sean las que accedan primero al mercado de trabajo.

Desde 2007, la migración laboral es el principal motivo por el cual se viene a los Países Bajos desde el extranjero. En 2010 vino a Holanda 41.000 personas para trabajar, 3.000 más que en 2009. En 2011 el número de inmigrantes se elevó a 160.000 personas, un crecimiento de un 6% respecto a 2010. Además cada vez es mayor el número de estudiantes que ponen rumbo a Holanda, su número ha aumentado en más de un 70% desde el curso 2004/2005.



Leyenda

Arbeid = Trabajo; Asiel = Asilo; Gezinsmigratie = Familiar; Studie = Estudio

Desde 2005 se observa una tendencia creciente en la migración laboral. El descenso que se manifestó en 2009 debido a la crisis no ha continuado en 2010.

Casi un 80% de la migración laboral procede de uno de los países miembros de la Unión Europea, sobre todo de Polonia, Alemania, Bulgaria y Rumania. Uno de cada diez inmigrantes laborales procede de un país asiático.

Dentro del grupo total de migrantes laborales aumenta también el número de los denominados trabajadores del conocimiento. En 2010 se concedieron 5.500 permisos de residencia a trabajadores del conocimiento. Con este dato se observa que uno de cada siete migrantes laborales es un trabajador del conocimiento; en 2005, era uno de cada once.

También está aumentando mucho el número de estudiantes extranjeros inscritos en el sistema de educación superior holandesa, casi un 70% más que en el curso 2004/2005. Este aumento se debe sobre todo a los estudiantes de origen alemán, casi un 40%. También ha venido un importante número procedente de China, Bélgica, Indonesia y también de países de la UE.

En 2011, el número de inmigrantes se elevó a 160.000 personas, un crecimiento de un 6% respecto a 2010 que se debe casi por completo a inmigrantes nacidos en un país de la Unión Europea. Con 64.000 inmigrantes de esa procedencia resulta que cuatro de cada diez inmigrantes proviene de la UE. Entre ellos, 19.000 proceden de Polonia.

La inmigración procedente del sur de Europa también ha seguido creciendo en 2011. Así desde 2007 han venido 3.000 personas desde España y otras 3.000 desde Italia; el ritmo de llegada duplica al de antes de la crisis. Por el contrario, está disminuyendo la migración procedente de África y el número de inmigrantes procedentes de Asia ha aumentado muy poco.

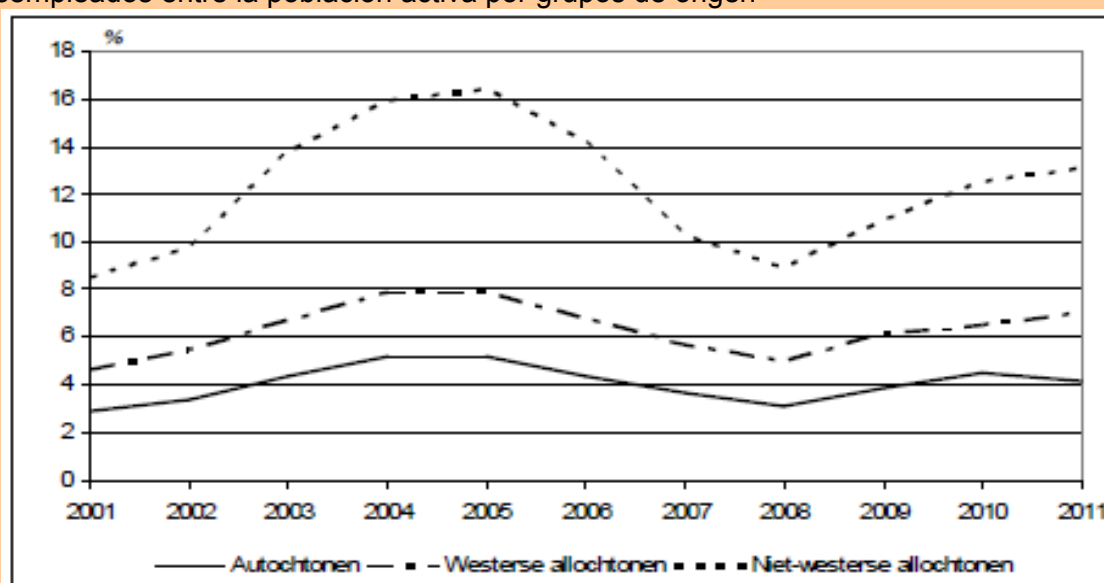
Desempleo entre los extranjeros en 2011

En 2011, la población holandesa ascendió a 16.725.902 habitantes, de los cuales 3.427.019 eran extranjeros.

En ese mismo año buscaban trabajo 262.000 autóctonos, 104.000 extranjeros de origen no occidental y 52.000 extranjeros de origen occidental, según las últimas cifras publicadas por la Oficina Central de Estadística.

El porcentaje de desempleo entre los extranjeros de origen no occidental ha aumentado un poco, ha pasado de 12,6% en 2010 al 13,1% en 2011. No obstante, este aumento es menor que el que se produjo en los dos años precedentes. El paro también ha aumentado un poco respecto a 2010 entre los extranjeros de origen occidental, alcanzando el 7,1%. Por el contrario, entre los autóctonos, con el 4,2%, es algo menor que en 2010.

Desempleados entre la población activa por grupos de origen



Bron: CBS

Leyenda:

Autoctonen = Autóctonos

Westerse alloctonen = Extranjeros de origen occidental

Niet-westerse alloctonen = Extranjeros de origen no occidental

Bron: CBS = Fuente: Oficina Central de Estadística

El ligero aumento del desempleo entre los extranjeros de origen no occidental se debió sobre todo a los mayores de 25 años. El paro entre los jóvenes extranjeros de origen no occidental se mantuvo al mismo nivel que en 2010 con un porcentaje del 23,4%. Entre los jóvenes autóctonos, ha bajado un poco el porcentaje de desempleo entre las chicas, mientras que entre los chicos se ha mantenido al mismo nivel.

En los Países Bajos comenzó a subir de nuevo el desempleo a principios de 2011, tras el descenso registrado en 2010.

