



ACTUALIDAD INTERNACIONAL SOCIOLABORAL

Nº 155
Marzo-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

**REVISTA ACTUALIDAD
INTERNACIONAL
SOCIOLABORAL
Nº 155**

INDICE

INTERNACIONAL

SITUACIÓN POLÍTICA, ECONÓMICA Y SOCIAL

Bélgica.-8

- Análisis del Banco Nacional Belga sobre la coyuntura socioeconómica en 2011
- Tensión a nivel social

Francia.-11

- Comentario general

Grecia.-13

- Comentario general

Italia.-16

- Comentario general

Países Bajos.-20

- Una Holanda más fuerte, más segura y con mayor bienestar

Reino Unido.-27

- Comentario General

Rumanía.-30

- Comentario general

AREA DE SEGURIDAD SOCIAL

Países Bajos.-35

- Pensión estatal de vejez, AOW, y pensiones complementarias
- Pensión complementaria entre las mujeres*

ÁREA DE MERCADO DE TRABAJO

EMPLEO/DESEMPLEO

Alemania.-41

- Estadísticas laborales
- Oferta de empleo en febrero
- Oportunidades de empleo en el sur de Alemania
- El empleo subvencionado con fondos públicos

Bélgica.-64

- Nuevas medidas para promover el empleo
- Situación del mercado de trabajo en febrero

Canadá.-73

- Situación del mercado de trabajo en febrero

EE.UU.-75

- Situación del mercado de trabajo en febrero
- La formación profesional y el empleo de los jóvenes
- Informe de la Casa Blanca sobre el seguro de desempleo

Finlandia.-87

- Medidas para reducir el desempleo juvenil

Grecia.-89

- Situación del mercado de trabajo

Irlanda.-91

- Nuevo programa para el fomento del emprendimiento

Italia.-93

- Población activa en enero

Países Bajos.-96

- Ofensiva del Ministerio de Asuntos Sociales y Empleo para un empleo sostenible
- Más mujeres trabajando, sobre todo a tiempo parcial*

Portugal.-100

- Indicadores de población y de empleo

Reino Unido.-103

- Situación del mercado de trabajo en el trimestre octubre-diciembre de 2011
- Análisis del funcionamiento y los resultados del Work Programme

ÁREA DE RELACIONES LABORALES Y CONDICIONES DE TRABAJO**RELACIONES LABORALES****Dinamarca.-109**

- Nueva reforma del sistema de jubilación anticipada y de los puestos flexibles para personas con discapacidad laboral

Francia.-113

- El período de prueba
- Extinción del contrato por jubilación del trabajador
- Permisos y ausencias del trabajador

ASUNTOS SOCIALES Y SERVICIOS SOCIALES**Italia.-132**

- Informe sobre cohesión social

AREA DE MIGRACIONES**Italia.-135**

- Acuerdo de integración para inmigrantes
- Informe sobre índices de integración de los extranjeros

ESPAÑA**INDICADORES**

- **Últimos datos estadísticos.-144**
- **Cuadros en materia de Seguridad Social febrero de 2012.-145**

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

INTERNACIONAL

**SITUACIÓN POLITICA,
ECONÓMICA Y SOCIAL**

BÉLGICA

ANÁLISIS DEL BANCO NACIONAL BELGA SOBRE LA COYUNTURA SOCIOECONÓMICA EN 2011¹

Según indica el informe anual del Banco Nacional Belga (BNB), la economía belga ha sobrellevado relativamente bien el ejercicio 2011, sostenida por los resultados obtenidos en el primer trimestre del año. En el pasado año, el PIB creció un 1,9% superando, una vez más, el de la zona euro (1,6%) pero acusando, no obstante, una ralentización de un 2,3% con relación a 2010. A diferencia del ejercicio anterior, el principal motor del crecimiento fue la inversión interna. El empleo ha aumentado en 56.000 unidades en el pasado año y, la tasa de paro armonizada bajó a 7,3% (8,4% en 2010). La política económica belga tiene dos retos: consolidar las finanzas públicas y aumentar el potencial de crecimiento en un difícil momento en el que la esperanza de vida de las personas cada vez es mayor. Con la formación del nuevo Gobierno en diciembre 2011, tras una crisis política sin precedente (duró 541 días) y un programa gubernamental ambicioso pero indispensable, el BNB prevé que en ambos objetivos se logren avances reales en 2012.

El desafío del programa belga de estabilidad de 2011 radicaba en lograr reducir el déficit público al 3,6% del PIB este año para alcanzar el equilibrio presupuestario en 2015 pero, la escasa disminución del déficit estructural no permitió conseguir dicho objetivo y el déficit se mantuvo, al igual que en 2010, en el 4% del PIB. La deuda pública belga ha aumentado de 96,2% a 98,6% del PIB en el 2011.

El segundo reto para los políticos belgas consiste en fortalecer el potencial de crecimiento económico para lo que hay que realizar reformas estructurales tanto dentro del propio mercado de trabajo como en materia de competitividad, indica el BNB. Para incrementar el posible crecimiento económico, debe aumentarse la tasa de empleo; máxime cuando la de la población activa (20 / 64 años) sigue siendo inferior a la de la media de europea. El acuerdo del Gobierno incluye varias medidas en este sentido de las que cabe resaltar las dirigidas a intensificar la inserción de los desempleados en el mundo activo (estimulando la búsqueda de empleo, realizando acompañamientos individualizados en el itinerario de la inserción laboral e intensificando la formación) pero, el esfuerzo que se debe realizar tiene que abarcar también la esfera cualitativa de la oferta de empleo.

Ampliar el potencial de crecimiento económico belga también requiere reforzar la competitividad y, en ella intervienen varios factores tales como la índole de productos ofertados y la productividad. En 2011, al igual que ocurrió en 2007/2008, la inflación belga, debido al encarecimiento de los productos energéticos, pasó del 2,3% (2010) al 3,5% (2011). El BNB indica que el sistema de indexación salarial automática belga ha influido en la subida del coste salario/hora en el sector privado (2,7% en el 2011 contra un 0,9% en 2010); dicha subida junto con la caída coyuntural provocó un incremento salarial real del 2,5% en el 2011 (en 2010 permaneció estable). La gran debilidad de la economía belga, indica el BNB, es la estrecha relación del encarecimiento de las materias primas con el IPC; motivo por el que tanta influencia provocan los productos energéticos en el IPC. El BNB pone de manifiesto que, con respecto a los países vecinos (Alemania, Francia y Holanda) el 50% de la subida de la inflación belga fue provocada por el incremento del precio de los productos energéticos.

El informe anual del Banco Nacional Belga (BNB) y el avance de un estudio realizado por el mismo vuelven a poner la indexación salarial automática belga en el centro de la discusión.

¹ Ftes.: Informe Anual del BNB 2011
Prensa belga febrero 2012

El BNB indica que, desde 1996, año que se instauró el sistema belga de indexación automática, las empresas belgas soportan una disminución de competitividad de un 12,5% respecto de las empresas de los tres países vecinos (Alemania, Francia y Holanda) y que, el actual sistema es, en gran medida, la causa de dicha disparidad.

El BNB no propone explícitamente suprimir el sistema automático de indexación laboral pero sí ofrece varias líneas para su reforma. La primera consiste en retirar del cálculo del índice salud (uno de los que interviene en el IPC) el precio de los productos energéticos (gas, electricidad, gasóleo para la calefacción, etc.). Ello facilitaría a la economía belga un mayor margen de maniobra para atenuar las posibles subidas petrolíferas que se produjesen de forma imprevista. El Banco Nacional también sugiere ampliar el periodo del computo (actualmente 4 meses) de los precios para así evitar que las fluctuaciones que no sean duraderas acarreen incrementos salariales.

Otra propuesta del BNB consiste en implantar una indexación basada en un índice tendencial y no referencial como en la actualidad. El sistema podría basarse en la estabilidad de los precios en la zona euro, es decir con una inflación en torno al 2%.

La tercera opción a la que alude el BNB está fundada en el sistema alemán; es decir que la subida salarial no sea ningún derecho adquirido sino una opción negociable con los interlocutores sociales. Dicha opción tendría un rechazo frontal tanto en el mundo sindical como en el de trabajadores.

El BNB también apunta el escenario de una indexación “neta”, es decir, limitada a salarios netos e incluso reducidos para bajos y medios ingresos.

El análisis del Banco belga se suma a las críticas formuladas sobre el sistema de indexación realizadas, ya en su momento, por el Banco Central Europeo, la UE, etc. y la Federación de Empresas belgas (patronal, FEB) que, desde el inicio del sistema no ha dejado de reclamar su remodelación, argumentando que constituye un hándicap para las empresas belgas con respecto a las de los países vecinos que no aplican un sistema similar y que, por lo tanto pueden mantener sus precios más bajos. La FEB no reclama la anulación del sistema pero sí contener la indexación en periodos coyunturales bajos para que la desventaja que arrastran las empresas belgas no sea más acuciada. La patronal belga ha pedido al nuevo Gobierno que ajuste el sistema y opte por otro que sea menos destructor de empleo y se ajuste más a la realidad. Por su parte, los Sindicatos belgas defienden el sistema actual, insistiendo en que la automatización es una institución que ha protegido, protege y protegerá contra el empobrecimiento a muchas generaciones de belgas.

En el mundo político belga, el Partido Socialista francófono se opuso rotundamente a cualquier tipo de reforma del sistema y, defiende su postura en base que, por una parte, este extremo no está en el acuerdo de Gobierno y que, por otra, sería una declaración de guerra a los sindicatos tras las tensiones habidas por la reciente reforma de las pensiones.

Varios economistas de distintos organismos de relevancia (Universidades, Bancos, etc...) han reaccionado a la propuesta del BNB indicando que la alternativa de retirar los productos energéticos del cálculo del índice no representa una solución definitiva ya que, si bien actualmente son estos los productos que más fluctúan, en el futuro podrían ser otros, por lo que retirarlos del índice sólo es una solución a corto pero no a largo plazo.

TENSIÓN A NIVEL SOCIAL²

No cabe duda que, en el pasado ejercicio 2011, la actualidad social y política belga ha sido muy intensa con el acuerdo interprofesional, negociaciones sectoriales, formación de gobierno, acciones y manifestaciones, reestructuraciones, medidas de austeridad, etc.... Fueron muchos los trabajadores y ciudadanos que vivieron momentos difíciles y que tuvieron que hacer frente tanto a las secuelas de la crisis en su empresa como a las que afectaban a su día a día.

Tensiones entorno al Acuerdo Interprofesional (AIP) y negociaciones sectoriales

En el primer semestre del año, el proyecto del acuerdo interprofesional ha hecho correr mucha tinta ya que, desde un principio, las organizaciones sindicales se opusieron a algunas medidas que además de poner en peligro acuerdos sociales no presentaban tampoco, a su juicio, proyecciones de avance. Ha sido un periodo muy tenso en el que la patronal no dejó pasar la oportunidad de protestar contra el sistema belga de la indexación salarial automática. Se organizaron varias acciones de presión por parte de los interlocutores sociales, consiguiendo al final, que el AIP no saliese sin algunas modificaciones. El proyecto de acuerdo fue retomado, y modificado en parte, por el Gobierno Federal.

A continuación ha seguido la negociación en las distintas comisiones paritarias en las que, tras mucha discusión, se han podido firmar varios acuerdos.

Mucha inquietud en las empresas y en los sectores

Muchas empresas han vivido momentos difíciles en 2011 y los trabajadores mostraron su desacuerdo en varias ocasiones. Entre las situaciones más conflictivas destacan:

- DEXIA, su desmantelamiento provocó pánico y confusión pero, finalmente la nacionalización del grupo por parte del Estado belga permitió conservar el empleo aunque la situación no este completamente resuelta;
- ARCELOR MITTAL, la industria belga se mantuvo muy preocupada por la decisión de la multinacional de reestructurar su planta de Lieja (cierre de la fase caliente) ya que esto supone una auténtica catástrofe para miles de trabajadores.

Promover elecciones sociales en un contexto de lucha contra la austeridad

En noviembre 2011 se inició el proceso para la celebración de las elecciones sociales en las empresas del país en el 2012.

Muchos retos para el 2012

La crisis económica sigue afectando el país con consecuencias negativas; se habla de medidas de austeridad necesarias, de sacrificios indispensables para la seguridad de Europa. En cuanto al nuevo Gobierno belga, a finales de diciembre los interlocutores sociales ya le han transmitido claramente que las medidas contempladas en el Acuerdo gubernamental sobre jubilaciones, jubilaciones anticipadas, regimenes de final de carrera y prestaciones por desempleo no son aceptables y que no accederán al desmantelamiento de los beneficios sociales.

² Fte.: SYNDICATS n° 1 – 13/01/2012

FRANCIA

COMENTARIO GENERAL

En el mes de febrero se han ido aprobando algunas de las medidas acordadas por los interlocutores sociales en la cumbre de 18 de enero y en el programa de reformas anunciado por el presidente de la República el 29 de enero.

- El 7 de febrero se aprobó un decreto, publicado en el boletín oficial del 8 de febrero, en el que se establece y regula la ayuda a la contratación de jóvenes menores de 26 años, de la que pueden beneficiarse las empresas de menos de 10 trabajadores.
- Un decreto de 28 de febrero, publicado en el Journal Officiel de 29 de febrero, concreta los acuerdos de la cumbre relativos a la modificación de la cobertura del paro parcial de larga duración. El decreto modifica la duración de los convenios de actividad parcial de larga duración, previstos para los trabajadores a los que se les reduce su actividad profesional por debajo de la duración legal durante un largo periodo. La duración mínima actual de tres meses se reduce a 2 meses, hasta el 30 de septiembre de 2012. Estos convenios garantizan al trabajador una prestación económica superior a la prevista para el paro parcial.

También se aumenta en un euro/hora la prestación específica de paro parcial a cargo del gobierno.

- En la cumbre se acordó facilitar el acceso al empleo a los parados de larga duración. Una Circular del servicio público de empleo ("Pôle Emploi") establece que los desempleados inscritos en categoría A (personas obligadas a buscar activamente un empleo que no han trabajado en el mes) que no han trabajado en los 24 meses anteriores a 31 de diciembre de 2011, tendrán una entrevista con un asesor del servicio público de empleo, entre febrero y junio de 2012. En dicha entrevista se les propondrá una solución de reclasificación adaptada a su situación individual.

En cuanto a las medidas del programa de reformas anunciado por el presidente el 29 de enero, el consejo de ministros de 8 de febrero de 2012 aprobó un proyecto de ley de enmienda a los presupuestos generales del Estado para 2012 que recoge las principales medidas anunciadas: exoneración de la cuota patronal por prestaciones familiares; incremento en 1,6 puntos del IVA "normal" (que pasará del 19,6% al 21,2%) y en 2 puntos la CSG sobre las rentas de capital (del 8,2% al 10,2%); aumento del porcentaje de contratos de formación en alternancia; creación de un banco industrial para financiar las pequeñas y medianas empresas; creación de la tasa del 0,1 % sobre transacciones financieras.

El proyecto ha sido aprobado por la Asamblea Nacional el 29 de febrero

Durante el mes de febrero, se han publicado otros datos de especial interés:

- el Instituto Nacional de la Estadística y de Estudios Económicos (INSEE) publicaba los datos del paro según criterios de la OIT. La tasa de paro en Francia metropolitana aumenta en el cuarto trimestre de 2011 y se sitúa en el 9,4%, 0,1 punto más que en el trimestre precedente. El número de desempleados es de 2.678.000. Si se incluyen los departamentos de ultramar la tasa alcanza el 9,8% de la población activa.
- los datos de los servicios estadísticos del Ministerio de trabajo y del servicio público del empleo, publicados el 24 de febrero iban en el mismo sentido. A finales de enero de 2012 había en Francia metropolitana 2.861.700 desempleados de categoría A inscritos en el servicio público de empleo, 13.400 desempleados más que en el mes precedente. El

- número total de desempleados en Francia, si se adicionan los que no han trabajado en el mes con los que han ejercido una actividad laboral reducida, asciende a 4.258.200.
- según los datos del INSEE el PIB creció un 0,2% en el cuarto trimestre de 2011. Con este dato, el crecimiento del PIB en 2011 se sitúa en el 1,7%.

GRECIA

COMENTARIO GENERAL

Situación política

Las vicisitudes griegas, lejos de acabarse en febrero, han visto de todas formas un momento de alivio de tensión al haber conseguido el país salir –de momento- del peligro de la bancarrota, gracias a la decisión de la Comisión Europea de conceder el segundo tramo de rescate, de 130.000 millones de euros, y al acuerdo de la quita de más del 50% de la deuda. Ello, después de que el Gobierno aprobara -y presentara al Parlamento con procedimiento de urgencia- el proyecto de ley con el programa de recortes y reformas exigido por la Troika.

La votación en el Parlamento tuvo lugar después de la medianoche del domingo 12, llegando la aprobación con 199 votos (la mayoría necesaria era 151), gracias al apoyo de los partidos socialista y conservador, ambos en la coalición de Gobierno. Su Jefe, Papadímós, explicó claramente que o se votaba esta reforma «o sería el caos». Puesto que sin su aprobación e implementación no habría ni segundo rescate ni futuro, considerado que el 20 de marzo Grecia tendrá que pagar 14.500 millones del primer préstamo.

En una de las últimas reuniones del Eurogrupo, el ministro de Finanzas alemán, Wolfgang Schäuble, había dejado bien claro a su homólogo griego, Evangelos Venizelos, que no sólo el Parlamento griego debía de aprobar estos nuevos reajustes durísimos, sino que los líderes de los partidos en el gobierno debían de comprometerse por escrito a que las medidas aprobadas se implementen.

Por su parte, los líderes de los dos partidos principales del país, el ex- Primer Ministro socialista Yorgos Papandreu y el conservador Andonis Samarás, efectuaron sendos llamamientos a sus diputados para apoyar la reforma que deberá evitar la bancarrota del país. Samarás dejó claro que imponía disciplina de partido. Muchos diputados temen ahora a sus electores, ya que un tercio vive ya en la pobreza, todos han sufrido recortes en sueldos y jubilaciones (hasta un 30%) y hay más de un millón de griegos en el paro (sobre una población total de 11 millones).

Grecia ha hecho lo que se le pedía para obtener el nuevo rescate, que una vez más le permitirá no tener que acudir a los mercados internacionales para seguir funcionando. Pero tanto en Bruselas como en Washington, sede del FMI, existen serias preocupaciones ante el futuro político del país: los conservadores y toda la oposición exigen elecciones lo antes posible (parece que podrían ser en abril), y más del 80% de los griegos no quiere los recortes pero prefieren permanecer en el euro y en Europa.

En un momento en el que el paro ha superado el 20% y son escasas las posibilidades, para el millón de desempleados, de encontrar un nuevo trabajo, las elecciones dentro de pocas semanas no parecen una buena idea. Pero el no conocer aún cuándo se convocarán las elecciones también es una amenaza: muchos diputados, pensando en sus circunscripciones electorales y en la dura realidad de sus electores, temían no ser reelegidos si no se mostraban contrarios a los recortes. Nada más terminar la votación y el recuento, el Presidente del Parlamento, tras leer los resultados leyó también el contenido de dos cartas: la de Yorgos Papandreu comunicando la expulsión de los diputados de su partido que no votaron a favor de la reforma y la del líder de la extrema derecha, Yorgos Karatzaferis (LAOS), expulsando los 2 diputados que votaron a favor (y que habían formado parte del gobierno de coalición hasta pocos días antes).