Desempleados entre la población activa por origen y edad (x1000)

	2001	2002	2003	2004	2005	2006	2007	2008	2009	2010	2011
Autóctonos											
15 a 25 años	47	56	67	79	71	59	58	49	66	66	52
25 a 45 años	78	94	125	146	140	106	82	70	94	107	102
45 a 65 años	47	56	72	92	104	100	91	76	86	109	108
Total	172	206	265	317	315	266	231	195	246	282	262
Extranjeros occidentales											
15 a 25 años	6	7	8	11	9	7	7	8	8	8	6
25 a 45 años	15	19	24	28	28	21	17	16	21	22	23
45 a 65 años	9	11	14	15	18	18	16	13	16	17	22
Total	30	36	45	54	54	47	39	36	45	47	52
Extranjeros no occidentales											
15 a 25 años	15	15	21	26	29	22	17	19	25	25	25
25 a 45 años	27	36	52	60	67	57	40	34	44	51	57
45 a 65 años	7	8	12	18	17	17	16	15	16	19	22
Total	49	59	86	104	112	97	73	68	85	95	104
Total											
15 a 25 años	68	79	96	116	108	88	82	76	99	100	83
25 a 45 años	121	149	202	234	235	186	139	120	159	181	184
45 a 65 años	63	75	98	125	139	136	123	104	119	145	152
Total	252	302	396	476	482	410	344	300	377	426	419

Porcentajes de desempleados entre la población activa por origen y edad

	2001	2002	2003	2004	2005	2006	2007	2008	2009	2010	2011
Autóctonos											
15 a 25 años	6,2	7,4	9,1	11,2	10,3	8,6	8,1	6,7	9,2	9,7	7,7
25 a 45 años	2,4	2,8	3,8	4,5	4,4	3,4	2,6	2,3	3,1	3,5	3,5
45 a 65 años	2,5	2,8	3,5	4,3	4,7	4,4	3,8	3,1	3,4	4,2	4,0
Total	2,9	3,4	4,4	5,2	5,2	4,3	3,7	3,1	3,9	4,5	4,2
Extranjeros occidentales											
15 a 25 años	9,7	10,6	11,7	16,6	13,8	11,6	11,0	12,2	13,3	13,7	11,1
25 a 45 años	4,2	5,3	6,6	7,7	7,5	5,9	4,7	4,3	5,6	6,1	6,5
45 a 65 años	4,1	4,4	5,5	6,0	6,9	6,9	5,7	4,3	5,3	5,6	7,0

años												
Total	4,7	5,5	6,7	7,9	7,9	6,6	5,7	5,0	6,1	6,5	7,1	
Extranjeros no occidentales												
15 a 25 años	14,7	15,7	20,8	23,8	26,3	21,8	15,1	16,5	20,3	23,0	23,4	
25 a 45 años	7,5	9,3	12,9	14,3	15,1	13,3	9,0	7,1	9,4	11,4	12,2	
45 a 65 años	6,4	6,4	10,5	14,2	12,5	11,6	10,2	8,7	8,7	9,4	10,1	
Total	8,5	9,8	13,6	15,9	16,4	14,2	10,2	8,9	10,9	12,6	13,1	
Total												
15 a 25 años	7,4	8,5	10,6	13,2	12,6	10,4	9,2	8,4	11,0	11,7	9,8	
25 a 45 años	3,0	3,7	5,0	5,8	5,9	4,7	3,5	3,0	4,1	4,7	4,9	
45 a 65 años	2,8	3,2	4,0	5,0	5,3	5,0	4,3	3,5	3,9	4,6	4,7	
Total	3,5	4,1	5,4	6,4	6,5	5,5	4,5	3,8	4,8	5,4	5,4	

Población española en los países bajos en 2011

Población española en los Países Bajos (por grupos de edad y sexo)

	0-10 años	10-20 años	20-30 años	30-40 años	40-50 años	50-60 años	60-70 años	70-80 años	80-90 años	Mayores de 90 años	TOTAL
TOTAL	4497	3926	6601	7312	5603	2480	2510	1344	242	13	34528
Hombres	2315	2001	3249	3416	2575	1093	1447	853	106	3	17058
Mujeres	2182	1925	3352	3896	3028	1387	1063	491	136	10	17470

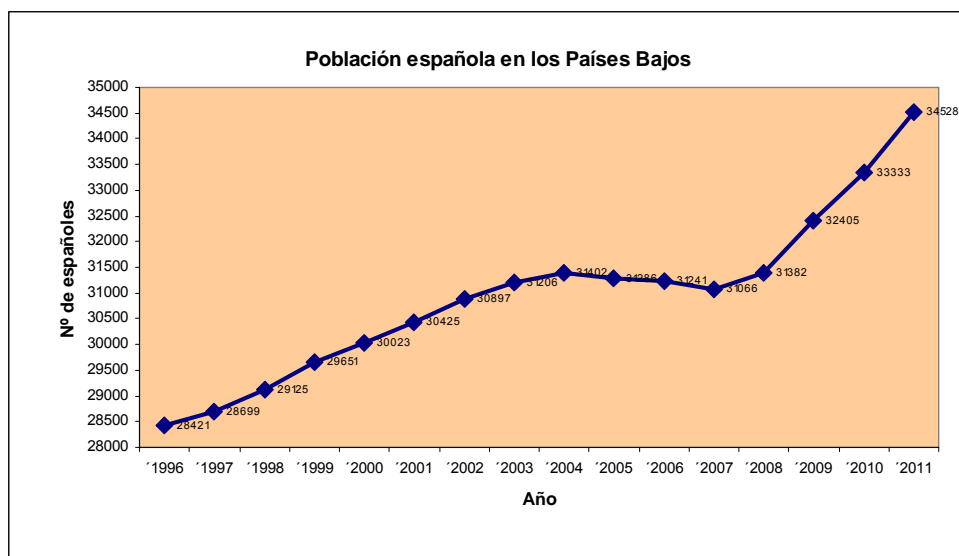
Datos a 21 de febrero de 2012

Población española en los Países Bajos (por provincia y por generación)

PROVINCIA	TOTAL	PRIMERA GENERACION			SEGUNDA GENERACION		
		Hombres	Mujeres	Total	Hombres	Mujeres	Total
Groninga	560	187	179	366	100	94	194
Frisia	297	71	74	145	81	71	152
Drente	255	72	53	125	62	68	130
Overijssel	1568	421	346	767	418	383	801
Flevoland	798	165	220	385	211	202	413
Güeldres	2426	643	716	1359	544	523	1067
Utrecht	2745	653	867	1520	608	617	1225
Holanda Sept.	9783	2614	3041	5655	2115	2013	4128
Holanda Meridional	10086	2697	2936	5633	2300	2153	4453
Zelanda	300	89	79	168	70	62	132
Brabante septentrional	4041	1147	1059	2206	949	886	1835
Limburgo	1669	435	430	865	406	398	804
TOTAL	34528	9194	10000	19194	7864	7470	15334

Datos a 21 de febrero de 2012

Evolución de la población española en los Países Bajos	
2005	31.286
2006	31.241
2007	31.066
2008	31.382
2009	32.405
2010	33.333
2011	34.528



Fuente: CBS (Oficina Central de Estadística) 21.02.2012

ESPAÑA

INDICADORES

RESUMEN ULTIMOS DATOS

El siguiente enlace remite a los últimos datos sobre mercado laboral, relaciones laborales, protección social e inmigración, que se publican en la página web del Ministerio de Trabajo e Inmigración.