El líder conservador Andonis Samarás quiere que se convoquen elecciones nada más acordarse la quita y aprobarse el rescate, es decir en algún momento del mes de abril. Por su parte, toda la izquierda quiere elecciones lo antes posible. Muchos socialistas consideran que cuanto más tarde, mejor, tal vez viendo que su partido muestra unos porcentajes muy bajos en intención de voto.

En efecto, un reciente sondeo indica que, en intención de votos, el partido socialista PASOK sólo obtendría un 8 %, mientras que el partido conservador Nueva Democracia alcanza el 31% pero no la mayoría necesaria para gobernar sin otro partido. Le sigue en intención de votos el partido de la Izquierda Democrática, que es una escisión de los radicales, con el 18%, después el Partido Comunista con 12,5%, el partido radical SYRIZA con el 12 %, el de la extrema derecha con un 5%. Y superan el 3% necesario para entrar en el parlamento el partido de los Ecologistas con el 3,5% y el del Amanecer Dorado (extrema derecha radical) con un 3%. (En las últimas elecciones de octubre del 2009, los socialistas alcanzaron un 43,92%, los conservadores el 33,48%, los comunistas 7.54%, los populistas de LAOS un 5.63% y los radicales de SYRIZA un 4.60%).

Lo peor es que el 91% de los encuestados se muestra poco satisfecho con el funcionamiento del Gobierno de coalición dirigido por Lukás Papadimos, que es aprobado sólo por el 46% de los encuestados, mientras que en una encuesta efectuada en diciembre el 60% de los encuestados tenía buena opinión de él.

De hecho el Gobierno de coalición no se ha mostrado muy sólido, si se considera la serie de dimisiones que se han dado en febrero: seis entre ministros y viceministros. A punto estuvo de dejar su cargo (Papademos no aceptó su dimisión) también el Ministro de Cultura y Turismo, Pavlos Yerulanos, a raíz de un robo en el Museo de los Juegos Olímpicos. Y el mes terminó con la dimisión del Ministro de Protección del Ciudadano, Cristos Paputsis, quien ha anunciado su intención de presentarse como candidato a la Presidencia del PASOK.

Situación económica

Como se decía, con la concesión del segundo tramo del rescate y la quita de más del 50% de la deuda, la situación griega mejora, pero no deja de ser muy crítica.

La deuda pública griega es enorme: unos 350.000 millones de euros, el 160% del PIB. El déficit del año pasado representa el 9%. Se habla de un modesto superávit primario que tardará en llegar.

El compromiso ha sido posible después de que la banca ha cedido a las presiones de la UE y ha aceptado asumir más pérdidas sobre los bonos helenos en su balance, de hasta el 53% del valor nominal en lugar del 50% que se había pactado inicialmente. Ello significa que el sector privado perdonará a Grecia alrededor de 106.000 millones de euros.

El aumento de la contribución del sector privado al segundo rescate de Atenas permitirá cubrir la brecha de financiación que faltaba para lograr el objetivo de reducir la deuda helena. El presidente del Eurogrupo, Jean Claude Juncker, señaló que se trata de una cantidad sin precedentes de financiación oficial, y reiteró que "pase lo que pase, Grecia será un miembro de la eurozona". De hecho, recalcó Juncker, tras la operación de canje de los bonos, Grecia podrá bajar su deuda del actual 160 % del PIB al 117% en 2020, por debajo del 120,5 % previsto inicialmente.

No obstante, el Eurogrupo ha advertido a Grecia de que este margen que le queda «no debe ser gastado» por las autoridades, «sino mantenerse como colchón» para cualquier imprevisto. Los fondos del rescate se ingresarán en una cuenta bloqueada para garantizar que se destinen de forma prioritaria al pago de la deuda. Y habrá una representación de la troika "permanente" en Atenas con el fin de supervisar que se apliquen las reformas.

Además, el Eurogrupo rebajará los tipos de interés que cobra a Grecia por el primer rescate de 110.000 millones de euros y se prevé la participación del Banco Central Europeo (BCE), que renunciará a los beneficios de los 50.000 millones de euros en deuda griega en su balance y los distribuirá entre los Estados miembros.

La delicada condonación de la deuda griega está también en el aire aunque Grecia espera que tenga lugar entre el 8 y el 11 de Marzo, pocos días antes del día 20 en el que el país deberá pagar 14.400 millones de euros en obligaciones. Sin el rescate de la UE y del FMI, no podría hacer frente a este pago y se registraría una suspensión de pagos en regla.

Los comentaristas siguen afirmando que Grecia se ha salvado de la bancarrota pero no sale del agujero, dando por segura una quiebra ordenada, lo que es mejor que una suspensión de pagos, que es lo que iba a ocurrir el 20 de marzo si no se hubiera obtenido el sí de la Unión Europea.

El Primer Ministro, Lucas Papadimos, en el último Consejo de Ministros de febrero recalcó que el pacto alcanzado en Bruselas fue el objetivo principal de la política financiera de su gobierno y manifestó su optimismo de que a partir de 2013 el país recuperará el signo positivo de crecimiento, siempre que se aplique con rigor el plan de reformas.

Por su parte, el presidente de la Comisión Europea, Barroso, ha aplaudido el segundo rescate pactado para Grecia por los ministros de Economía del Eurogrupo porque ha evitado a su juicio un default incontrolado del país. Barroso ha reconocido ser profundamente consciente de la carga que el pueblo griego está encarando y los tremendos esfuerzos que se han hecho en los últimos dos años, en circunstancias excepcionalmente difíciles, pero ha dejado claro que las medidas adoptadas son esenciales y en muchos casos necesarias desde hace tiempo. El presidente de la Comisión ha confirmado que el Ejecutivo comunitario seguirá prestando su apoyo a Grecia para aplicar las reformas pactadas a cambio de la ayuda gracias al refuerzo del grupo de expertos comunitario que asiste a Grecia para aprovechar mejor los fondos europeos.

ITALIA

COMENTARIO GENERAL

Situación política

Puede parecer una afirmación más que obvia, pero la actividad política en febrero no ha sido más que la continuación de la de enero y –sobre todo- la preparación de lo que sucederá en marzo, con la anunciada reforma laboral que deberá ser el colofón de la acción de "salvamento" a la que el Gobierno de Monti ha sido llamado desde su designación a mediados de noviembre pasado.

A pesar de que los últimos datos oficiales del ISTAT han vuelto a hacer asomar al panorama italiano el fantasma de la recesión, con un PIB que en el cuarto trimestre de 2011 ha registrado un -0,7% respecto al trimestre anterior, Monti ha asegurado que no serán necesarias nuevas medidas además de las ya adoptadas desde un principio. "Hemos sido muy prudentes y por ello aunque la recesión sea dura no tendremos que aprobar un nuevo plan de ajuste", explicó. Durante todo febrero la Ministra de Trabajo, Elsa Fornero, ha mantenido reuniones con los empresarios y los agentes sociales para negociar sobre la reforma, pero a finales de mes las partes parecían seguir lejos de llegar a un acuerdo. De todas formas Monti ha anunciado que en marzo se presentará la reforma laboral "aunque no haya acuerdo con los agentes sociales".

La alternativa de legislar unilateralmente, sin acuerdo con los agentes sociales, supondría para Monti graves problemas políticos y parlamentarios. El Partido Democrático –PD- que representa el mayor grupo parlamentario de izquierda en la Cámara de los Diputados y uno de los tres grandes grupos (junto con el PDL de Berlusconi y el centrista Terzo Polo) que integran la mayoría que viene sosteniendo al gobierno "técnico" y apoyando sus propuestas legislativas, se enfrenta a graves divisiones en su seno sobre la posibilidad de apoyar una Reforma que no cuente con el aval sindical, especialmente del Sindicato más representativo de Italia, la CGIL. El líder del PD, Paolo Bersani, viene manifestando en las últimas fechas que no votarían favorablemente un paquete de reformas laborales que contara con la oposición sindical y que no consideran concebible que el Gobierno pretenda obtener otro tipo de apoyos parlamentarios para refrendarlas en la Cámara.

Una nota curiosa para Italia y que no dejó de suscitar interés en los medios de comunicación ha sido la decisión del Gobierno de publicar el patrimonio de los ministros para que pueda ser conocido por los ciudadanos. Con esta medida, Monti pretende hacer más transparente la gestión de su Ejecutivo, cuyos miembros deberán dar a conocer sus ingresos en las páginas web de sus respectivos ministerios aunque "no sea obligatorio por ley", según recordó el presidente. La publicación del patrimonio de los ministros italianos había sido barajada con anterioridad; de hecho, tres ministros de los quince que tiene el gabinete de Monti (el de Educación, el de Función Pública y el de Cohesión Territorial) ya habían hecho públicas sus propiedades. La iniciativa de Monti se une a otras similares, como la de la parlamentaria del Partido Radical Rita Bernardini, que propuso que la ley obligue a los parlamentarios italianos a dar a conocer su patrimonio y sus ingresos en la página web del Congreso de los Diputados. Hasta el momento solo han dado conocer sus ingresos 224 de los 945 parlamentarios (diputados y senadores) y el resto ha aducido razones de privacidad para no dar su autorización a la Cámara para que los publique.

Entre las actividades parlamentarias de mayor relieve, también se señala la aprobación por parte de la Cámara de Diputados (con 420 votos a favor, 78 en contra y 35 abstenciones) de la confianza al Gobierno sobre un decreto ley presentado por la Ministra de Justicia y denominado "vacía-cárceles". Entre las medidas que contiene el texto, una de las que ha generado más polémica ha sido la que permite que los presos puedan descontar los últimos 18 meses de su pena en arresto domiciliario, frente a los 12 previstos hasta ahora, siempre que el juez lo considere adecuado y hayan superado las pruebas de buena conducta. Una norma que permitirá que cerca de 3.300 reos abandonen la cárcel y con la que el Ejecutivo espera, además de reducir

la población penitenciaria italiana, un ahorro de 350.000 euros diarios. Otra propuesta incluida en el paquete de reformas del Gobierno que ha despertado polémica ha sido la que prevé el cierre de los seis hospitales psiquiátricos judiciales que existen en el país, antes del 31 de marzo de 2013.

Febrero también ha sido para Monti un mes muy activo desde el punto de vista de las relaciones internacionales, habiéndose entrevistado, entre otros, con el Presidente de Estados Unidos y con el Presidente del Gobierno español.

Barack Obama, expresando su compromiso de colaborar en la estabilidad financiera europea, alabó las reformas adoptadas por Italia. «Hemos visto ya, gracias al liderazgo y experiencia de Monti, que no sólo ha impulsado la confianza de Italia con su agenda de reformas, sino que también ha generado confianza a lo largo de Europa», remarcó Obama a los periodistas a la conclusión del encuentro. Destacó, además, la labor de Monti al frente del Ejecutivo en «unos tiempos difíciles para la política italiana», tras la salida del poder de Silvio Berlusconi y la aplicación de duros ajustes económicos. Monti agradeció la "cálida" acogida del Presidente estadounidense y coincidió al señalar que es necesario "afianzar nuestras acciones conjuntas" hacia la estabilidad financiera de la Eurozona.

En la reunión entre Monti y el Presidente Rajoy, celebrada en Roma, se analizó, entre otras cosas, la petición de varios países de la Unión Europea para que ésta impulse medidas a favor del crecimiento y el empleo. Monti también se ha mostrado interesado por la reforma laboral española, afirmando que «está en la misma dirección» de la que él quiere hacer en Italia.

Sobre su futuro, Monti ha vuelto a asegurar que el suyo es un "Gobierno de duración breve", ya que la legislatura termina en 2013, y que espera que «cuando termine, para Italia habrá pasado la emergencia y estará preparada para volver a la plena vida política en condiciones mejores».

Situación económica

Italia ha entrado oficialmente en recesión técnica después de que su producto interior bruto (PIB) bajara un 0,5 % entre octubre y diciembre de 2011, respecto al mismo periodo del año anterior, según los datos provisionales comunicados hoy por el Instituto Nacional de Estadística de Italia (Istat). Según estos datos provisionales, el PIB en el periodo de octubre a diciembre de 2011 se contrajo un 0,7 % respecto al trimestre anterior. El PIB italiano ya había bajado un 0,2 % en el periodo de julio a septiembre de ese año, con respecto al segundo trimestre de 2011, añadió el Istat. De esta manera, Italia vuelve a entrar en recesión, después de que esta terminase en el segundo trimestre de 2009. El crecimiento del PIB en 2011, explicó el Istat, fue del 0,4 %, respecto al 1,4 % que se había registrado en 2010. El Instituto de Estadística precisó que el pasado año tuvo tres jornadas laborables menos respecto al año anterior. El pasado 8 de diciembre, el Gobierno había estimado un crecimiento del 0,6 % para 2011, dos puntos porcentuales más de los datos difundidos hoy por el Istat. Las previsiones del Istat para 2012 apuntan a que, en el caso de que no se experimente ninguna variación coyuntural, el PIB se contraerá un 0,6 %, frente a las estimaciones que había realizado el Gobierno, de una contracción del 0,4 %. Por otra parte, el Banco de Italia en el boletín económico relativo a los datos de diciembre de 2011, que fue publicado hoy, informó de que la deuda italiana en 2011 creció un 2,98 % y se situó en 1.897.900 euros, respecto a los 1.842.900 de finales de 2010. Aunque en diciembre la deuda descendió, ya que en noviembre se situaba en 1.904.800 euros.

Italia, junto con los gobiernos "de siete u ocho países" de la zona euro han enviado una carta a los presidentes del Consejo Europeo, Herman van Rompuy, y de la Comisión Europea, José Manuel Durao Barroso, con "indicaciones concretas" para impulsar el crecimiento en Europa. Monti explicó que la misiva que tiene como objetivo "dar un fuerte estímulo con indicaciones concretas y operativas par el crecimiento europeo" de cara a la próxima cumbre europea del 1 y 2 de marzo.

El primer ministro italiano ha señalado ante el pleno del Parlamento Europeo que en la crisis de la eurozona "no hay buenos ni malos". "Todos somos responsables tanto de nuestro pasado como de construir el futuro", ha afirmado Monti, que ha lamentado que exista una división en la zona del euro, concretamente entre los socios de la Europa central y la periférica. En su alocución ante los grupos de la Eurocámara, el Primer Ministro italiano ha destacado los esfuerzos de austeridad y reformas de su país para hacer frente a la coyuntura económica. El primer ministro italiano también ha defendido su elección para el cargo para hacer frente a la crisis en Italia y ha negado ser una marioneta al servicio de Bruselas. "La democracia no está reñida con la integración económica de Italia en Europa", ha puntualizado.

Situación social

El Gobierno estudia la posibilidad de aliviar a partir de 2014 la presión fiscal sobre las clases sociales más desfavorecidas, sobre todo sobre quienes tengan familiares a su cargo, gracias a la recaudación extra que obtenga en 2012 y 2013 de la lucha contra la evasión al fisco. Esto es lo que se desprende del borrador del decreto en materia fiscal, cuyo artículo 15 señala que a partir de 2014 los grupos sociales con unas rentas más bajas, en particular quienes tengan a su cargo a familiares, gozarán de una serie de deducciones fiscales, gracias a un fondo que se constituirá con dinero proveniente de la lucha contra la evasión. "Los mayores ingresos derivados en los años 2012 y 2013 de las disposiciones en materia de lucha contra la evasión, potenciación de la recaudación y revisión de las sanciones (...) serán asignadas, dentro del respeto a los objetivos de las cuentas públicas, al consiguiente fondo", reza el artículo. Esos ingresos serán "destinados (...) a medidas de apoyo a la renta de sujetos pertenecientes a los estratos de renta más bajos, con particular referencia al incremento de las deducciones fiscales para los familiares a su cargo", prosigue. Este alivio en la presión fiscal sobre las personas con rentas más bajas se acometería una vez que el actual Ejecutivo tecnócrata hubiera conseguido su objetivo de equilibrio presupuestario en 2013 y una vez que ya no estuviera en el poder, pues el primer ministro, Mario Monti, ha insistido en que no pretende presentarse a las elecciones generales del próximo año. Según fuentes gubernamentales citadas por los medios italianos, no se excluye que se pueda llegar a rebajar del 23 al 20 % el tipo impositivo más bajo del Impuesto sobre la Renta de las Personas Físicas (IRPF).

El Ministro de Industria, Corrado Passera, incide en la intención de su Ejecutivo de aliviar la carga fiscal a los trabajadores y a las empresas. "Es justo trabajar para que la fiscalidad sea menos gravosa sobre las empresas y los trabajadores. La evasión tiene que reducirse y tiene que permitir hacer pagar menos a todos, pero haciendo pagar a todos su parte", comenta Passera. En ese borrador del decreto que el Gobierno italiano se dispone a aprobar figura una medida que permitiría a los turistas extranjeros escapar al límite de 1.000 euros establecido para los pagos en efectivo, gracias a una fotocopia del pasaporte que el comerciante deberá hacer y que deberá presentar a la hora de llevar ese dinero a su cuenta corriente en el plazo de dos días. En el decreto se incluye además una potenciación de los controles fiscales sobre la emisión de facturas y recibos a través de un número de teléfono gratuito en el que los ciudadanos podrán dar aviso de quienes no los emitan, así como una lista negra con quienes en repetidas ocasiones no lo hayan hecho.

Pero como ya se ha mencionado, el asunto de mayor relieve, en el ámbito social, es la reforma laboral, sobre la que el Gobierno mantiene negociaciones con los agentes sociales, para intentar acordar su contenido. Las reuniones con Sindicatos, empresarios y líderes políticos de la Ministra Fornero y del propio Monti, tanto públicas como más discretas, se suceden. Aunque las declaraciones de los líderes sindicales y las filtraciones en la prensa siguen refiriendo la existencia de grandes diferencias, tanto el Premier como la Ministra se declaran «confiados y comprometidos en que puede alcanzarse un consenso».

Es más que previsible, según las declaraciones de intenciones del Gobierno, que los aspectos básicos de la reforma sean:

- Reforma y disminución de la tipología contractual.
- Reformulación de las causas y los costes del despido.
- Reforma de los "amortiguadores sociales", es decir, de los sistemas de cobertura económica de las situaciones de desempleo.
- Nueva regulación de los contratos de aprendizaje y revisión y mejora de los sistemas públicos y privados de Formación profesional.

PAÍSES BAJOS

UNA HOLANDA MÁS FUERTE, MÁS SEGURA Y CON MAYOR BIENESTAR

El Gobierno holandés anuncia en su página de Internet que su objetivo es conseguir unos Países Bajos más fuertes, más seguros y con mayor bienestar porque piensa que Holanda es un país capacitado para ser líder en Europa y en el mundo. Su economía es fuerte y su competitividad internacional es buena, aunque debe continuar estimulando la iniciativa empresarial y las inversiones en educación, innovación e infraestructura.

Los recortes que está llevando a cabo los justifica como necesarios para poner en orden las finanzas estatales y para reforzar a la nación contra la crisis económica. En este periodo gubernamental, los recortes se elevan a 18.000 millones de euros, una cifra muy importante para un país pequeño como es éste. Se quiere lograr una Administración más reducida que siga ofreciendo una red de protección a la gente que realmente lo necesite.