<http://www.mtin.es/es/estadisticas/resumenweb/RUD.pdf>

CUADROS DE SEGURIDAD SOCIAL

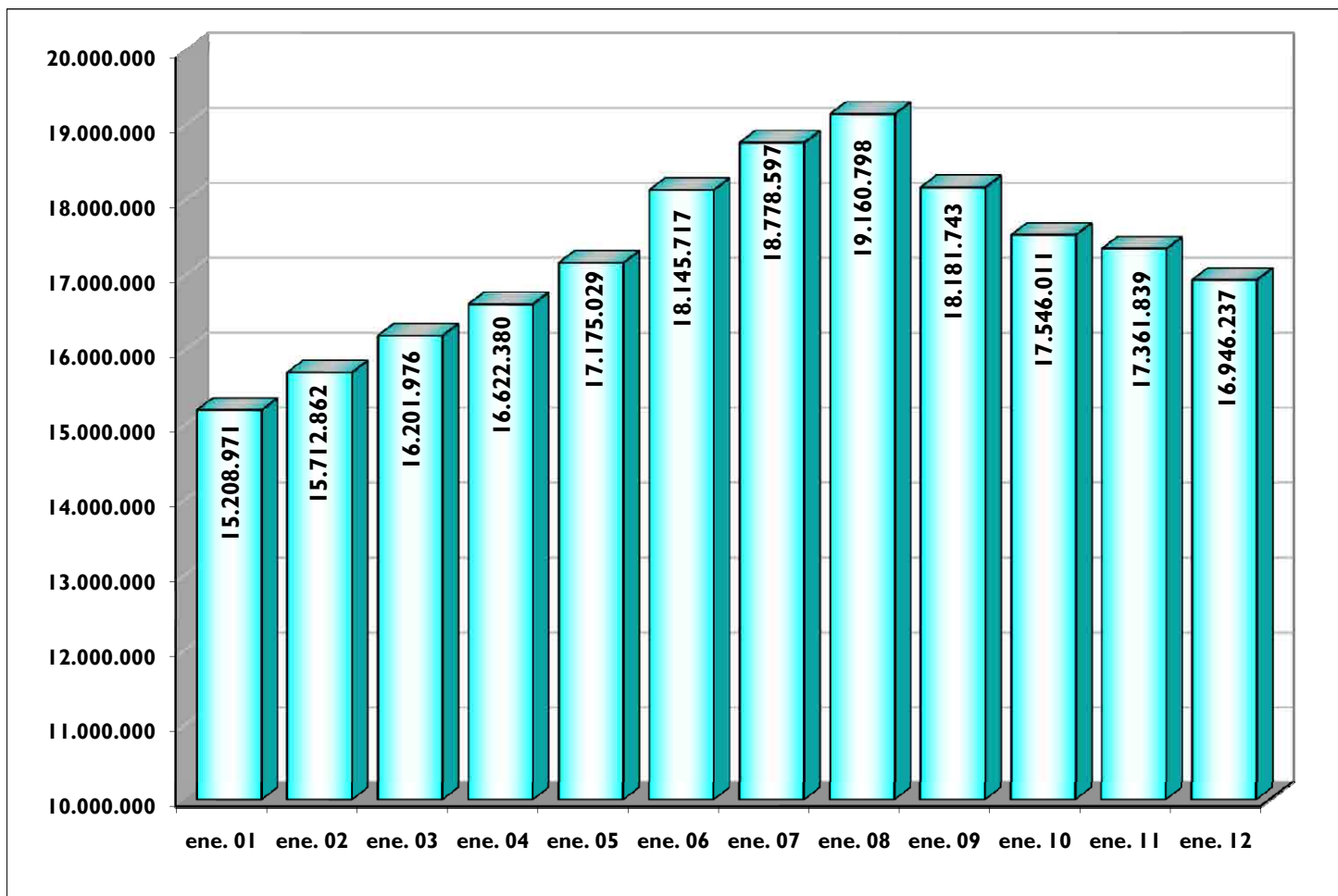
SEGURIDAD SOCIAL

HOJA RESUMEN DE PRINCIPALES DATOS

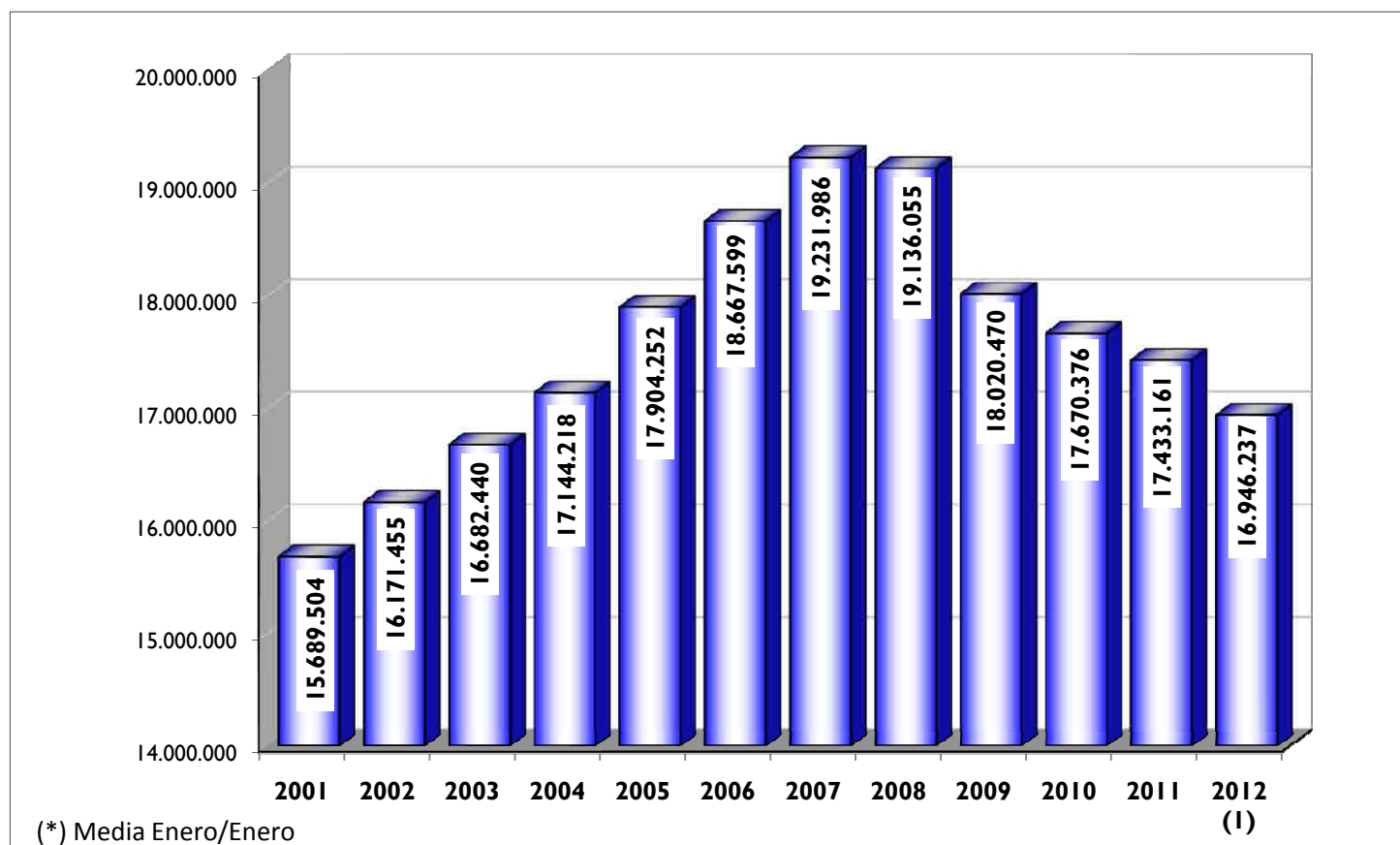
MAGNITUDES	FECHA	NÚMERO
Gasto Sistema Seguridad Social (Provisional)	ene-12	8.040,13 Mill. Euros
Gasto Pensiones Contributivas	ene-12	7.268,02 Mill. Euros
Afiliados medios a la Seg. Social (mensual)	ene-12	16.946.237
Número de Pensiones Contributivas	ene-12	8.871.435
Importe pensión media Sistema	ene-12	822,82 Euros.
Importe pensión media Jubilación	ene-12	936,43 Euros.
Importe pensión media Jub. Reg. Gral	ene-12	1.101,58 Euros.
Encuesta de Población activa (INE/EPA)	IV Trim. 2011	
. Ocupados	"	17.807.500
. Parados	"	5.273.600
. Tasa de actividad	"	59,94%
. Tasa paro	"	22,85%
Paro registrado (INEM)	ene-12	4.599.829
Contratos registrados (INEM)	ene-12	1.038.601
Salario Mínimo Interprofesional	año 201	641,40 Euros/Mes
IPC (variación mensual)	ene-12	-1,1
IPC (variación interanual)	"	2,0