El concepto de seguridad adquiere un papel esencial. Para este Ejecutivo, es necesario el control y la limitación de la inmigración si se quiere conseguir una integración de éxito dentro de la sociedad holandesa. Libertad y responsabilidad son dos criterios guías, se trata de poner la mirada no en el origen, sino en el futuro de las personas, no en su fe, sino en su comportamiento, no como grupo, sino como individuo. La igualdad de oportunidades y la libertad religiosa están garantizadas, pero se espera que todos los ciudadanos contribuyan a ello, incluido los recién llegados.

Se defiende la búsqueda del equilibrio entre derechos y obligaciones y el restaurar una política de inmigración e integración estricta, pero justa. Se endurece la llegada de inmigrantes y se les pide mayores requisitos.

Para poder hacer realidad estas tres ambiciones de convertir a Holanda en un país más fuerte, más seguro y con mayor bienestar, se han marcado tres metas:

- Invertir en fortalecer al país
- Poner orden en las finanzas estatales
- Limitar y mantener las fronteras

Invertir en fortalecer al país

Holanda es uno de los países más desarrollados del mundo. Tiene una economía abierta y bien diversificada que depende mucho del comercio exterior y que tiene solidez en sus sectores de servicios e industrial.

La economía del país es fuerte y su competitividad internacional es buena, pero hay que dar mayor facilidad a la iniciativa empresarial y a las inversiones en educación, innovación e infraestructura.

Los 10 países más competitivos del mundo



Leyenda:

Zwitserland = Suiza; Zweden = Suecia; Singapore = Singapore; Verenigde Staten = Estados Unidos; Duitsland = Alemania; Japan = Japón; Finland = Finlandia; Nederland = Países Bajos; Denemarken = Dinamarca; Canada = Canada.

Bron: Global Competitiveness Index 2010-2011 = Índice de competitividad global 2010-2011

La actuación gubernamental se dirige a dar mayor espacio a los ciudadanos y a las empresas. Estimular el empresariado y el trabajo remunerado.

Holanda quiere pertenecer al grupo de las cinco economías del conocimiento más importantes del mundo y para ello tiene que invertir en fortalecerse como país. Actualmente, los Países Bajos ocupan el puesto octavo.

Para el Gobierno holandés, invertir en fortalecer al país supone adoptar una batería de medidas en diversos campos:

[Economía y empresas](#)

En este ámbito el objetivo es dar más facilidades a los empresarios y fortalecer el potencial de crecimiento, para lo cual se han adoptado medidas como:

- Menos cargas administrativas para las empresas
- Entrada en vigor de una ventanilla única para todas las tareas administrativas de los empresarios
- La Administración paga las facturas en el plazo de 30 días
- Abaratar y facilitar la creación de empresas
- Reducción impositiva para empresarios innovadores
- Más fondos para investigación e innovación
- Apoyo y estímulo a "proyectos verdes" que estimulen el crecimiento de la economía sostenible.

Mejorar la calidad de enseñanza

Una enseñanza de calidad es la base del futuro del país. Por ello, y a pesar de la crisis, se protege la educación para que no se vea afectada por los recortes que se están realizando. En este ámbito se decide:

- Respetar a la educación en los recortes
- Trabajar en una ambiciosa cultura del aprendizaje y de altas prestaciones en este terreno
- Recompensar el rendimiento extra de los profesores
- Abordaje de la escasez de profesorado
- Elevar la calidad de formación del profesorado
- Reducir la cifra de abandono escolar
- Limitar la pérdida de horas lectivas en la escuela
- Elevar la matrícula en la enseñanza superior y liberar esos fondos en mejorar su calidad
- Mejora del lenguaje en la educación preescolar y básica de niños retrasados.

Mercado de trabajo

El objetivo es estimular al máximo el acceso de la gente al mundo laboral y que puedan conseguir de esta forma sus propios ingresos para su subsistencia. Hay mucha gente capacitada para el trabajo que aún no participa en el mercado laboral.

Se adoptan medidas para mantener los gastos dentro de los límites y evitar que siga aumentando la deuda estatal, lo que exige a su vez medidas que mantengan de forma segura la sostenibilidad de la seguridad social. Los ciudadanos adquieren una mayor responsabilidad en encontrar trabajo. En este ámbito, el Gobierno actúa con medidas como:

- Aumentar la edad de jubilación. En 2020, la edad de jubilación será 66 años y en 2025 se elevará a 67 años.
- Abordar muy seriamente el fraude en las prestaciones sociales
- Facilitar que los trabajadores mayores continúen trabajando durante mayor cantidad de tiempo
- Obligación para los empresarios de ejercer tutoría sobre sus propios trabajadores para dirigirlos hacia un nuevo trabajo.
- Reforma y fusión de leyes laborales como la ley Wajong (incapacidad laboral de jóvenes), WSW (provisiones sociales), WWB (prestación asistencial por desempleo)
- Cerco a las prestaciones asistenciales. Quién pueda trabajar debe trabajar y el trabajo debe ser remunerado.
- En los jóvenes discapacitados: más gente hacia el empleo y menos prestaciones

Invertir en infraestructura

La inversión en infraestructura se considera crucial para que el país pueda seguir su desarrollo. Para ello se han tomado decisiones como:

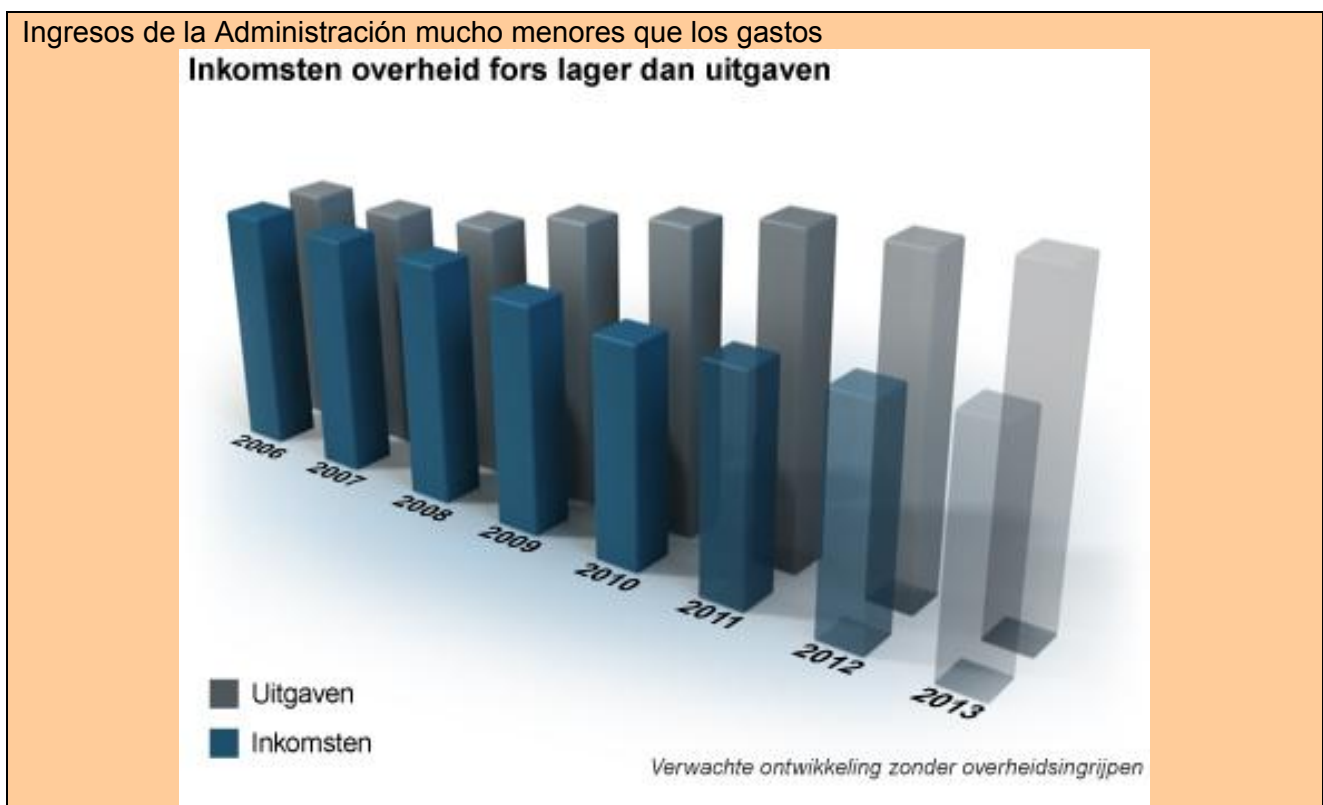
- Inversión anual de 500 millones de euros en carreteras, ferrocarriles y vías fluviales.
- Una mayor cantidad de proyectos publico-privados de infraestructura
- Aumentar el límite de velocidad en autopistas a 130 kilómetros por hora
- Un mejor uso de la infraestructura existente
- Acelerar la toma de decisiones en infraestructura
- Fortalecimiento de la posición de la aviación; el aeropuerto de Schiphol tendrá más espacio para seguir creciendo

Provisiones energéticas a largo plazo

- Promoción de las energías renovables
- Reducir las emisiones de CO2 en consonancia con los acuerdos europeos
- Solicitar que en la construcción de centrales nucleares se cumplan los requisitos de seguridad.

Poner orden en las finanzas estatales

La crisis económica y el envejecimiento de la población han obligado a la Administración holandesa a imponer recortes que afectan a todos los ciudadanos. El Gobierno ha fijado unos recortes de 18.000 millones de euros en todo el periodo gubernamental cuyo fin en última instancia es convertir a Holanda en un país con una Administración más pequeña, pero más eficaz.



Leyenda:

Uitgaven = Gastos

Inkomsten = Ingresos

Verwachte ontwikkeling zonder overheidsingrijpen = Previsión de evolución sin la intervención estatal

La crisis económica ha tenido importantes consecuencias en el presupuesto estatal. Los ingresos fiscales han disminuido y simultáneamente ha subido el gasto en prestaciones por desempleo.

Para poner orden en las finanzas estatales se están tomando medidas en:

Administración y gestión

Se trata de conseguir una Administración mucho menor que gestione con eficiencia y ofrezca una red de protección a aquellos que lo necesiten. Se interviene con:

- Recortes en subsidios
- Traspase de funciones significativas y de responsabilidad del gobierno central a las

- administraciones locales
- Recortes en la radio difusión pública
- Reducción de cargos públicos
- Reducción del número de funcionarios de la Administración estatal
- Ahorros en los diferentes ministerios
- Proyecto de ley para reducir cargos públicos por supresión de localidades en las elecciones municipales y en la Cámara de Representantes
- Agrupación de compras, control y cobros de los departamentos ministeriales
- Fortalecer la gestión dentro de la zona Randstad
- Congelar el salario de los funcionarios
- Poner tope máximo a los salarios del sector público y semipúblico

Mercado de trabajo

La intervención en el mercado laboral contribuye en gran medida a poner orden en las finanzas estatales. Las medidas que se han adoptado en este apartado son las ya recogidas en el punto “Invertir para fortalecer al país”

Colaboración al desarrollo internacional

Ahorrar en gastos internacionales se ha convertido en un punto crucial para Holanda que se traduce en:

- Ahorro en colaboración al desarrollo
- Mejor conexión entre áreas de desarrollo y áreas de interés para los Países Bajos, como temas relacionados con el agua o la agricultura
- Reducción sustancial de los pagos a la UE
- Menos embajadas y consulados
- Recortes en gastos de defensa

Sanidad y cuidados

La partida de sanidad y los cuidados se ve muy afectada debido al creciente gasto sanitario que desde el Gobierno holandés se considera que hay que limitar y paliar tomando medidas como:

- Mayor contribución propia de la gente con mayor capacidad económica
- Limitar los gastos extraordinarios de sanidad a residentes
- Reducir la cobertura del seguro médico básico
- Mejorar la atención y organización futura
- Una sanidad más cercana a donde vive el ciudadano
- Menos burocracia y más espacio para la innovación
- Normas más estrictas para los morosos de cuotas del seguro de salud
- Mejora en la gestión de gastos hospitalarios
- La atención a los ancianos recibirán unos 1000 millones de euros adicionales

Deuda crediticia

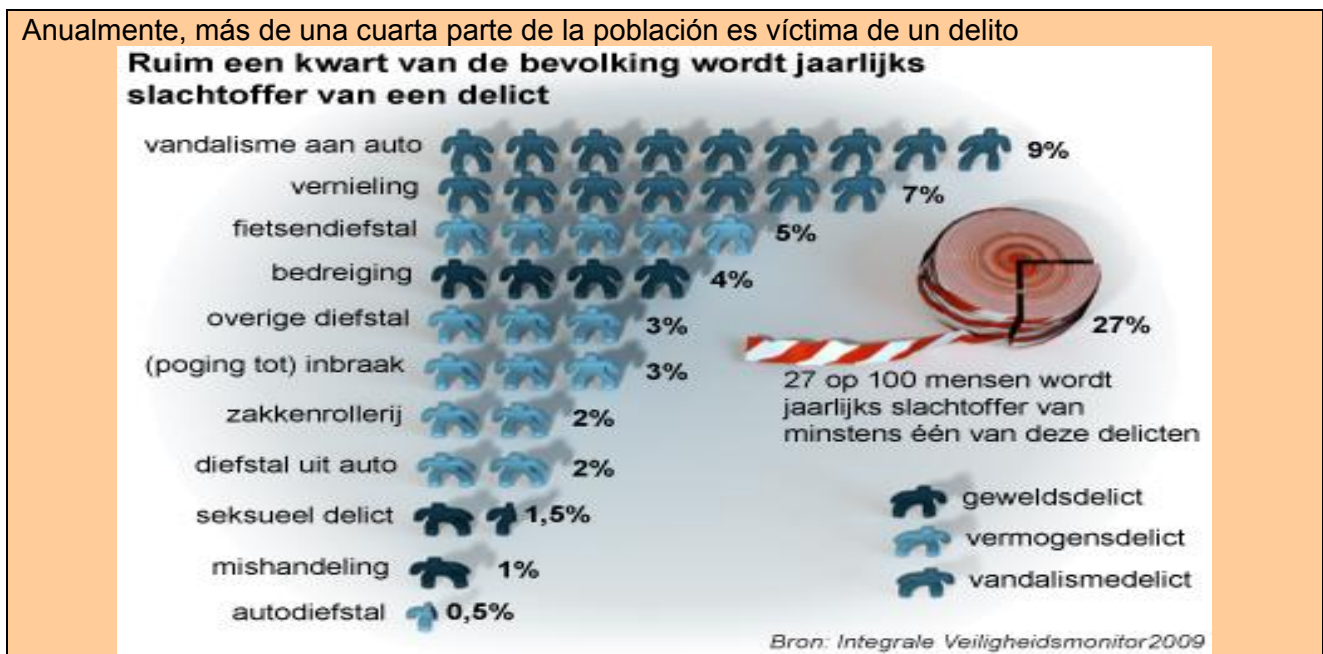
En este ámbito la línea de gestión se dirige a acciones que conduzcan a estabilidad y el crecimiento en la UE, con:

Limitar y mantener las fronteras

La seguridad es básica para el actual Gobierno de coalición que quiere una sociedad en la que de nuevo un acuerdo sea un acuerdo. Considera que el país necesita un Gobierno enérgico que actúe e intervenga y en el que la autoridad se convierte en un asunto de prioridad central.

Se opta por la policía nacional, más policía en las calles y por la entrada en vigor de penas mínimas. El Gobierno se decanta por un endurecimiento en la entrada de inmigración y también por una inmigración justa e integrada. El objetivo es que los que conscientemente decidan venir a vivir a los Países Bajos lo hagan integrándose en la sociedad holandesa.

Anualmente, más de una de cada cuatro personas es víctima de un delito en este país. El dato muestra la necesidad de que haya más policías en la calle que luchan contra el trastorno, la agresión y la violencia. El espacio público tiene que volver a ser para el ciudadano que debe sentir ausencia de inseguridad.



Leyenda:

Vandalisme aan auto = vandalismo en el coche

Vernieling = Destrucción

Fietsendiefstal = Robo de bicicletas

Bedreiging = Amenaza

Overige diefstal = Otros robos

(Poging tot) inbraak = Intento de robo con fractura

Zakkenrollerij = Tirón de bolso

Diefstal uit auto = Robo fuera del coche

Seksueel delict = Delito sexual

Mishandeling = Maltrato

Autodiefstal = Robo de automóviles

27 op 100 mensen wordt jaarlijks slachtoffer van minstens een van deze delicten = un 27% de las personas, anualmente es víctima al menos de uno de estos delitos.

Geweldsdelict = Violencia

Vermogensdelict = Delitos de fuerza

Vandalismedelict = Vandalismo

Bron: Integrale Veiligheidsmonitor 2009 = Monitor de Seguridad Integral 2009

El problema se aborda a través de cuatro frentes:

Policía

Se adoptan medidas dirigidas a aumentar el número de agentes y mejorar su eficacia:

- Formación de una policía nacional bajo la responsabilidad del Ministerio de Seguridad y Justicia
- Agentes especiales para el bienestar animal
- 3.000 agentes más
- En eventos de alto riesgo, trabajarán más efectivos policiales y militares
- La policía acudirá rápidamente al lugar en situaciones de emergencia
- Eliminación del cupo de multas

Sanciones y regulaciones

En este ámbito el objetivo es un enfoque sólido para luchar contra los trastornos, la violencia y la agresión. Para ello se toman las siguientes medidas:

- Eliminación de las sanciones mínimas para las personas condenadas previamente por un delito grave.
- En delitos graves, abolición del plazo de prescripción para los delitos con una pena de más de 12 años
- Castigo más contundente en casos de violencia contra empleados públicos
- La ley penal de adultos se aplica también a jóvenes de 15 a 23 años
- Mayor control a través de cámaras; más posibilidades para detener y registrar
- Se suprimen los servicios a la comunidad en casos de delitos sexuales y de violencia
- Se castiga más duramente el tráfico de drogas
- Mayor control a las bandas de delincuentes juveniles
- El acceso a los coffeeshops estará ligado a una tarjeta de club, para acceder tendrá que mostrarse la tarjeta; la distancia entre los coffeeshops y las escuelas no podrá ser inferior a 350 metros.

Integración

En este terreno la política está dirigida a traspasar la responsabilidad de la integración al extranjero interesado en vivir en este país. Para ello:

- Se considera la integración responsabilidad de la persona y una condición necesaria para adquirir la residencia en el país
- Se endurecen los requisitos para adquirir la nacionalidad holandesa
- Se prohíbe la ropa que cubra la cara

Asilo e inmigración

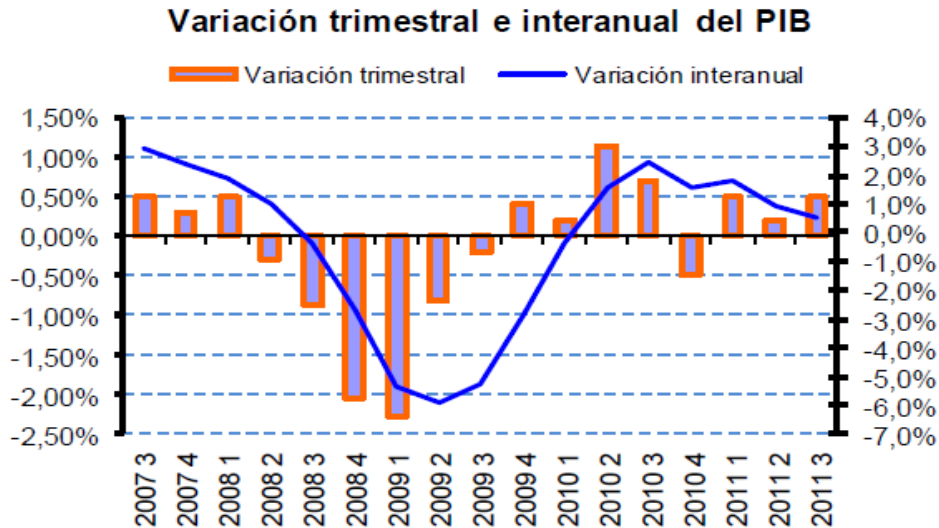
- Se retira el permiso de residencia a los extranjeros que hayan cometido un delito
- La residencia ilegal en el país es punible
- Política de repatriación y recrudescimiento de la política de repatriación
- Se limita y se da pocas perspectivas a la migración familiar y a la llegada de nuevos inmigrantes.

REINO UNIDO

COMENTARIO GENERAL

Situación política, económica y social

Según los últimos datos publicados por la Office for National Statistics relativos al cuarto trimestre de 2011 el PIB disminuyó en 0,2% en el cuarto trimestre de 2011.

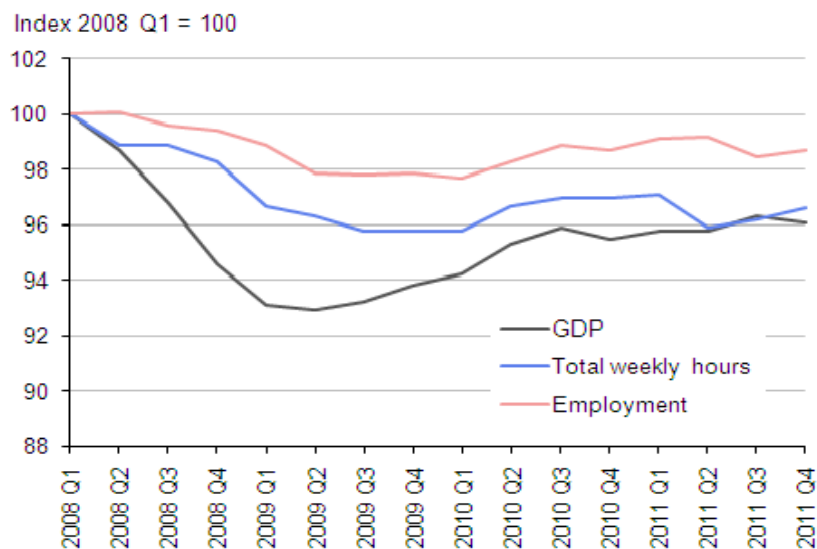


Fuente: "UK output, income and expenditure", ONS

En el siguiente gráfico puede apreciarse la evolución de PIB, empleo y horas semanales trabajadas:

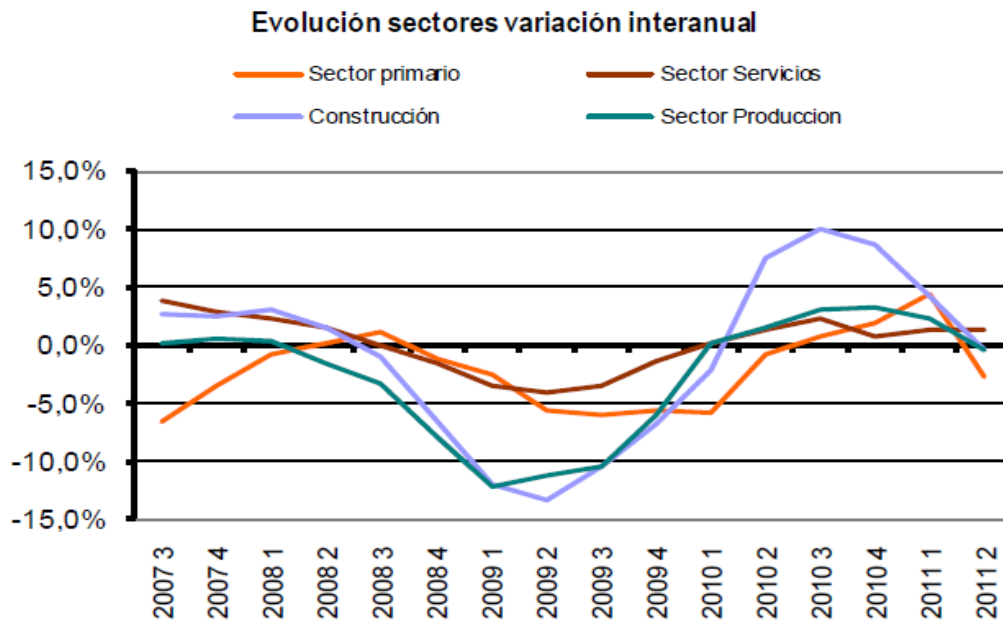
GDP, employment and total weekly hours worked

2011 Q4



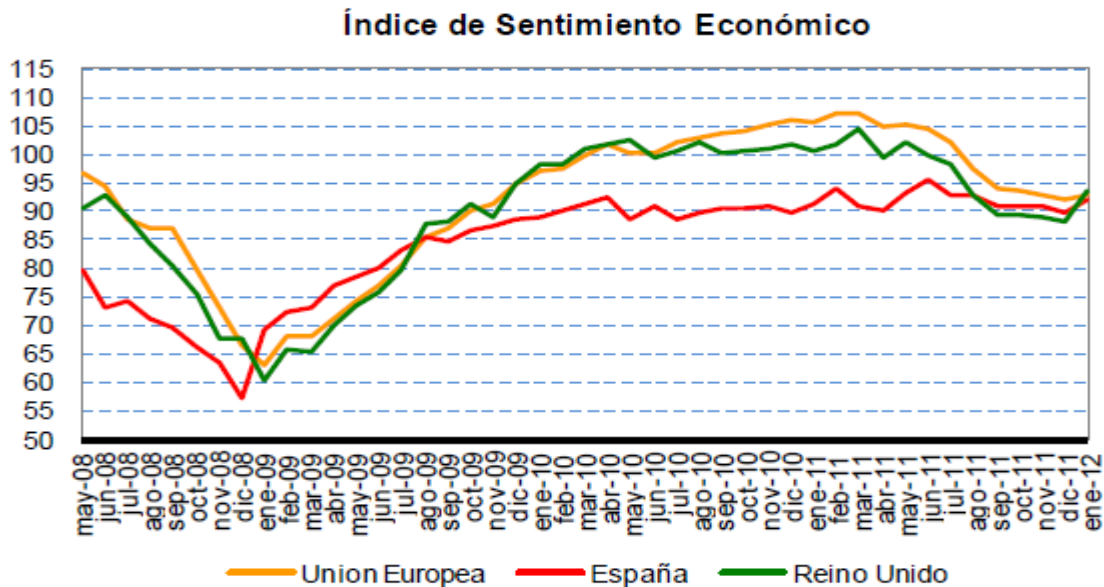
Fuente: ONS

A continuación la evolución de los sectores productivos en los últimos cuatro años:



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

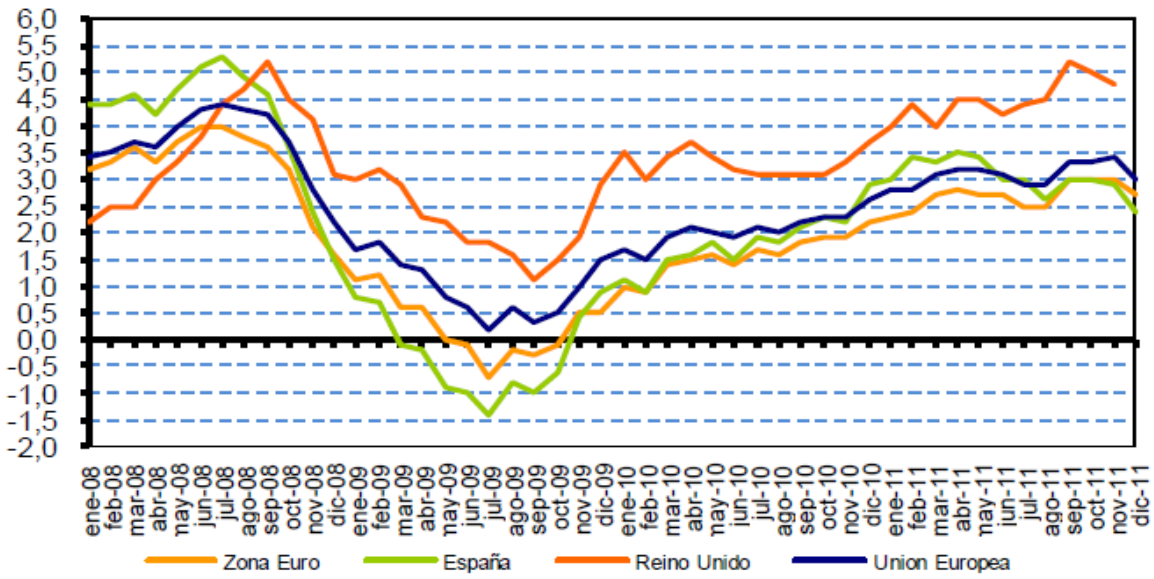
En términos de confianza empresarial, el Índice de Sentimiento Económico sitúa a España y al Reino Unido al mismo nivel, como se observa en el siguiente cuadro. El Índice de Sentimiento Económico es un indicador compuesto por cinco indicadores de confianza sectoriales con distinta ponderación: indicador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



Fuente: European Commission

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

Comparativa IPC



Fuente: Eurostat

RUMANÍA

COMENTARIO GENERAL

Situación política

El 6 de febrero el Primer Ministro, Emil Boc, anunció su dimisión, tras las fuertes protestas registradas contra su política de austeridad. El entonces Ministro de Justicia, Catalin Predoiu, ocupó el cargo ad interim, hasta la designación de Mihai Razvan Ungureanu por parte del Presidente Basescu.

Boc declaró que ha tomado la decisión de presentar la dimisión «para distender la situación política y social del país, pero también para no perder lo que los rumanos han ganado: la estabilidad económica».

Rumanía, duramente golpeada por la crisis económica, vivió en la segunda quincena del pasado mes de enero violentas manifestaciones contra los duros recortes del Gobierno. Las manifestaciones habían pedido la dimisión de Boc y del presidente Traian Basescu, a quien acusan de autoritarismo.

El nuevo ejecutivo juró su cargo pocos días después, tras el voto favorable del Parlamento concedido a Ungureanu, antiguo jefe del Servicio Secreto Exterior, designado por el presidente del país.

Al final de la ceremonia de juramento, el jefe del Estado destacó que se había puesto de acuerdo con Emil Boc a la hora de elegir el nombre del futuro Primer Ministro. Integran el nuevo Ejecutivo tres independientes, tres representantes de la Unión Demócrata de los Húngaros de Rumanía, dos de la Unión Nacional para el Progreso de Rumanía, todos miembros del ex gabinete de Emil Boc, y nueve ministros del Partido Liberal Demócrata, el principal componente de la coalición en la gobernación. Los liberal-demócratas han cambiado a todos sus titulares.

Las principales prioridades del Ejecutivo mencionadas por el primer ministro ante el Parlamento son mantener la estabilidad económica y organizar elecciones a su debido tiempo.

La oposición integrada por el PSD, el PNL y el PC ha boicoteado la investidura del nuevo gabinete. Estuvo presente en el Parlamento solamente el presidente socialdemócrata Victor Ponta, quien declaró que, a pesar del cambio del ejecutivo, la gente sigue protestando contra el actual Poder.

El líder del PSD ha afirmado que hay varios proyectos con carácter europeo y social para los cuales el primer ministro Mihai Răzvan Ungureanu podría contar con el apoyo de la oposición. Sin embargo, según ha subrayado Ponta, el objetivo de la oposición sigue siendo el mismo: elecciones anticipadas y la dimisión del presidente Traian Bănescu.

A medidados de mes, la coalición de Gobierno ha dado su consenso sobre el pacto fiscal europeo, tras solicitud del Jefe de Estado, Traian Basescu.

El tratado de estabilidad fiscal, firmado por la mayoría de los líderes europeos, «es una urgencia para Rumanía y no para su presidente», según declaraciones del mismo Bănescu, al final de las reuniones celebradas sobre este tema con los partidos de la coalición gubernamental, el Partido Demócrata Liberal, la Unión Demócrata de los Húngaros y la Unión Nacional para el Progreso de Rumanía.

A finales del pasado mes de enero, cuando los países de la UE (excepto Gran Bretaña y Chequia) pusieron en marcha el nuevo tratado para consolidar la disciplina presupuestaria, el Presidente Băsescu declaró que el nuevo tratado de estabilidad se debería introducir en la Constitución de Rumanía antes de finales de 2013.

Ahora, Băsescu ha precisado que el documento debe ser firmado ya. Y los presidentes de los partidos en el gobierno –el Partido Demócrata Liberal (PDL), la Unión Demócrata de los Húngaros de Rumanía (UDMR), la Unión Nacional para el Progreso de Rumanía (UNPR) – así como el líder del grupo de las minorías nacionales han firmado un protocolo político que apoya la aprobación de este documento por parte del jefe del Estado rumano en el Consejo Europeo de primeros de marzo. Además, los firmantes del documento aprobaron en el Parlamento la adopción de la Ley que ratifica el pacto fiscal antes de 31 de diciembre de 2012. El protocolo indica que su aplicación por Rumanía será una señal favorable para los inversores extranjeros en cuanto a la evolución macroeconómica a largo y medio plazo, consolidando la credibilidad que Rumanía tiene en Europa.

La oposición social-liberal, en huelga parlamentaria, ha anunciado que, a su vez, aprueba el Tratado europeo, pero no quiere firmar el protocolo sobre el pacto fiscal, que considera un acto inútil.

Situación económica

La Comisión Europea ha revisado a la baja las previsiones sobre el crecimiento económico de Rumanía en 2012, del 2,1%, al 1,6%. Según el último informe publicado en Bruselas, esta modificación se debe al efecto negativo de las incertidumbres existentes en los mercados financieros y a las evoluciones de las deudas en la eurozona. Asimismo, el informe muestra que, este año, el nivel de inflación en Rumanía será del 3%, a la baja frente al 5,8% registrado el año pasado. Según la Comisión Europea, este año, el principal estímulo del crecimiento seguirá siendo la demanda interna.

El Primer Ministro, Mihai Razvan Ungureanu, invitó a finales de mes a los representantes del FMI. El nuevo ejecutivo recientemente instalado en Bucarest quiso dar una señal de continuidad en lo referente a los compromisos asumidos por el gobierno anterior. Tema de las reuniones fue la decisión rumana de incrementar el índice de absorción de los fondos europeos y de limitar la evasión fiscal. También se debatió el modo en que Rumanía podría flexibilizar las decisiones de algunos Gobiernos de la Unión Europea para que acepten el acceso de los trabajadores rumanos a sus mercados laborales. « Necesitamos que la UE, sobre todo los estados que aplican este tipo de restricciones», declaró Ungureanu, «entiendan que esto forma parte de la filosofía esencial de la UE y que el beneficio es recíproco tanto para el país emisor como para el receptor».

Los debates de la delegación dirigida por el jefe de la misión, Jeffrey Franks, con los responsables de Bucarest se centraron en la situación económica internacional, en las previsiones de los más importantes indicadores macroeconómicos. Se pasó revista también a los resultados obtenidos en el marco del acuerdo firmado la primavera pasada, por un valor total de unos 5.400 millones de euros.

El gobierno actual se ha comprometido a asegurar que el país no superará el 1,9 por ciento de déficit en 2012. No obstante, los cálculos en que se fundamentó el presupuesto para el año corriente indicaban un crecimiento económico de un 2,1%, pero a comienzos de este mes, el FMI ha revisado a la baja este pronóstico hasta un 1,5%.

El Banco Europeo para Reconstrucción y Desarrollo se muestra aún más pesimista y estima un incremento máximo del PIB en Rumanía de tan sólo un 1,1%. Esta situación se debe en gran medida a los problemas que afrontan las demás economías europeas. Por otra parte, la elaboración misma de los presupuestos generales del Estado se basa en una previsión poco

realizable: atraer este año 6 mil millones de euros de los Fondos Europeos para Agricultura y de Cohesión.

Situación social

Entre las intenciones declaradas por el nuevo Gobierno figuran aumentar los sueldos y las pensiones de jubilación si la evolución económica lo permite, tomar medidas para crear nuevos puestos de trabajo e impulsar el crecimiento económico. El nuevo programa de gobierno también se propone aumentar las inversiones y reducir las diferencias de competitividad en relación con la UE. La mayoría de estas medidas ya formaban parte del programa de gobernación del ex gabinete Boc.

El primer ministro ha declarado que una medida destinada a compensar parte de las pérdidas salariales podría ser la reducción de la contribución a los seguros sociales en un 3%-5%. Asimismo, Ungureanu ha mencionado la necesidad de añadir ingresos suplementarios al presupuesto introduciendo tasas para los sectores económicos profundamente erosionados por la evasión fiscal, sobre la transparencia de las inversiones así como sobre la reorientación de los fondos públicos hacia proyectos con alto grado de viabilidad.

En cuanto al diálogo con los empresarios autóctonos, el primer ministro ha precisado que dentro de dos semanas podría ser creado un consejo consultivo que esté permanentemente en contacto con el Ejecutivo. Otra prioridad, según destaca Ungureanu, es apoyar a las empresas rumanas que amplíen sus negocios en mercados fuera de la UE.

Mención aparte merece el problema de la mala utilización de los fondos europeos.

La Comisión Europea ha informado a Bucarest de que se suspenderán temporalmente los pagos del Programa Operativo Sectorial para el Desarrollo de Recursos Humanos. La causa es la gestión deficitaria de estos fondos. El ministro de Asuntos Europeos, Leonard Orban, ha precisado: «Hacemos esfuerzos para evitar situaciones de este tipo en el futuro, pero no descartamos la posibilidad de que esto ocurra nuevamente porque los criterios son muy duros. Existe inclusive un significativo déficit de imagen a nivel de Bruselas de las instituciones que gestionan los fondos comunitarios en Rumanía. Desgraciadamente, durante mucho tiempo ha habido situaciones en que los objetivos no se han cumplido completamente». Leonard Orban ha añadido que una delegación de la Comisión Europea analizará la situación y, si se constata que los problemas se han remediado, se reanudarán los pagos. El valor total de los fondos es de 3.500 millones de euros.

El Ministerio de Asuntos Europeos se creó el año pasado precisamente para, entre otras cosas, encargarse de la coordinación y gestión de fondos europeos. Sin embargo, parece que mediante este nuevo ministerio no se ha conseguido resolver el problema de la absorción de fondos. Así, la oposición social-liberal considera que el sistema de absorción de fondos europeos se tiene que modificar radicalmente, porque se encuentra en una crisis sistémica.