EVOLUCIÓN DE LA AFILIACIÓN

. MEDIAS MENSUALES



. MEDIAS ANUALES

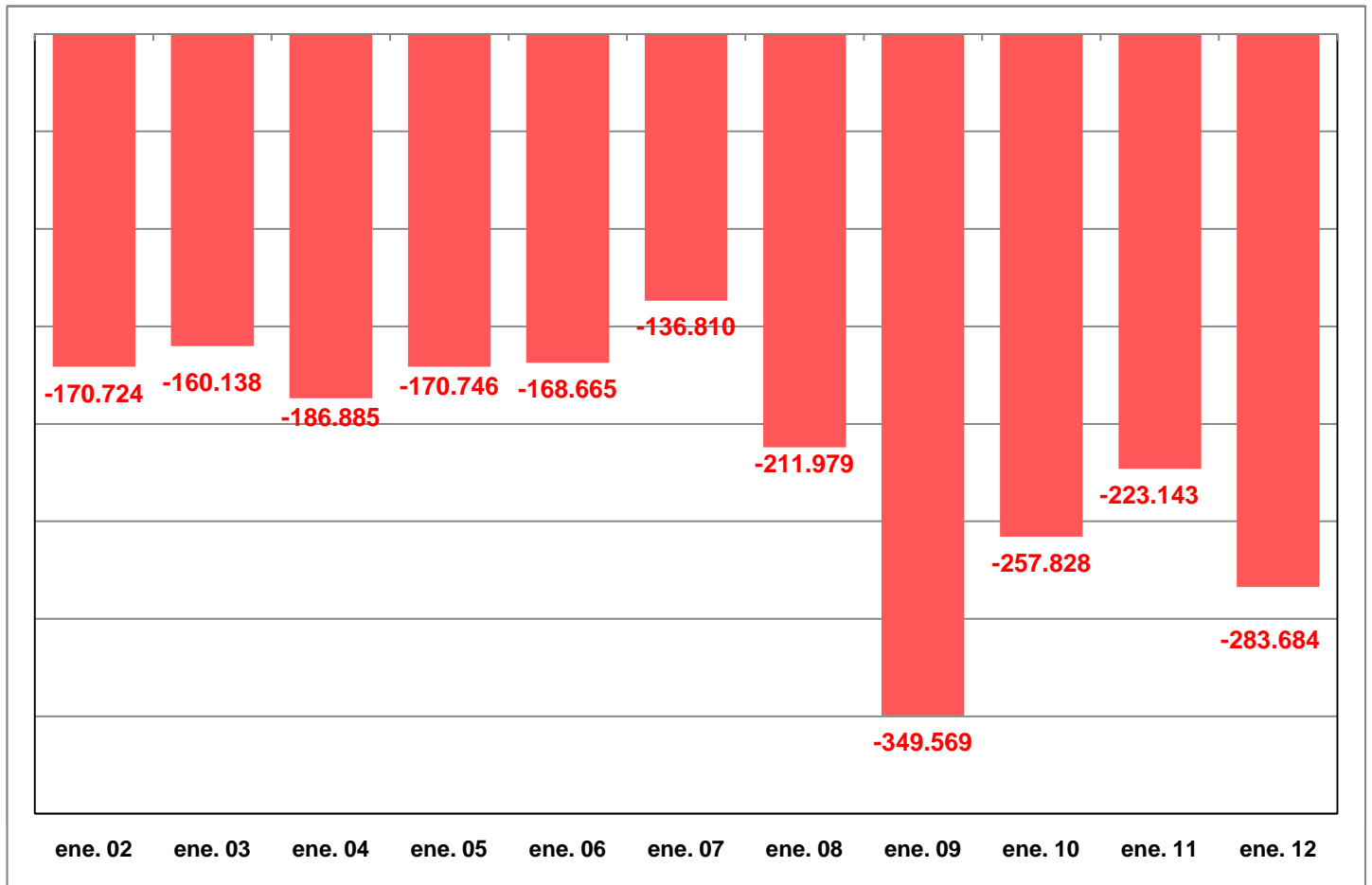


(*) Media Enero/Enero

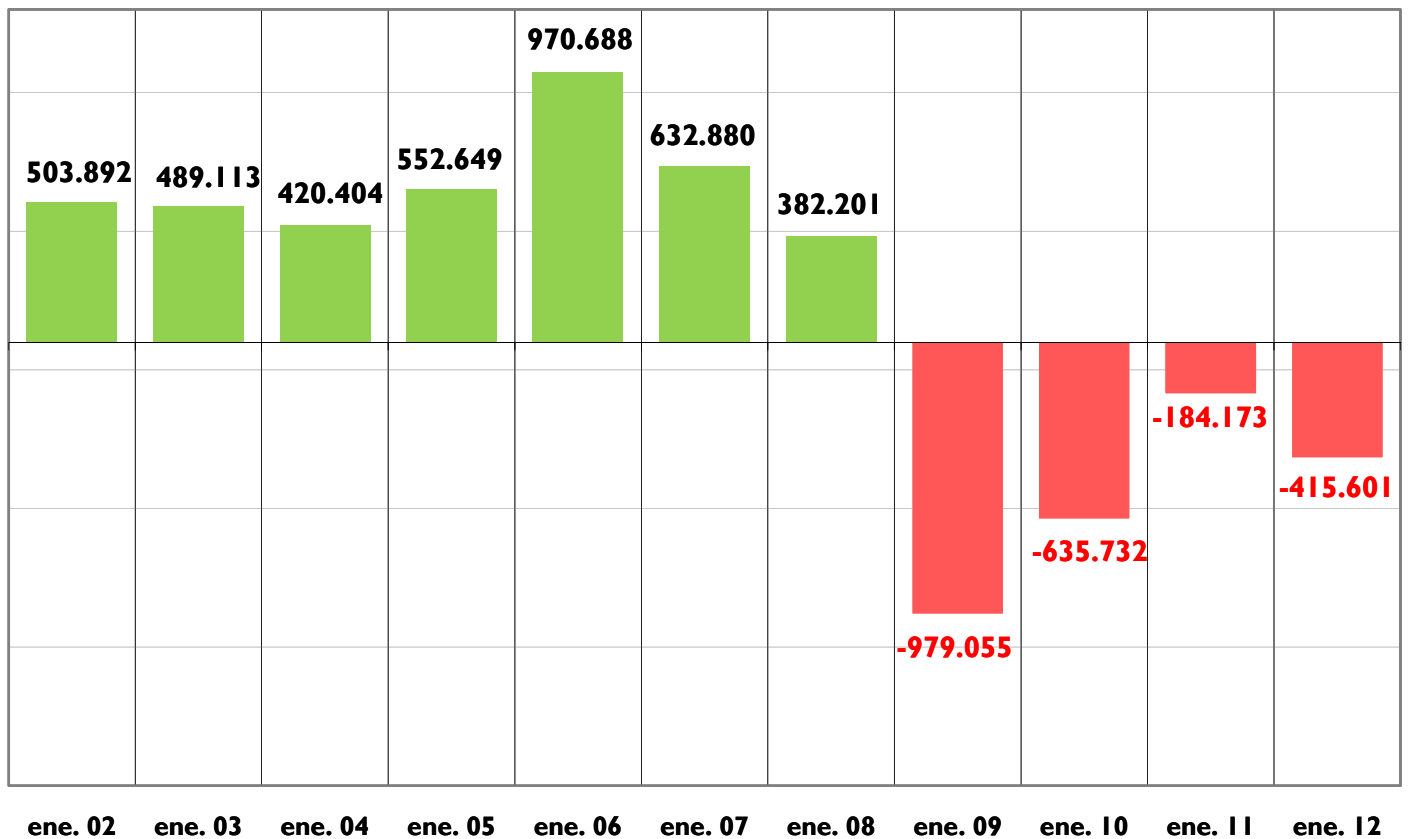
(1)

EVOLUCIÓN DE LA AFILIACIÓN A LA SEGURIDAD SOCIAL

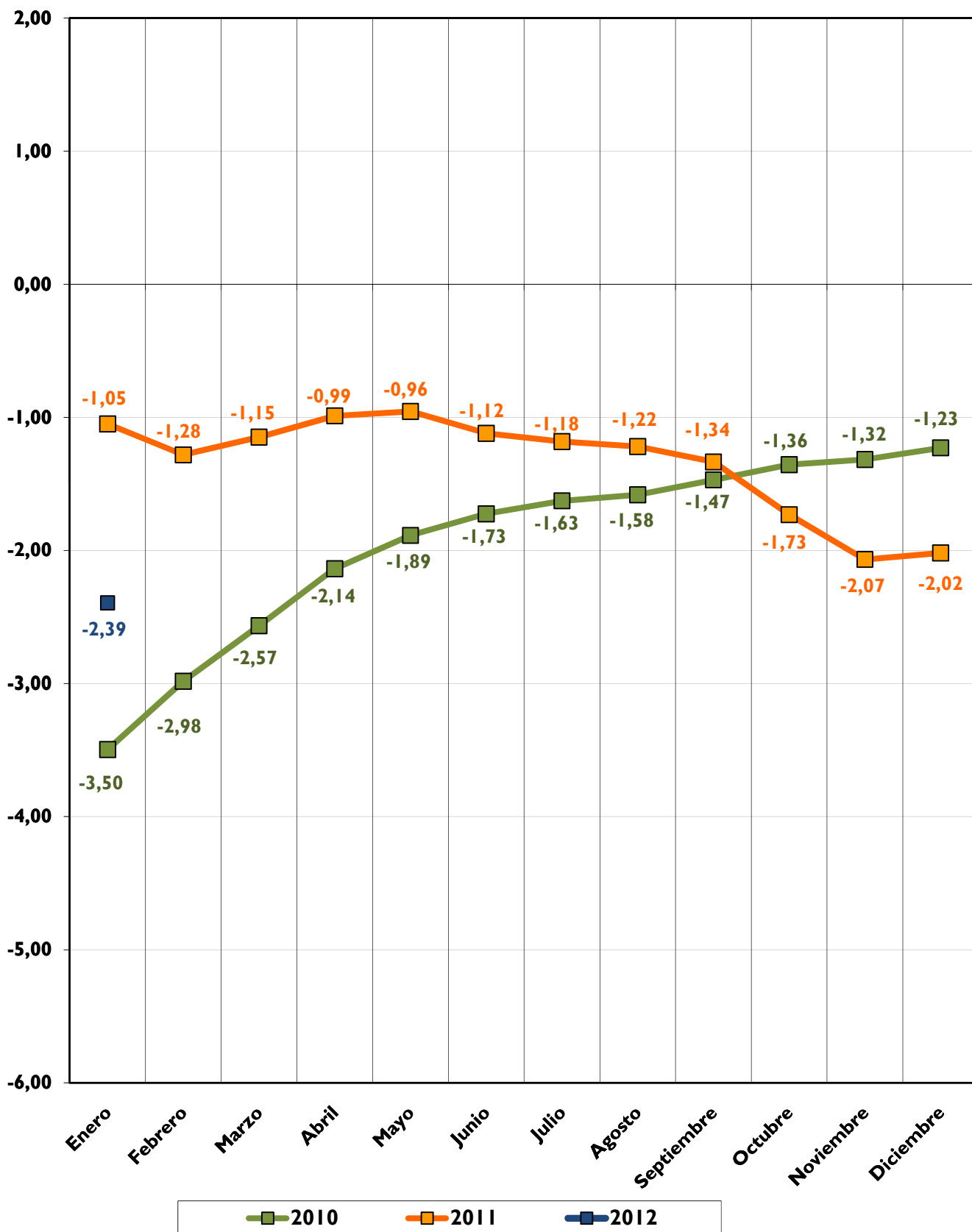
. VARIACIÓN MENSUAL



. VARIACIÓN ANUAL

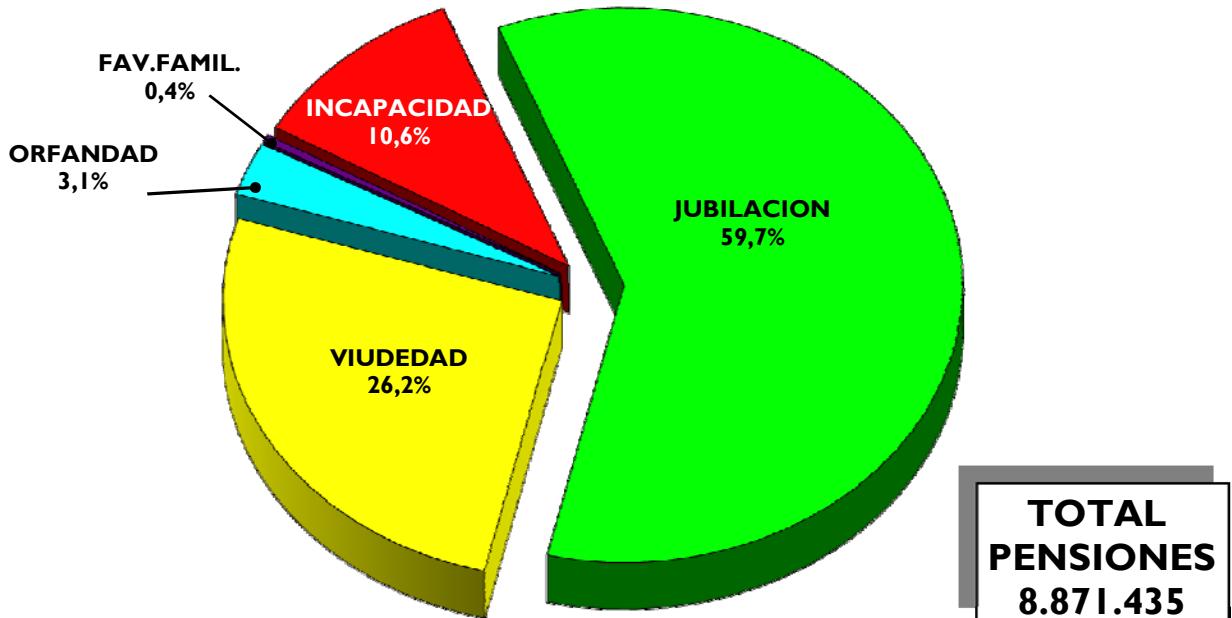


TASAS DE VARIACIÓN INTERANUAL DE LA AFILIACIÓN



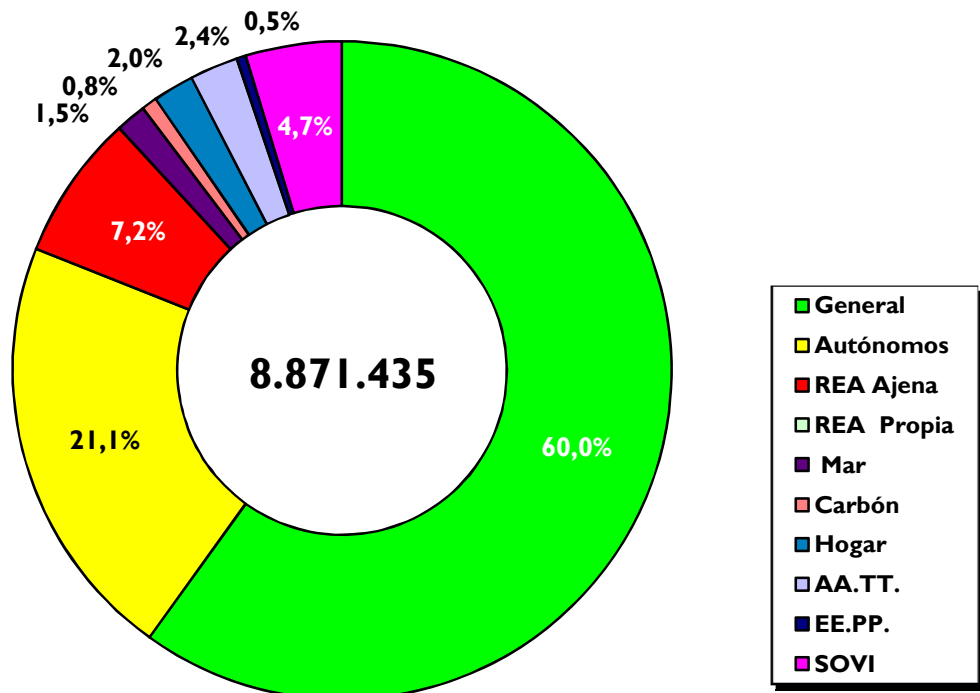
DISTRIBUCION DEL NUMERO DE PENSIONES POR CLASES

I DE ENERO DE 2012



DISTRIBUCION DEL NUMERO DE PENSIONES POR REGIMENES

I DE ENERO DE 2012



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
2011	873,26	923,73	588,83	360,86	474,29	811,42
I-I-2012	883,05	936,43	598,56	367,62	482,70	822,82

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
2011	2,23	3,42	2,54	2,68	2,48	3,17
I-I-2012	2,09	3,37	2,56	2,80	2,58	3,12

(*) Incremento sobre mismo período de 2011

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
2011	961,77	632,79	503,67		824,03	1.349,81	487,27	1.032,90	1.070,50	370,68	873,26
1-1-2012	927,54	641,16			833,23	1.363,38	497,34	1.042,07	1.080,03	378,26	883,05

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
2011	1,72	2,93	2,48		2,22	2,58	2,65	2,09	0,92	1,73	2,23
1-1-2012 (*)	-3,10	2,91			2,05	2,31	2,89	1,85	0,69	1,88	2,09

(*) Incremento sobre mismo período de 2011

EVOLUCION DE LA PENSION MEDIA MENSUAL DE JUBILACION

I. Importe en Euros

	General	Autó-nomos	REA		Trab. Mar	Minería Carbón	Emp. Hogar	Accid. Trabajo	Enferm. Profes.	SOVI	TOTAL SISTEMA
			C. Ajena	C. Propia							
1990	394,60	242,04	252,61	240,77	419,34	609,71	221,44			143,91	308,07
1991	427,72	259,77	270,65	257,54	458,18	669,26	234,68			153,24	335,32
1992	459,52	276,76	287,24	272,66	492,30	720,29	246,66			162,33	361,88