El líder del Partido Social Demócrata, Victor Ponta, copresidente de la Unión Social Liberal, ha enviado una carta abierta al primer ministro Mihai-Răzvan Ungureanu y al ex primer ministro Emil Boc, en la que expresa su preocupación por el anuncio de la suspensión de los fondos europeos. Ponta recuerda que es la tercera vez en un año que la UE suspende fondos europeos a Rumanía a causa de las irregularidades encontradas en la adquisición pública y en la adjudicación de contratos. Ponta sostiene que los contratos son adjudicados a la clientela del Partido Demócrata Liberal, en el poder. En su carta, llama la atención sobre el hecho de que la UE ha suspendido a Rumanía más fondos de los que nuestro país ha conseguido atraer. Ponta añade que, a lo largo de 5 años, Bucarest ha atraído únicamente un 5% del dinero europeo concedido, es decir, casi 1.000 de los 20.000 millones de euros posibles. «Con el actual nivel de absorción de fondos, las perspectivas del actual entorno presupuestario son sombrías y, además, Rumanía corre el riesgo

de recibir menos dinero de la UE inclusive en el futuro ejercicio financiero, porque ha demostrado que no sabe gastarlo adecuadamente», sostiene el signatario de la carta abierta, que solicita a los responsables que tomen una serie de medidas. Victor Ponta considera que es necesario un Pacto Estratégico a nivel político, con el objetivo principal de aumentar la capacidad de absorción de fondos europeos hasta el 2013, pero también en el período 2014-2020. Al mismo tiempo, la oposición propone una legislación única para las adquisiciones públicas, conforme a las demandas de la UE, la creación de un cuerpo único de auditoría y la responsabilización de los actores políticos mediante informes nacionales de gestión, firmada a nivel ministerial.

**AREA DE SEGURIDAD
SOCIAL**

PAÍSES BAJOS

PENSIÓN ESTATAL DE VEJEZ, AOW, Y PENSIONES COMPLEMENTARIAS

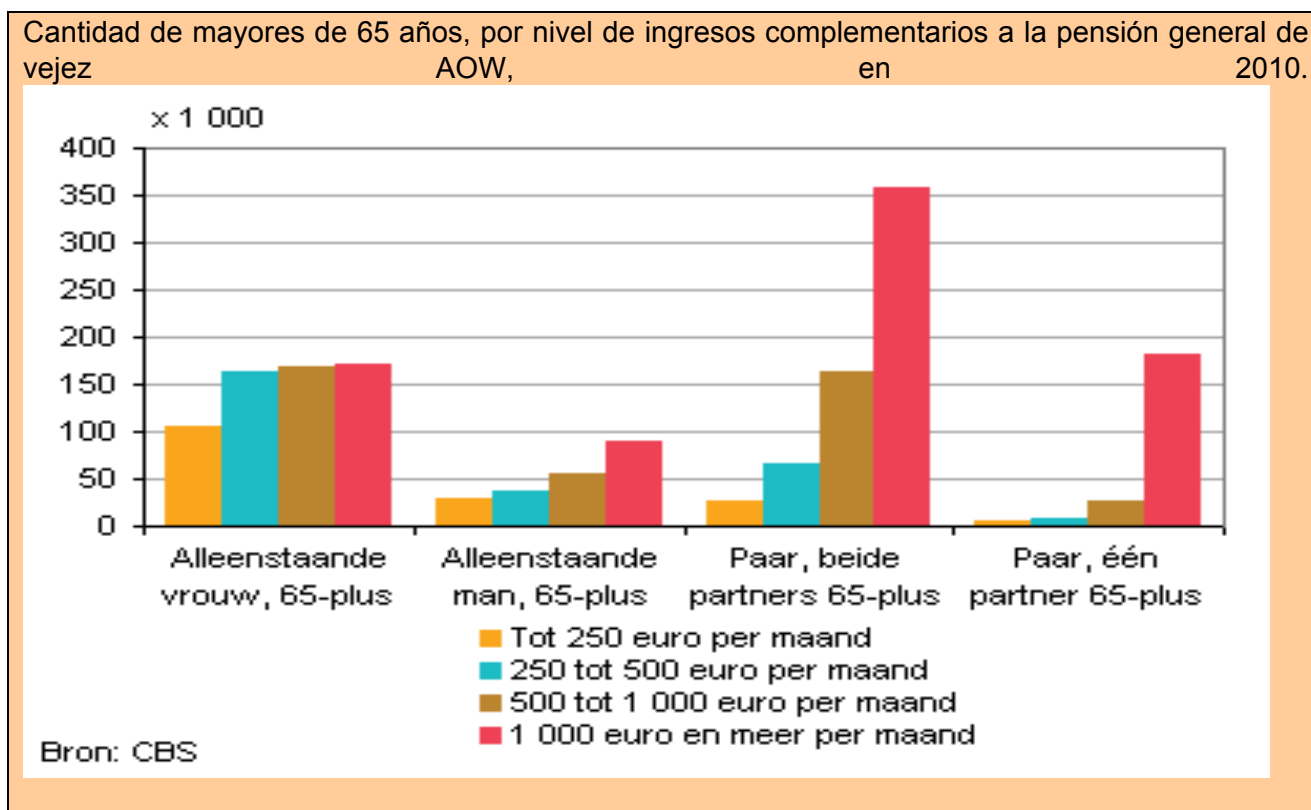
Los Países Bajos tienen un buen sistema de pensiones que es el resultado de la combinación de la pensión del Estado holandés y del seguro complementario obligatorio de muchas empresas que garantiza una pensión basada en el salario medio obtenido durante la vida laboral.

La participación en la pensión complementaria es muy elevada, nueve de cada diez trabajadores participa en la construcción de un fondo de pensiones. Además, Holanda tiene relativamente mucho dinero ahorrado en los fondos de pensiones, más de 700.000 millones de euros.

En 2010, 1.800.000 hogares percibieron una pensión general de vejez, AOW. Casi nueve de cada diez recibieron también una pensión complementaria y un grupo igualmente numeroso percibía ingresos. Sólo 5.000 mayores de 65 años no percibían ningún otro ingreso. En 170.000, los ingresos adicionales que percibían eran inferiores a 250 euros al mes.

Hay grandes diferencias en el nivel de ingresos de los mayores. Las personas mayores que viven solas recibieron, en media, 1.070 euros brutos por mes de pensión AOW. Las parejas mayores de 65 años recibieron en conjunto 1.520 euros brutos al mes.

Las pensiones complementarias también muestran grandes diferencias. Así, en 2010, hubo 170.000 hogares con mayores de 65 años que además de su pensión AOW tuvieron unos ingresos complementarios de como máximo 250 euros por mes. Por otro lado, más de la mitad de los hogares de mayores de 65 años mensualmente recibieron unos ingresos complementarios de 1.000 euros al mes o superiores.



Leyenda:

Alleenstaande vrouw, 65- plus = Mujer que vive sola, mayor de 65 años

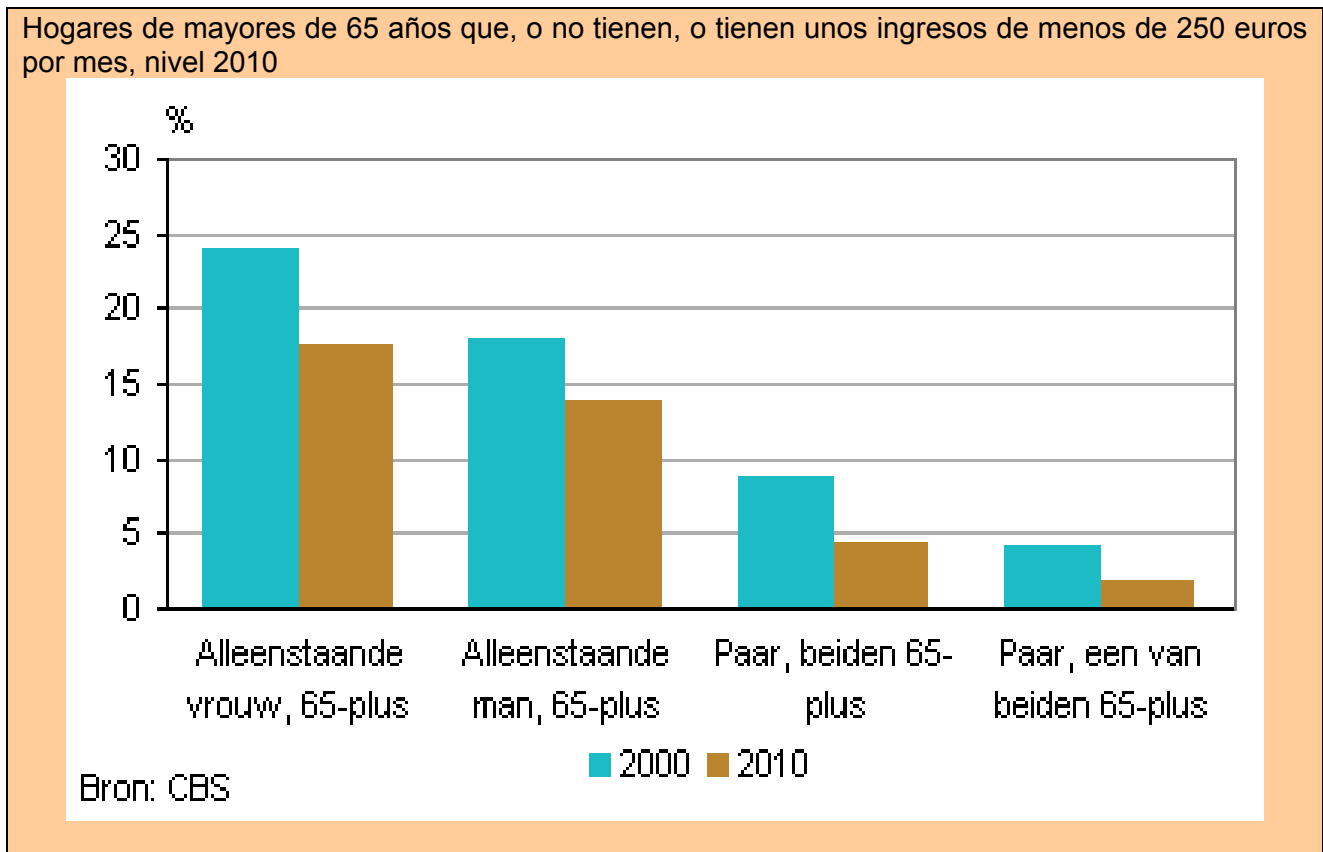
Alleenstaande man, 65- plus = Hombre que vive solo, mayor de 65 años

Paar, beide partners 65-plus = Pareja, ambos miembros mayores de 65 años

Para, een partner 65 plus = Parejas, un miembro mayor de 65 años

Tot 250 euros per maand = Hasta 250 euros por mes
 250 tot 500 euros per maand = De 250 a 500 euros por mes
 500 tot 1.000 euros per maand = De 500 a 1.000 euros por mes
 1.000 euros en meer per maand = 1.000 euros o más por mes

Una de cada seis mujeres solteras percibe muy pocos ingresos adicionales a la pensión general de vejez. Las mujeres que viven solas perciben pocos ingresos adicionales. Entre el grupo de mujeres que viven solas, más de un 17%, o no tenía ingresos adicionales, o estos eran inferiores a 250 euros al mes en 2010. Este porcentaje ha caído drásticamente en diez años; en el año 2000 ascendía al 25%. El número de hogares de mayores de 65 años con unos ingresos adicionales de menos de 250 euros ha pasado de 214.000 en el año 2000, a 170.000 en 2010.

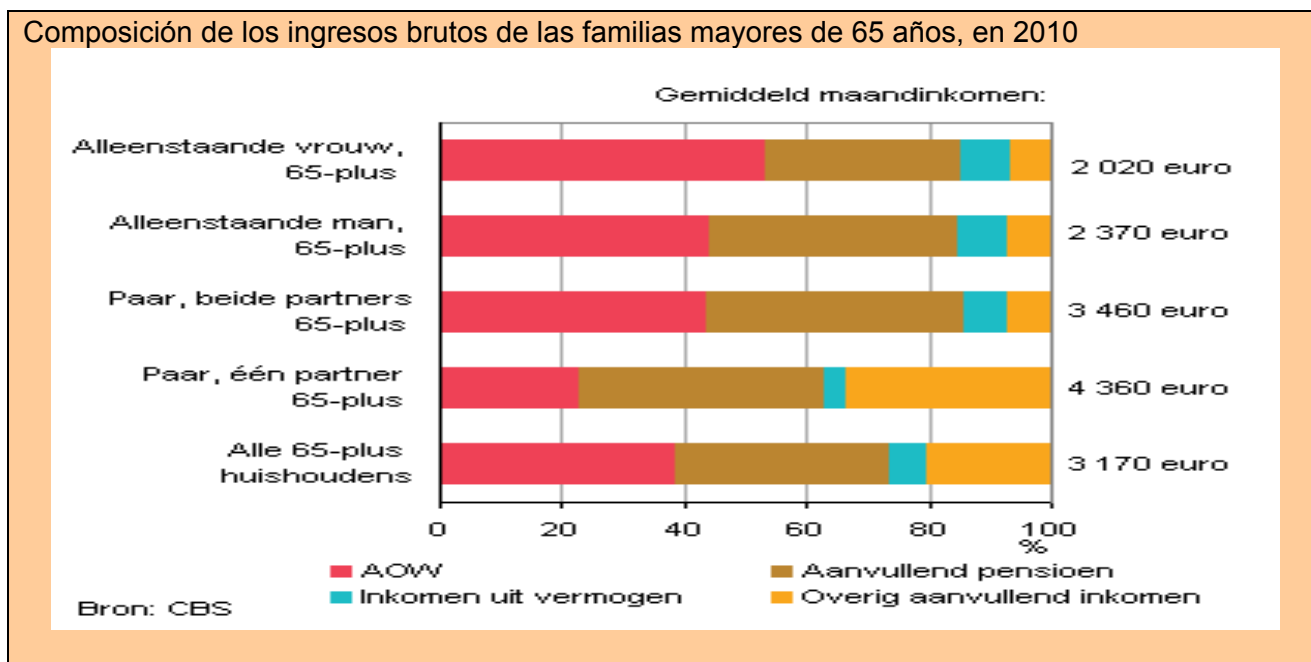


Leyenda:

Alleenstaande vrouw, 65- plus = Mujer que vive sola, mayor de 65 años
 Alleenstaande man, 65- plus = Hombre que vive solo, mayor de 65 años
 Paar, beide partners 65-plus = Pareja, ambos miembros mayores de 65 años
 Para, een van beide 65 plus = Parejas, uno de los dos mayor de 65 años

Existen diferentes tipos de ingresos complementarios. Cerca de 400.000 familias recibieron un subsidio de vivienda, además de la pensión general de vejez. Para 34.000 de ellas, ese fue el único ingreso adicional a la pensión estatal de vejez. Casi nueve de cada diez hogares con una persona mayor de 65 años tiene, además de la pensión general de vejez, un subsidio de vivienda y otros ingresos, en forma de pensión complementaria o de ingresos de capital.

La pensión complementaria es la principal fuente de ingresos además del AOW. El ingreso bruto de las familias de más de 65 años, en media, se compone en un 40% de la pensión estatal de vejez AOW. La pensión complementaria representa el 35% de los ingresos brutos. Los ingresos de capital se elevan, en media, a sólo un 6%, sólo suponen una pequeña contribución.



Leyenda:

Gemiddeld maandinkomen = Promedio de ingresos mensuales

Alleenstaande vrouw, 65- plus = Mujer que vive sola, mayor de 65 años

Alleenstaande man, 65- plus = Hombre que vive solo, mayor de 65 años

Paar, beide partners 65-plus = Pareja, ambos miembros mayores de 65 años

Para, een partner 65 plus = Parejas, un miembro mayor de 65 años

Alle 65 plus huishoudens = Todas las familias de más de 65 años

AOW = Pensión general de vejez

Inkomen uit vermogen = Ingresos de capital

Aanvullend pensioen = Pensiones complementarias

Overige aanvullend inkomen = Otros ingresos complementarios

PENSIÓN COMPLEMENTARIA ENTRE LAS MUJERES

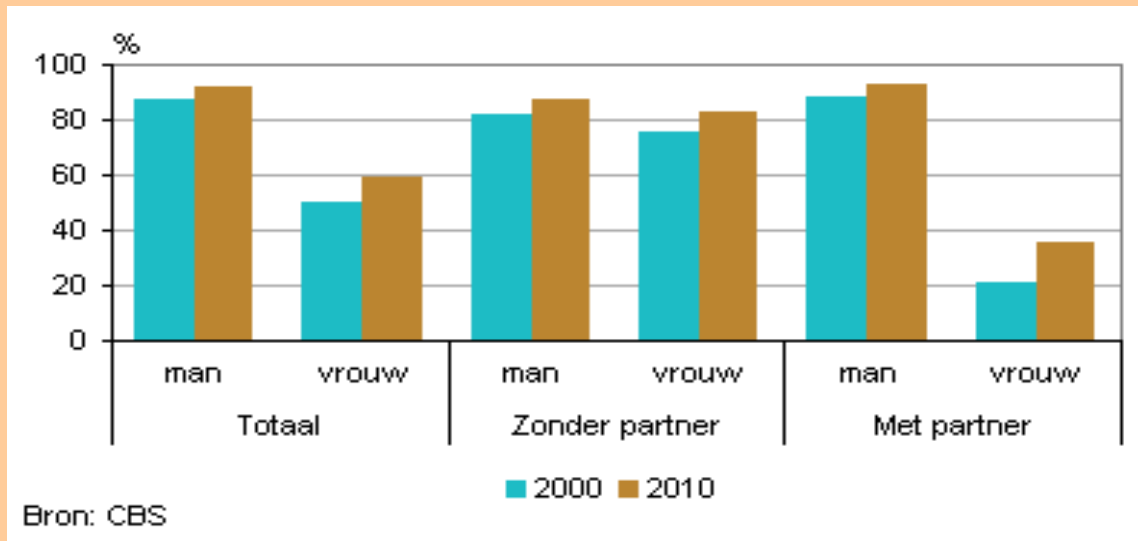
Las estadísticas muestran que las mujeres sufren aún un considerable retraso respecto a los hombres en la percepción de ingresos por pensión de jubilación. La proporción de mujeres mayores de 65 años que perciben una pensión complementaria ha aumentado en los últimos 10 años. No obstante, la diferencia con el sexo masculino sigue siendo grande. Además, en media, las mujeres perciben en concepto de pensión complementaria la mitad que los hombres.

Cada vez hay más mujeres con pensión complementaria. En el año 2000, un 50% de las mujeres percibía una pensión complementaria, además de la pensión estatal de vejez, en 2010, ha aumentado al 59%. El porcentaje sigue siendo claramente inferior al de los hombres, el 92% en 2010.

La percepción de pensión complementaria es relativamente baja especialmente entre las mujeres casadas y las que viven en pareja. No obstante, es cierto que el porcentaje ha aumentado en los últimos 10 años, pasando del 21 al 36%.

Entre las mujeres que viven solas el porcentaje es un poco más elevado. A menudo estas mujeres perciben no sólo la pensión de sus puestos de trabajo en activo sino que además suelen percibir otras pensiones como la pensión de viudedad.

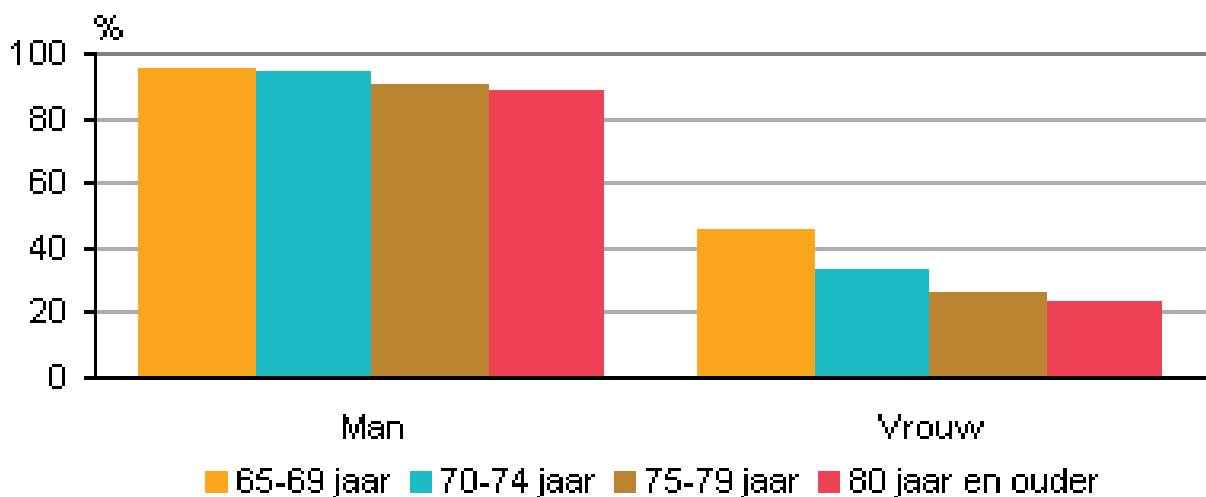
Mayores de 65 años con pensión complementaria



Leyenda:
 Man = Hombre
 Vrouw = Mujer
 Totaal = Total
 Zonder partner = Sin pareja
 Met partner = Con pareja

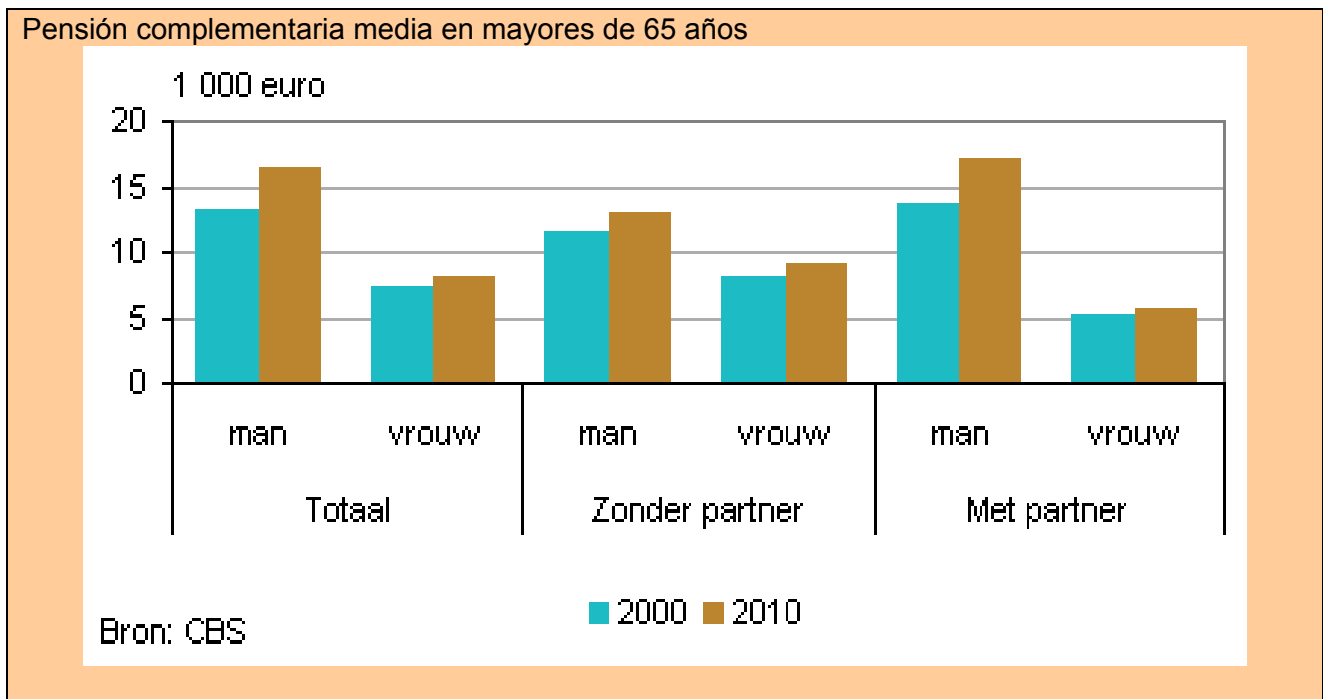
Las generaciones más jóvenes de mujeres perciben con mayor frecuencia una pensión complementaria. Así, en 2010, sólo un 27% de las mujeres de entre 75 y 80 años percibían una pensión complementaria. Entre las mujeres diez años más jóvenes, el porcentaje se elevaba al 45%.

Pensión complementaria entre mayores de 65 años con pareja por edad, en 2010



Leyenda
 Man = Hombre
 Vrouw = Mujer
 Jaar = año
 80 jaar en ouder = 80 años o mayor

El importe de la pensión complementaria de las mujeres aún es muy inferior al de los hombres. En 2010, las mujeres percibieron, en media, 8.000 euros brutos menos que los hombres en concepto de pensión complementaria. Esto supone que perciben por este concepto la mitad de ingresos que los hombres. La diferencia de ingresos por pensión complementaria entre hombres y mujeres fue aún mayor entre las personas mayores de 65 años que viven en pareja. En este grupo, la brecha ha aumentado en los últimos 10 años.



Leyenda:
 Man = Hombre
 Vrouw = Mujer
 Totaal = Total
 Zonder partner = Sin pareja
 Met partner = Con pareja

**AREA DE MERCADO DE
TRABAJO**

EMPLEO/DESEMPLEO

ALEMANIA

ESTADÍSTICAS LABORALES

Sube el Desempleo a 3,11 Millones

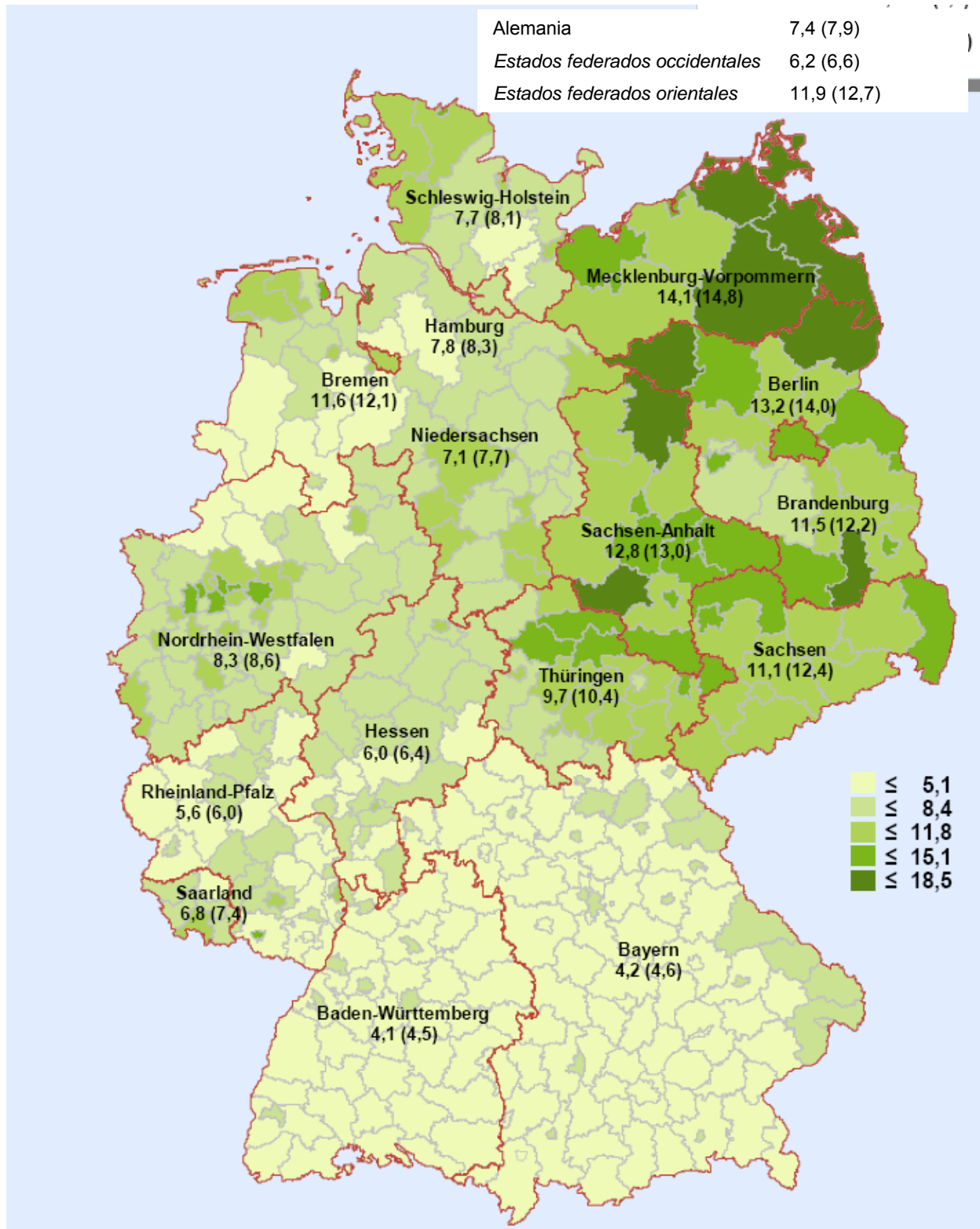
Las bajas temperaturas hicieron mella en el desempleo del mes de febrero. Con 3,11 millones de desempleados el aumento registrado fue de 26.000. Sin embargo, éste sigue siendo el nivel de desempleo más bajo de los últimos 21 años. De hecho, en comparación interanual se registró un descenso de 203.000 desempleados. Con respecto a enero la cuota de desempleo subió un 0,1% a 7,4%. También aumentó la cifra de personas ocupadas a 41,06 millones, en comparación anual un incremento de 577.000 (1,4%); 28,75 millones de ellas tenían un empleo con cotizaciones regulares a la seguridad social (+718.000).

También bajó en febrero el subempleo a 4,15 millones de personas, 420.000 menos que un año antes. 6,2 millones de personas percibieron prestaciones del sistema no contributivo, un 0,5% más que en enero pero un 4,8% menos en comparación interanual. De ellas, aproximadamente 1,7 millones eran menores y 2,1 millones desempleados. El resto son aquellas personas que perciben la prestación como complemento a un empleo regular o personas que no pueden trabajar por cuidar a hijos o familiares.

Hasta la fecha las cuentas de la Agencia Federal de Empleo han evolucionado mejor de lo esperado, con un superávit acumulado hasta finales de febrero de 1.150 millones de euros. Por otra parte, la oferta de empleo se ha ralentizado ligeramente. El índice de empleo de la Agencia Federal de Empleo bajó cuatro puntos en febrero a 175, aunque la demanda de mano de obra sigue siendo elevada. En comparación anual la evolución fue positiva con +11 puntos. Una tercera parte de las nuevas ofertas de empleo procede del sector del trabajo temporal; destaca también la demanda en el comercio, las instalaciones en la construcción, la gastronomía, así como el ámbito social y sanitario. En febrero, la cifra de notificación de los puestos de trabajo vacantes se elevó a 473.000, lo que supone, en comparación interanual, un aumento en 56.000.

Estadísticas laborales

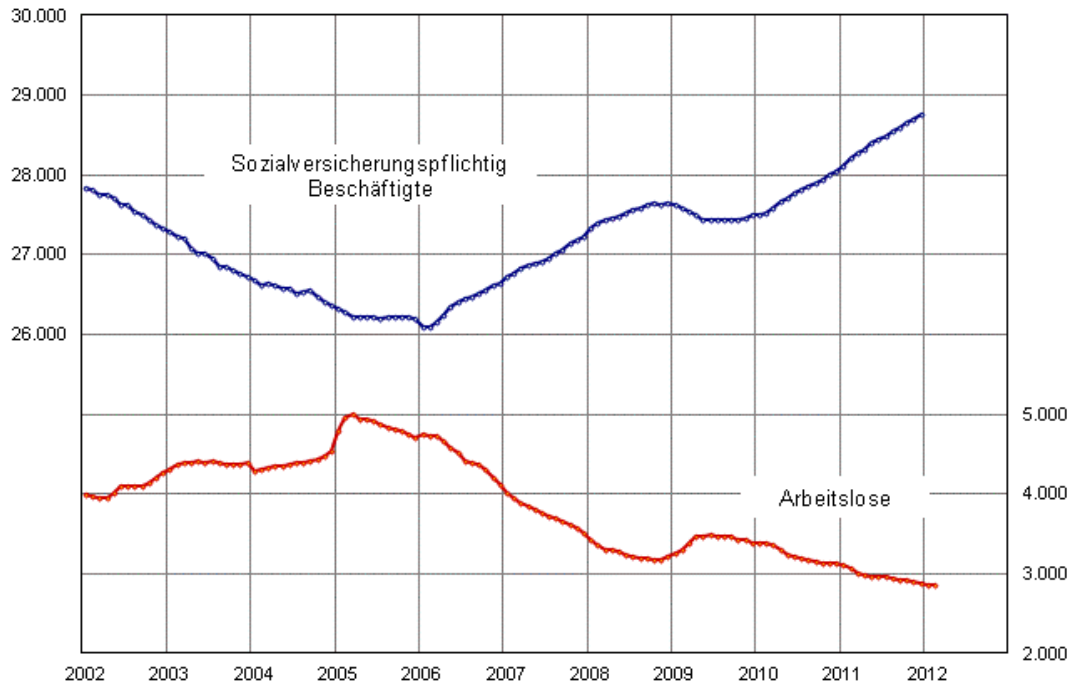
Cuota de desempleo en Alemania, febrero de 2012 (entre paréntesis 2011)



Febrero 2012	2012		2011		Cambios respecto al mes correspondiente del año anterior (Cuota de desempleo: valores del año anterior)			
	Febrero	Enero	Diciembre	Noviembre	Febrero		Enero	Diciembre
					cifras abs.	%	%	%
POBLACIÓN ACTIVA (prom. Empleados cotizantes a Seg.)	...	41.090.000	41.469.00	41.647.00	1,5	1,4
DESEMPLEADOS								
- Total	3.109.947	3.084.230	2.780.206	2.713.054	-202.784	-6,1	-7,8	-7,7
De ellos: Código Social 33,1 %	1.028.442	1.010.815	813.422	769.261	-78.921	-7,1	-11,8	-14,2
Código Social 66,9 %	2.081.505	2.073.415	1.966.784	1.943.793	-123.863	-5,6	-5,7	-4,6
hombres 55,3 %	1.720.600	1.689.916	1.476.465	1.416.554	-115.399	-6,3	-8,8	-8,7
mujeres 44,7 %	1.389.347	1.394.314	1.303.741	1.296.500	-87.385	-5,9	-6,6	-6,5
jóvenes 15-25 9,4 %	292.976	275.107	239.767	234.073	-21.707	-6,9	-9,8	-9,7
de ellos: 15- 1,7 %	46.184	44.199	41.282	41.218	-2.706	-5,5	-7,2	-7,8
personas 50- 31,4 %	976.749	977.356	886.720	865.955	-32.912	-3,3	-4,3	-3,7
de ellos: 55- 18,4 %	571.813	571.904	523.718	514.483	-13.099	-2,2	-3,2	-2,3
extranjeros 15,7 %	488.218	485.883	449.883	443.026	-14.839	-2,9	-4,6	-5,0
alemanes 84,2 %	2.617.805	2.594.520	2.326.852	2.266.557	-187.767	-6,7	-8,4	-8,2
5,8 %	180.300	182.741	173.929	172.847	-7.551	-4,0	-3,4	-1,4
CUOTA DE DESEMPLEO								
- en rel. Con la población civil	7,4	7,3	6,6	6,4	7,9	-	7,9	7,1
Hombres	7,7	7,5	6,6	6,3	8,2	-	8,3	7,2
Mujeres	7,0	7,0	6,6	6,5	7,5	-	7,5	7,1
15 a 25 años	6,3	5,9	5,1	5,0	6,6	-	6,4	5,6
15 a 20 años	3,4	3,3	3,1	3,1	3,4	-	3,4	3,1
50 a 65 años	8,4	8,4	7,6	7,5	9,0	-	9,1	8,2
55 a 65 años	8,9	8,9	8,2	8,0	9,6	-	9,7	8,8
Extranjeros	15,1	15,1	14,0	13,7	15,7	-	15,9	14,8
Alemanes	6,7	6,7	6,0	5,8	7,2	-	7,3	6,5
- en rel. Con la población civil	8,2	8,2	7,4	7,2	8,8	-	8,9	8,0
SUBEMPLEO								
Desempleo	3.357.002	3.321.359	3.028.471	2.969.242	-227.343	-6,3	-7,8	-7,8
Subempleo sentido estricto	3.946.237	3.897.735	3.672.734	3.636.127	-395.068	-9,1	-10,8	-11,5
Subempleo sin trabajo a jornada	4.150.888	4.106.666	3.893.046	3.859.954	-419.985	-9,2	-10,8	-11,3
% de subempleo (sin jornada)	9,7	9,6	9,1	9,1	x	x	x	x
PERCEPTORES DE								
- Prestación contributiva por	974.690	946.785	776.411	718.912	-71.550	-6,8	-10,7	-12,3
- Subsidio de desempleo ("ALG II")	4.500.766	4.472.937	4.428.422	4.441.867	-250.411	-5,3	-5,0	-5,8
- Subsidio social	1.708.223	1.702.620	1.692.523	1.698.111	-61.702	-3,5	-3,3	-4,3
- Cuota de perceptores activos	8,3	8,3	8,2	8,2	8,8		8,7	8,7
OFERTAS DE EMPLEO								
- Nuevas / mes	189.117	135.958	165.447	192.994	-10.851	-5,4	0,1	2,9
- Nuevas desde principio de año	325.075	135.958	2.232.506	2.067.059	-10.668	-3,2	0,1	10,7
- Total de ofertas	472.868	451.619	466.619	491.656	55.644	13,3	20,5	22,9
- Índice de empleo BA-X	175	179	178	178	x	x	x	x
PARTICIPANTES EN MEDIDAS SELECTAS DE LA POLÍTICA ACTIVA DE MERCADO LABORAL								
- Total	1.036.854	1.063.549	1.157.640	1.205.712	-279.464	-21,2	-20,7	-21,6
De ellos: cualificación	148.520	152.748	167.591	175.401	-55.052	-27,0	-28,0	-25,5
Asesor. profesional y fomento a la	305.330	326.003	339.713	337.904	-60.068	-16,4	-11,3	-13,6
Prestaciones de apoyo al empleo	253.730	261.773	280.288	290.434	-59.994	-19,1	-18,2	-16,6
Medidas de creación de empleo	149.171	151.566	182.948	201.199	-52.884	-26,2	-31,4	-34,5
EVOLUCIÓN DESESTACIONALIZADA								
	Febrero	Enero	Diciembre	Noviembre	Octubr	Septie	Agost	Julio
	Variación frente al mes anterior							
Población activa	...	86.000	57.000	53.000	46.000	42.000	37.000	30.000
Ocupados sujetos a seguridad	59.000	56.000	55.000	50.000	59.000	44.000
Desempleados	0	-26.000	-20.000	-21.000	7.000	-22.000	-8.000	-11.000
Subempleados (sin jornada reducida)	-8.000	-13.000	-23.000	-33.000	-16.000	-44.000	-27.000	-24.000
Ofertas notificadas (con puestos de trabajo subvencionados)	-11.000	6.000	4.000	9.000	7.000	8.000	6.000	2.000
Cuota de desempleo en rel. con el total de la población civil activa	6,8	6,8	6,9	6,9	6,9	6,9	7,0	7,0
Cuota de desempleo según criterios de la OIT	...	5,8	5,7	5,7	5,8	5,8	5,8	5,9