1993	502,76	293,40	303,11	287,32	528,14	772,04	258,85			171,76	392,82
1994	524,73	306,10	314,38	297,81	555,88	816,90	267,67			178,88	416,39
1995	557,75	320,59	327,61	310,56	586,47	871,97	279,16			188,45	443,96
1996	591,14	338,87	343,12	325,06	620,11	933,80	291,22			198,64	472,57
1997	600,98	348,36	354,70	332,52	615,01	978,05	309,13	370,63	925,84	206,08	478,90
1998	623,26	358,43	362,66	339,83	636,08	1.021,22	314,79	393,49	962,51	212,75	496,63
1999	645,28	370,28	369,93	346,96	656,50	1.062,60	319,97	415,68	995,87	219,08	513,73
2000	675,81	389,85	384,79	361,85	685,94	1.116,73	333,53	445,83	1.038,62	230,21	539,19
2001	713,95	411,35	400,61	377,45	723,02	1.182,30	346,62	481,49	1.097,11	241,85	569,16
2002	743,06	427,60	411,32	388,13	752,03	1.236,74	355,13	512,58	1.144,93	251,67	592,34
2003	783,94	449,75	427,01	403,64	791,82	1.311,49	367,92	550,85	1.208,76	264,78	625,28
2004	820,10	469,23	438,63	415,10	825,02	1.375,37	376,99	583,79	1.265,36	279,18	654,90
2005	868,40	499,43	461,31	437,17	867,19	1.450,53	397,01	635,06	1.323,30	296,21	688,68
2006	917,88	529,95	484,77	459,97	910,28	1.528,77	417,44	682,19	1.384,36	310,13	729,32
2007	968,78	558,43	506,03	480,57	949,41	1.602,99	435,65	730,91	1.443,16	322,30	770,62
2008	1.029,95	559,39	536,71		1.005,03	1.695,39	461,26	793,87	1.511,45	339,14	822,24
2009	1.076,81	587,06	556,36		1.044,45	1.766,86	478,33	844,64	1.556,80	352,10	862,55
2010	1.111,11	608,11	569,83		1.070,72	1.816,03	489,99	887,49	1.579,56	361,25	893,21
2011	1.145,28	627,97	580,85		1.097,89	1.872,70	499,10	928,59	1.604,18	368,01	923,73
1-1-2012	1.101,58	639,13			1.111,01	1.891,67	511,04	939,23	1.619,72	377,62	936,43