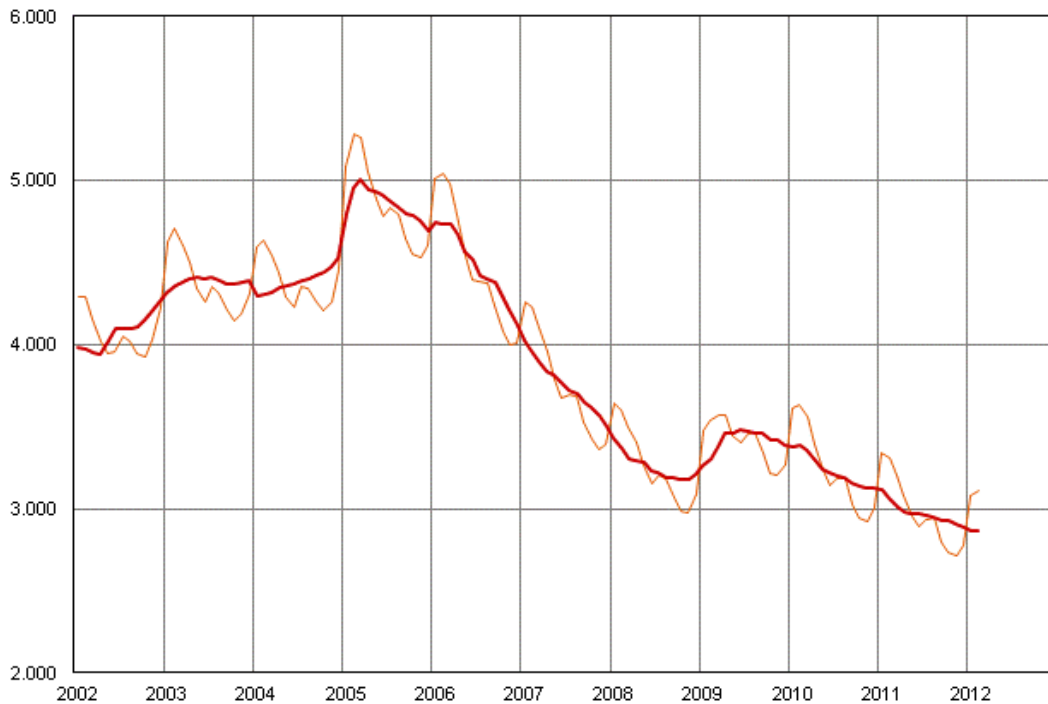
Evolución de las cifras de empleo y desempleo en Alemania (miles, cifras desestacionalizadas)

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



Desempleo:

----- Valores originales ----- Valores desestacionalizados



OFERTA DE EMPLEO EN FEBRERO

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

2011											2012		
Ene.	Feb	Mar.	Abr.	May	Jun	Jul	Ago	Sep	Oct.	Nov.	Dec.	Ene.	Feb.
157	164	164	167	166	169	165	170	171	170	178	178	179	175

Índice de empleo

El índice de oferta de empleo de la Agencia Federal de Empleo (BA-X), el indicador más actual en Alemania (basado en las ofertas de las empresas), se ha puesto a principios de año en 175. La causa del descenso se debe sobre todo a la reducción de la dinámica en torno a las nuevas entradas de plazas de trabajo. La oferta tiene una tendencia regresiva, pero se encuentra todavía en un nivel alto. Frente al mes de febrero de 2011, se encuentra el BA-X en 11 puntos plus. La alta demanda de empleo se debe a la situación económica sorprendentemente robusta de los últimos años en Alemania.

Por otra parte deben citarse tres motivos adicionales que contribuyen a la alta demanda de empleo:

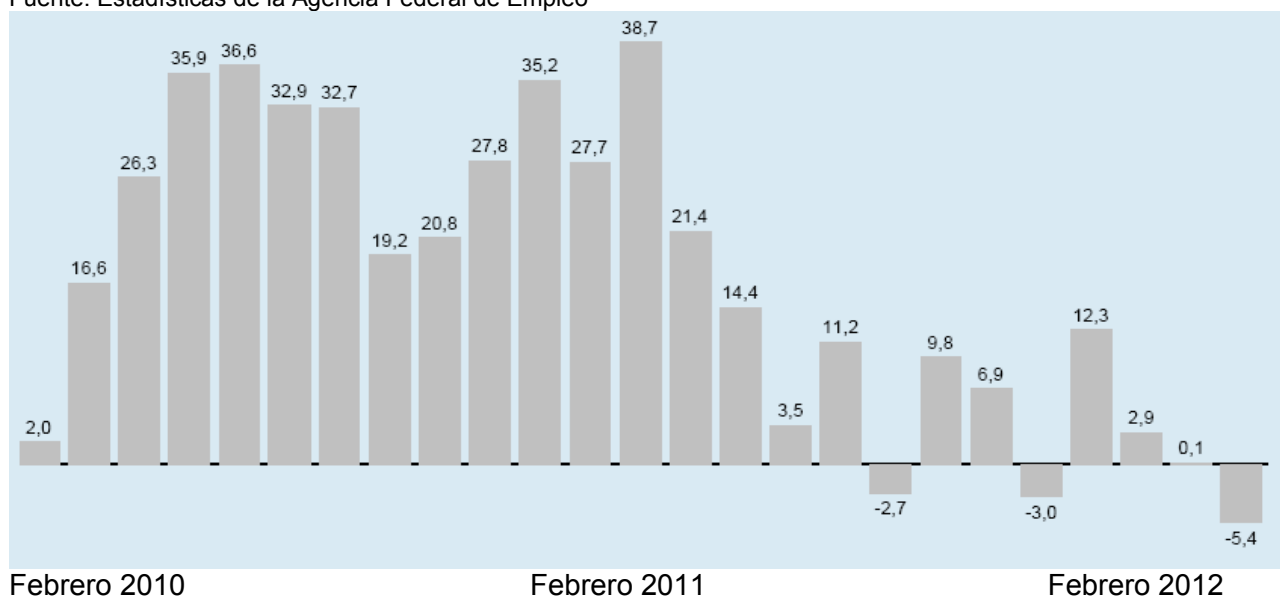
El plus de contratación va acompañado en los últimos años de un aumento de la oferta de puestos de trabajo, ya sea como ofertas nuevas o por fluctuación. Por otra parte, los empresarios no consiguen ocupar con éxito en un primer momento las plazas que ofertan. La búsqueda prolongada de personal adecuado se refleja asimismo en el BA-X. Por estos motivos las empresas buscan progresivamente personal a través de las Agencias de Empleo.

Por otra parte se sigue detectando una fuerte demanda de empleo de trabajo temporal, algo más de 1 de cada 3 plazas ofertadas. También en el área de comercio mayorista y exterior, en la construcción, gastronomía o en la sanidad y el trabajo social existe demanda de empleo. Actualmente existe una importante demanda en casi todos los campos profesionales. Es preciso esperar y ver cómo se desarrollará la oferta en los próximos meses

Oferta de empleo registrada

Cambios en relación con el año anterior en % - Alemania – Febrero 2012

Fuente: Estadísticas de la Agencia Federal de Empleo



Oferta de Empleo - Visión general, Febrero 2012

Fuente: Estadísticas de la Agencia Federal de Empleo

Características	Total	Cuota en %	Enero	Febrero 2011	Modif. en % frente a		Media anual variable / Suma anual variable		
					Ene.	Feb. 2011	2012	2011	Modif. %
Efectivo	1	2	3	4	5	6	7	8	9
Total	472.868	100,0	451.619	417.224	4,7	13,3	477.099	377.608	26,3
S.Soc. obligatoria	442.946	93,7	422.624	384.367	4,8	15,2	443.210	344.224	28,8
Puestos precarios	24.202	5,1	23.544	24.995	2,8	-3,2	26.694	26.229	1,8
Otros puestos	5.720	1,2	5.451	7.862	4,9	-27,2	7.195	7.155	0,5
Duración prevista	374.332	79,2	356.762	318.327	4,9	17,6	373.701	286.233	30,6
- indefinidos	98.536	20,8	94.857	98.897	3,9	-0,4	103.398	91.375	13,2
- limitados									
Horario Trabajo	74.197	15,7	70.931	70.100	4,6	5,8	75.220	69.161	8,8
-parcial incluido*									
Fecha	406.975	86,1	404.606	355.289	0,6	14,5	424.541	328.932	29,1
Ocupación	65.893	13,9	47.013	61.935	40,2	6,4	52.558	48.676	8,0
-ocupación rápida									
-a ocupar + tarde									
Incorporación									
Total	189.117	100,0	135.958	199.968	39,1	-5,4	2.221.838	2.102.517	5,7
S. soc. obligatoria	175.938	93,0	126.290	183.547	39,3	-4,1	2.053.970	1.911.346	7,5
Puestos precarios	11.086	5,9	8.306	13.179	33,5	-15,9	140.698	156.092	-9,9
Otros puestos	2.093	1,1	1.362	3.242	53,7	-35,4		35.079	-22,5
Duración prevista	147.279	77,9	103.385	150.123	42,5	-1,9	...27.170	1.547.215	9,2
- indefinidos	41.838	22,1	32.573	49.845	28,4	-16,1	1.689.429	555.302	-4,1
- limitados							532.409		
Horario trabajo	34.042	18,0	25.872	36.708	31,6	-7,3			-1,7
- parcial incluido							405.617	412.542	
Fecha de prov.	100.983	53,4	70.169	103.416	43,9	-2,4			10,1
- prov. inmediata	88.134	46,6	65.789	96.552	34,0	-8,7	1.234.357	1.120.992	0,6
- prov. posterior							987.481	981.525	
Bajas									
Total	167.752	100,0	150.138	157.417	11,7	6,6	2.163.323	1.979.454	.9,3
S. soc. obligatoria	155.566	92,7	139.031	143.105	11,9	8,7	1.995.052	1.791.313	11,4
Empleos precarios	10.431	6,2	9.792	12.030	6,5	-13,3	141.720	155.020	-
Otros empleos	1.755	1,0	1.315	2.282	33,5	-23,1	26.551	33.121	8,6
Duración prevista	129.743	77,3	115.585	118.358	12,2	9,6	1.634.950	1.447.023	19,8
- indefinidos	38.009	22,7	34.553	39.059	10,0	-2,7	528.373	532.431	13,0
- limitados	30.721	18,3	27.843	32.010	10,3	-4,0	401.450	405.780	-
Horario trabajo									0,8
- parcial incluido	167.752	100,0	150.138	157.417	11,7	6,6	2.163.323	1.979.454	
Fecha Provisión									-
- de inmediato	114.205	68,1	100.044	113.949	14,2	0,2	1.543.172	1.450.169	1,1
Forma provisión									
- plazas ocupadas									9,3
									6,4

* incluidos trabajo a domicilio y teletrabajo

Puestos de trabajo ofertados

Se consideran puestos de trabajo ofertados los que registran 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 horario reducido o poca duración, exentos de cotización
- otros empleos, libres de cotización

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

Oferta de Empleo - Estadísticas por länder, Febrero 2012

Fuente: Estadísticas de la Agencia Federal de Empleo

Región	Efectivos Totales	Modif. en % frente al		Entradas totales	Modif.en % frente a		Salidas totales	Modif. en % frente	
		Ene.	Feb. 2011		Ene.	Feb. 2011		Ene.	Feb. 2011
Efectivo	1	2	3	4	5	6	7	8	9
Alemania	472.868	4,7	13,3	189.117	39,1	-5,4	167.752		6,6
Alemania Occidental	390.298	4,1	12,2	153.440	41,3	-5,7	138.000	11,7	6,9
01 Schleswig-Holstein	14.772	10,8	15,8	6.116	21,4	-0,7	4.678		1,5
02 Hamburgo	15.804	3,0	12,2	5.049	48,4	7,7	4.574	12,3	4,5
03 Baja Sajonia	47.481	6,1	16,6	18.083	31,1	-5,2	15.364	-9,9	-2,2
04 Bremen	4.759	-1,1	10,5	1.720	36,2	-2,8	1.741		24,7
05 Renania Norte -W.	96.475	3,0	12,2	38.098	36,5	-7,5	35.208	13,6	4,5
06 Hesse	36.492	3,9	7,1	13.497	25,4	-11,5	12.111		-3,9
07 Renania Palatinado	22.040	6,3	20,8	9.425	46,9	6,7	8.133	8,7	15,0
08 Baden-Wurtemberg	75.727	3,4	14,1	28.509	51,7	-5,2	25.970	23,0	11,3
09 Baviera	69.362	5,1	16,1	30.109	55,3	-3,7	26.779	10,0	14,9
10 Sarre	5.792	5,0	7,9	2.543	49,5	-0,7	2.247	-10,4	8,7
Alemania Oriental	82.570	7,8	19,2	35.677	30,4	-4,4	29.752	27,5	5,1
11 Berlin	18.343	7,4	62,5		31,7	42,3	5.885	25,4	37,1
12 Brandeburgo	11.682		18,8	7.136	30,2	-10,4	3.683	21,7	-3,2
13 Meckl.-Pom. Occ.	9.269	11,7	18,4	4.913	27,2	-6,4	3.082	17,0	-4,7
14 Sajonia	18.437		1,1	4.200	24,4	-13,3	8.019	9,3	5,3
15 Sajonia Anhalt	10.601	13,7	4,6	8.952	43,5	-19,8	3.957	9,3	-6,7
16 Turingia	14.238		19,2	4.660	31,7	-6,2	5.126	8,1	0,3
		5,4		5.816				0,9	
		7,3						9,4	
								8,2	
		5,1						17,0	

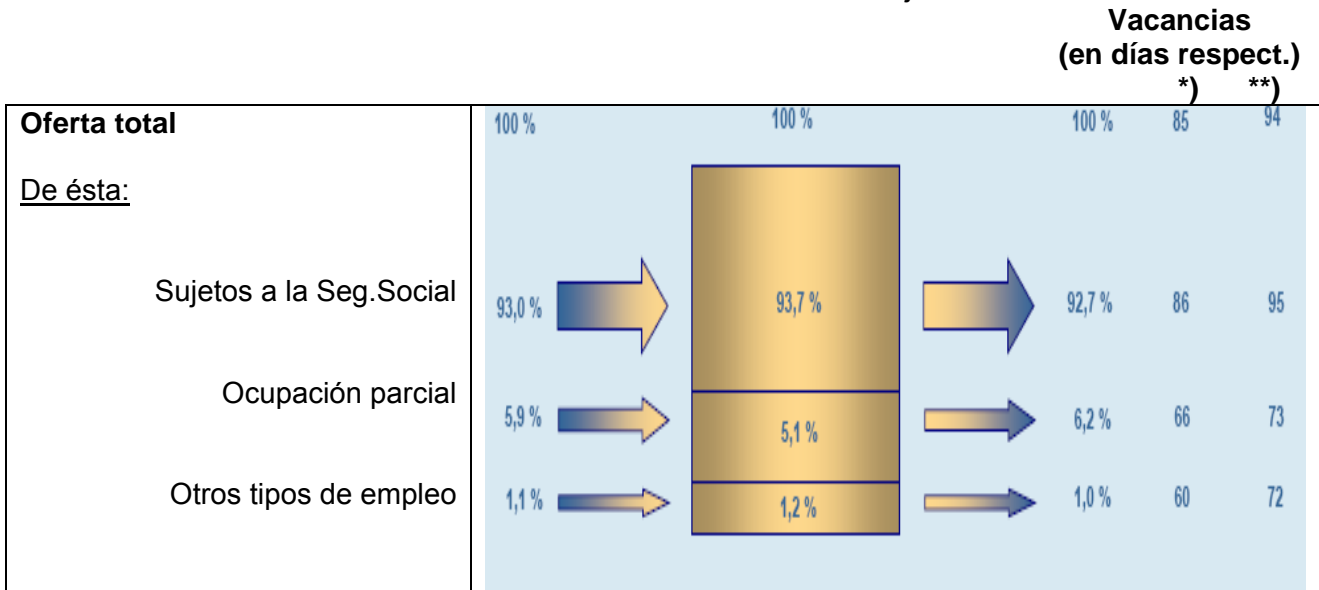
Análisis de las estadísticas de la Agencia Federal de Empleo – Febrero 2012

Fuente: Agencia Federal de Empleo

Altas: 189.117

Efectivos: 472.868

Bajas: 167.752



*) Periodo en días en el que se encuentra vacante la plaza

***) Periodo de días fijados para ocupar la plaza

Resumen sobre la oferta de empleo y vacantes ocupadas

Según las tablas adjuntas se constata que el total de la oferta de empleo antes del mes de febrero en Alemania se elevaba a 472.868 plazas. En febrero hubo una subida con 189.117 altas de las que se han ocupado 167.752 plazas. El periodo de tiempo posible para ocupar dichas plazas se había fijado en 94 días, pero se lograron ocupar en 85 días.

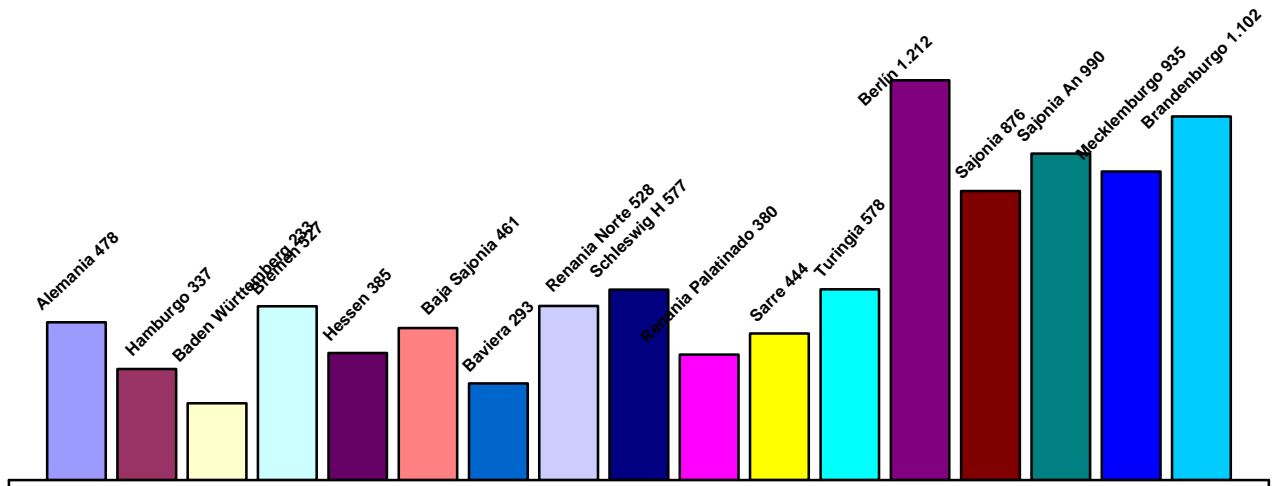
De la oferta nueva del mes de febrero, 189.117 plazas, el 93,0%, son plazas fijas con cotización a la seguridad social. De éstas se han ocupado un 92,7% en un promedio de 86 días. Se disponía de 95 días para ocuparlas.