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
2010	3,07	3,27	1,93		2,54	3,12	1,86	4,63	1,56	1,87	3,42
1-1-2012 (*)	-2,14	3,39			2,38	2,86	2,23	4,46	1,33	2,30	3,37

(*) Incremento sobre mismo período de 2011

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
2011	652,04	437,57	469,99		584,47	764,46	290,93	733,21	825,73	341,28	588,83
1-1-2012	640,30	446,60			594,79	774,17	294,88	743,30	836,88	351,10	598,56

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
2011	2,37	2,59	1,77		2,29	3,26	1,26	2,47	3,41	3,42	2,54
1-1-2012 (*)	-0,99	2,81			2,36	3,09	1,15	2,42	3,32	3,99	2,56

(*) Incremento sobre mismo período de 2011

EJECUCION DEL PRESUPUESTO DE INGRESOS

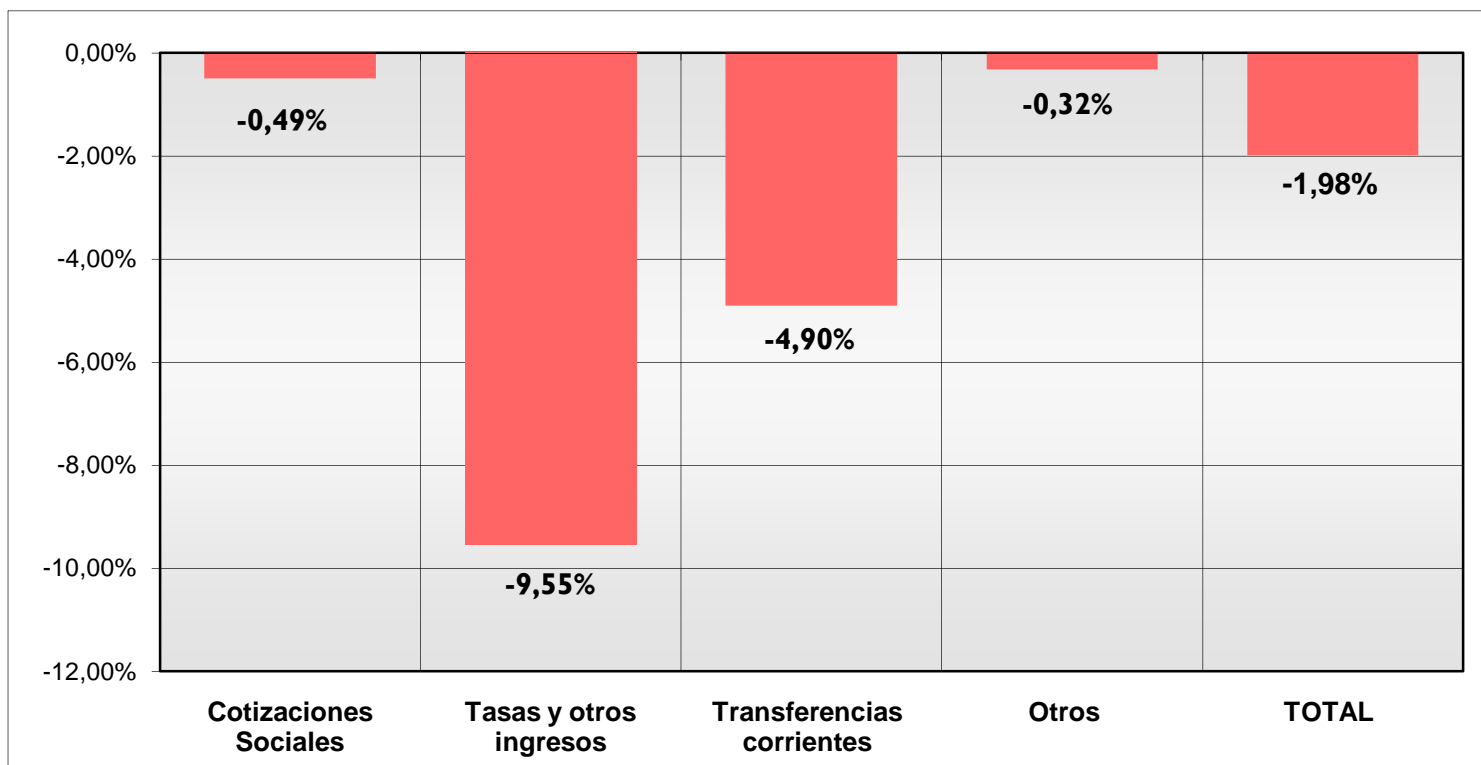
AGREGADO DE ENTIDADES Y TESORERÍA GENERAL DE LA SEGURIDAD SOCIAL

ACUMULADO AL MES DE DICIEMBRE

(Millones de Euros.)

CLASIFICACION ECONOMICA	PREVISIONES DE INGRESOS 2.011	DERECHOS RECONOCIDOS HASTA DICIEMBRE DE 2011	% DE EJECUCION	TASAS VARIACION RESPECTO AÑO ANTERIOR
Cotizaciones Sociales	99.325,96	94.609,34	95,25%	-0,49%
Tasas y otros ingresos	1.397,39	946,15	67,71%	-9,55%
Transferencias corrientes	11.497,47	11.418,19	99,31%	-4,90%
Otros	3.765,82	3.466,52	92,05%	-0,32%
Activos, pasivos financieros y remanentes tesorería	36,81	1.509,09	4099,67%	-42,20%
TOTAL	116.023,44	111.949,29	96,49%	-1,98%

VARIACIÓN INTERANUAL EN %



RECAUDACION EN VIA EJECUTIVA

diciembre-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	120,67			120,67	241,34		
Acumulado							
2011	1.501,13			196,90	1.698,03		

EVOLUCION DE LA RECAUDACION EN VIA EJECUTIVA

diciembre-11

En millones de euros