La nueva oferta de plazas de empleo parcial se eleva al 5,9%, unas décimas superior a la oferta existente de 5,1%. De la oferta de este tipo de plazas se ha ocupado el 6,2%, siendo el único grupo que ha sobrepasado la oferta del mes de febrero - en este caso se han ocupado todas las plazas ofertadas en febrero más una parte de la oferta anterior. Estas plazas han podido ser ocupadas en un promedio de 66 días, aunque se contaba con un periodo máximo de 73 días para ello.

La oferta de otros tipos de empleo en febrero ha sido de un 1,1% frente al 1,2% ya existente y se ha logrado ocupar el 1%. Para ello se han necesitado un promedio de 60 días, contando con 72 días para ello.

OPORTUNIDADES DE EMPLEO EN EL SUR DE ALEMANIA

En este informe vamos a resumir las oportunidades de empleo que ofrecen tres de las regiones más dinámicas del país: Baviera, Baden-Wurtemberg y Hesse. Estas tres regiones suman 98.173 vacantes de las 387.007 registradas en enero de 2012. Un indicador para conocer la intensidad de la demanda es la relación entre vacantes y desempleados. La media alemana es de 478 desempleados por cada 100 vacantes, en Hesse esta relación es de 100.385, en Baviera de 100.293 y en Baden-Wurtemberg incluso de 100.233. Berlín ocupa el último lugar de este ranking con una relación de 1.212 desempleados por cada 100 vacantes.

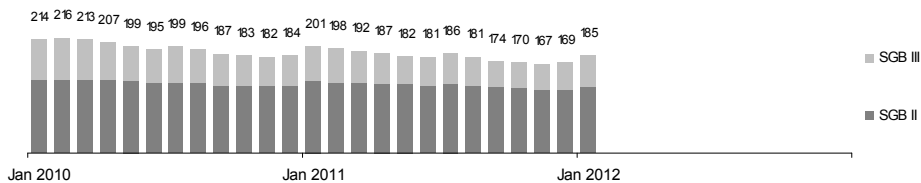


El mercado laboral en Hesse

En enero de 2012 el desempleo en Hesse aumentó en 15.859 personas en comparación con el mes anterior, alcanzado los 185.135. En términos interanuales estas cifras suponen un descenso de 16.163. La tasa de desempleo se sitúa en el 5,9%, un año antes había sido del 6,5%.

En el ámbito de las prestaciones contributivas, el número de desempleados se sitúa en 60.663, 11.440 más que en diciembre y 6.588 menos que en enero 2011. En las prestaciones no contributivas la cifra desempleados se situó en 124.472, 4.419 más en comparación con el mes anterior y 9,548 menos en comparación interanual.

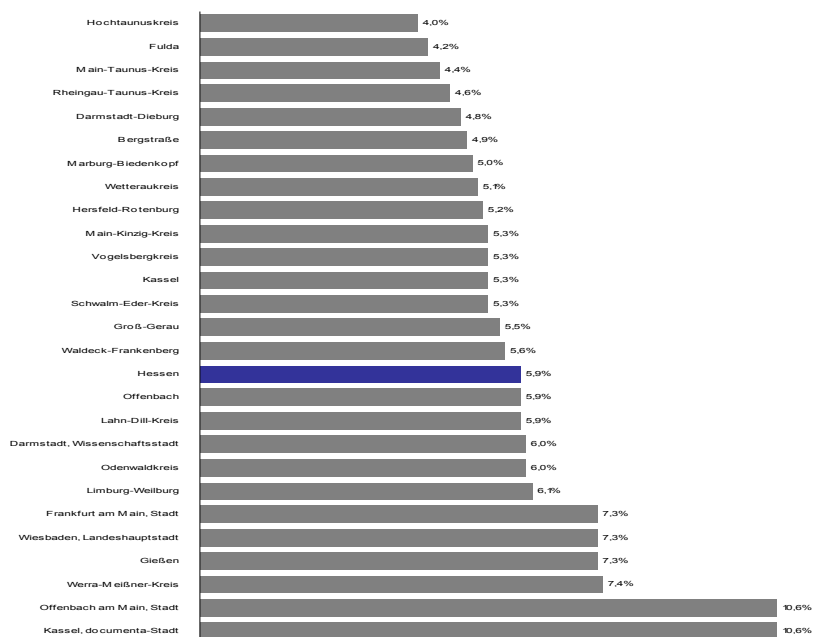
Desempleados en Hesse, enero 2010 a enero 2012



La evolución del desempleo oscila considerablemente en función de los colectivos. Se redujo un 9% en el grupo de los ciudadanos alemanes mientras que en el de los extranjeros la reducción fue solamente del 5%.

	ene 2012	dic 2011	nov 2011	Variación			
				Mes anterior		Interanual ene 2011	
				Absoluto	en %	Absoluto	en %
Demandantes de empleo							
Total	103.011	100.151	97.978	2.860	2,9	-4.804	-4,5
Personas en situación de desempleo							
Total	61.772	60.663	49.223	1.109	1,8	-3.802	-5,8
56,5% Hombres	36.324	35.000	26.947	1.324	3,8	-1.367	-3,6
43,5% Mujeres	25.448	25.663	22.276	-215	-0,8	-2.435	-8,7
9,0% 15 a menos de 25 años	8.585	7.609	5.891	976	12,8	-376	-4,2
1,7% 15 a menos de 20 años	922	778	655	144	18,5	-44	-4,6
34,4% 50 a 65 años	21.632	21.640	18.828	-8	-0,0	-1.866	-7,9
21,5% 55 a 65 años	15.012	15.018	13.586	-6	-0,0	-1.357	-8,3
Desempleados larga x duración	6.791	6.951	6.520	-160	-2,3	-1.088	13,8
Personas con 8,4% discapacidad	5.728	5.795	5.381	-67	-1,2	-497	-8,0
19,0% Extranjeros	9.786	9.770	7.864	16	0,2	183	1,9
Tasas de desempleo							
Total	2,0	1,9	1,6	x	x	x	2,1
Hombres	2,2	2,1	1,6	x	x	x	2,3
Mujeres	1,7	1,7	1,5	x	x	x	1,9
15 a menos de 25 años	2,6	2,3	1,8	x	x	x	2,7
15 a menos de 20 años	1,0	0,8	0,7	x	x	x	1,0
50 a menos de 65 años	2,6	2,6	2,2	x	x	x	2,9
55 a menos de 65 años	3,2	3,2	2,9	x	x	x	3,7
Extranjeros	2,8	2,8	2,2	x	x	x	2,8
Oferta de empleo							
Vacantes notificadas	2,2	2,2	1,8	x	x	x	2,4
Vacantes notificadas desde comienzos de año							
Total registro de oferta							

Por otra parte llama la atención la considerable fluctuación en el grupo de los desempleados. En enero un total de 50.575 personas se dieron de alta en el registro de desempleo, 4.650 menos que hace un año, mientras que 35.165 se dieron de baja, lo que supone una reducción de 2.692 en términos interanuales.



Tasa de desempleo por regiones, 2012

En este orden de cosas parece interesante señalar que también en Hesse se pueden constatar considerables diferencias regionales en lo relativo a la tasa de desempleo, oscilando entre el 4,0% de Hochtaunuskreis y el 10,6% de Kassel.

La oferta de empleo en Hesse

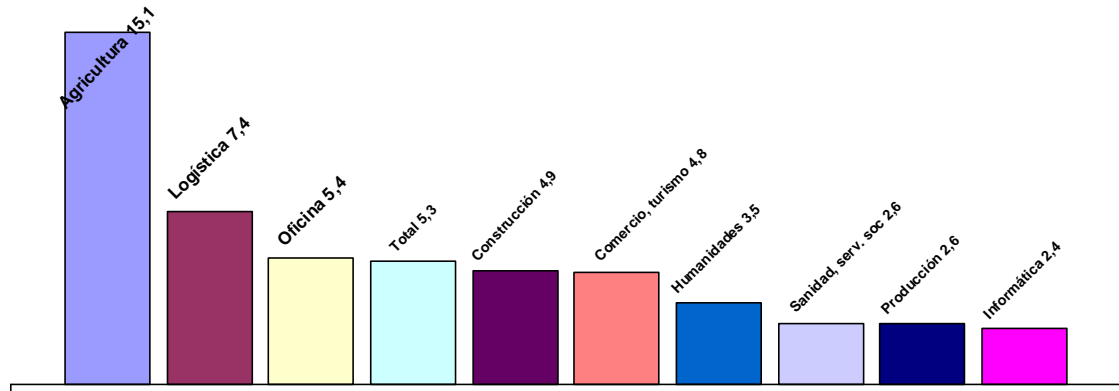
En enero de 2012 la Agencia de empleo contaba con un total de 35.139 vacantes, 2.783 menos que hace un año. El

número de vacantes comunicadas ascendió a 10.760, una cifra prácticamente idéntica a la del año anterior (-31). Un total de 13.514 vacantes fueron dadas de baja, 1.060 menos que hace un año.

Desempleados y vacantes	Enero 2012 1	Total	% sobre el total	Variación mes anterior		Variación interanual	
				Total	en %	Total	en %
Desempleados		185.135	100	15.859	9,4	-16.136	-8,0
de estos	Agricultura, silvicultura	4.704	2,5	x	x	x	x
	Materias primas, producción	25.506	13,8	x	x	x	x
	Construcción, arquitectos, mantenimiento de edificios	12.100	6,5	x	x	x	x
	Ciencias naturales, ingenieros, etc.	3.205	1,7	x	x	x	x
	Seguridad, logística, transportes	41.976	22,7	x	x	x	x
	Comercio, servicios, turismo	26.001	14,0	x	x	x	x
	Organizac. Empresas, contabilidad, administración, derecho.	19.921	10,8	x	x	x	x
	Sanidad, sociales, educación	13.372	7,2	x	x	x	x
	Humanidades, cultura, diseño	3.459	1,9	x	x	x	x
	Sin datos	34.885	18,8	7.220	26,1	-6.178	-15,0
Vacantes		35.139	100	-2.783	-7,3	3.694	11,7
de estos	Agricultura, silvicultura	312	0,9	3	1,0	32	11,4
	Materias primas, producción	9.925	28,2	-705	-6,6	1.649	19,9
	Construcción, arquitectos, mantenimiento de edificios	2.471	7,0	-92	-3,6	234	10,5
	Ciencias naturales, ingenieros, etc.	1.320	3,8	-107	-7,5	465	54,4
	Seguridad, logística, transportes	5.697	16,2	-1.576	-21,7	-339	-5,6
	Comercio, servicios, turismo	5.400	15,4	-135	-2,4	982	22,2
	Organizac. Empresas, contabilidad, administración, derecho.	3.678	10,5	-55	-1,5	790	27,4
	Sanidad, sociales, educación	5.076	14,4	-13	-0,3	594	13,3
	Humanidades, cultura, diseño	990	2,8	4	0,4	88	9,8
	Sin datos	270	0,8	-107	-28,4	-801	-74,8

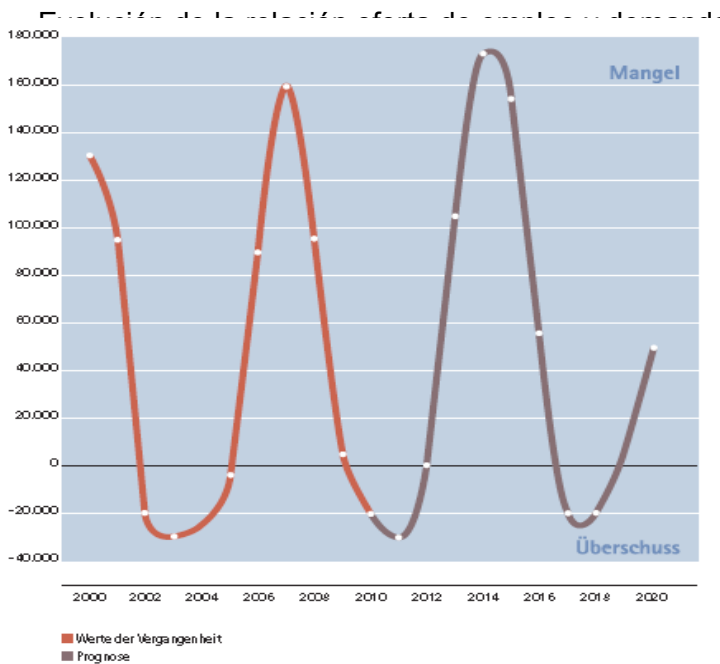
La relación vacantes desempleados es especialmente acuciante en las ciencias naturales, informática y geografía, en la producción y las materias primas así como en la sanidad, la educación y los servicios sociales.

Relación de desempleados y vacantes en Hesse, enero 2012, por grupos profesionales



La oferta de empleo de cuatro grupos profesionales supera el 10% sobre el total: materias primas y producción (9.925, 28,2%), transporte y logística (5.697, 16,2%), comercio y turismo (5.400, 15,4%), sanidad, sociales y educación (5.076, 14,4%).

El análisis de las Cámaras de Hesse (IHK)



En un reciente estudio sobre el impacto del cambio demográfico sobre Hesse, la IHK Hesse señala que hasta 2030 el número de trabajadores en la zona de Frankfurt am Main caerá en 200.000 personas, lo que podría suponer una contracción del PIB en 2.100 millones de euros.

Esta organización pronostica que hasta 2017 se hará notar la falta de especialistas.

El mercado laboral en Baviera

Baviera es una de las regiones con la menor tasa de desempleo de toda Alemania, incluso un punto inferior a la registrada en Hesse. La tasa del desempleo oscila considerablemente en

función de los colectivos. Mientras que la media se sitúa en el 4,2%, la de los mayores de 55 años fue del 6,2% y la de los extranjeros del 9,2%.

	ene 2012	dic 2011	nov 2011	Variación			
				Mes anterior		Interanual	
				Absoluto	en%	Absoluto	en%
Demandantes de empleo							
Total	464.796	458.993	440.630	5.803	1,3	-55.401	10,7
Personas en situación de desempleo							
Total	281.651	229.791	220.047	51.860	22,6	-39.959	12,4
56,5% Hombres	159.229	118.400	108.734	40.829	34,5	-24.545	13,4
43,5% Mujeres	122.422	111.391	111.313	11.031	9,9	-15.414	11,2
9,0% años 15 a menos de 25	25.426	19.340	18.181	6.086	31,5	-4.093	13,9
1,7% años 15 a menos de 20	4.688	3.951	3.872	737	18,7	-927	16,5
34,4% 50 a 65 años	96.753	81.702	79.268	15.051	18,4	-10.731	10,0
21,5% 55 a 65 años	60.432	52.516	51.622	7.916	15,1	-6.329	-9,5
x Desempleados larga duración	x	x	x	x	x	x	x
8,4% Personas con discapacidad	23.616	21.375	21.273	2.241	10,5	-1.715	-6,8
19,0% Extranjeros	53.488	46.284	45.069	7.204	15,6	-4.496	-7,8
Tasas de desempleo							
Total	4,2	3,4	3,3	x	x	x	4,8
Hombres	4,5	3,3	3,0	x	x	x	5,2
Mujeres	3,9	3,5	3,5	x	x	x	4,4
años 15 a menos de 25	3,2	2,4	2,3	x	x	x	3,6
años 15 a menos de 20	1,7	1,4	1,4	x	x	x	2,0
años 50 a menos de 65	5,5	4,6	4,5	x	x	x	6,3
años 55 a menos de 65	6,2	5,4	5,3	x	x	x	7,1
Extranjeros	9,4	8,2	7,9	x	x	x	10,3
Oferta de empleo							
Vacantes notificadas	19.385	25.073	29.881	-5.688	22,7	396	2,1
Vacantes notificadas desde comienzos de año	19.385	336.499	311.426	x	x	396	2,1
Total registro de oferta	66.008	68.682	71.962	-2.674	-3,9	14.234	27,5

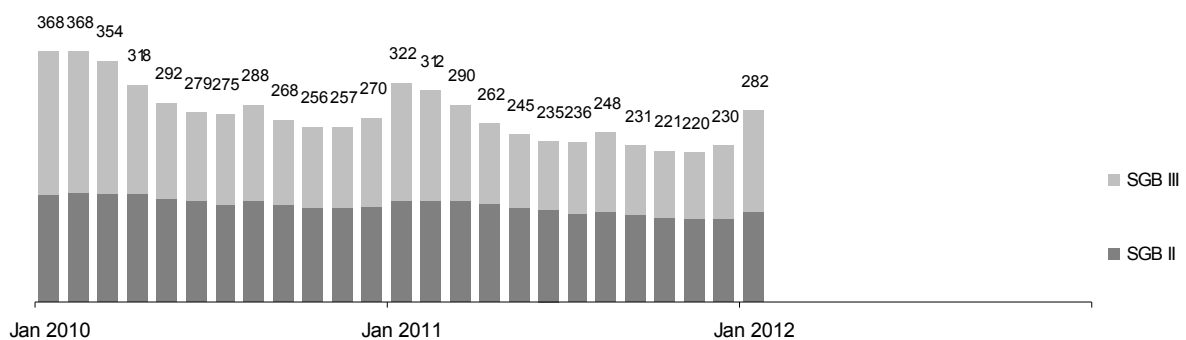
En enero de 2012 el número de vacantes ascendió a 66.008, una reducción del 3,9% en comparación con el mes anterior y del 27,5% en términos interanuales. La oferta de empleo es especialmente fuerte en las dos grandes ciudades bávaras Múnich y Nuremberg (5.519 y 3.355 vacantes, respectivamente), seguidas de la región de Augsburgo (2.618), la ciudad de Augsburgo (2.195) y Ratisbona (1.513)

Por grupos profesionales destacan los servicios no privados (23.708), de los cuales el grupo más importante pertenece a las empresas de cesión de trabajadores (19.841). Le siguen las ofertas de empleo del comercio, mantenimiento y reparación (8.936), la producción industrial (6.732) y la sanidad y los servicios sociales (5.225). Los servicios no privados son los que han experimentado

el mayor número de altas con 7.385, le siguen el comercio, mantenimiento y reparación con 2.243 y la sanidad y los servicios sociales con 1.690. Por profesiones destacan las profesiones relacionadas con los servicios (32.581), la producción (20.394), administrativas (6.681), cerrajeros y mecánicos (6.616).

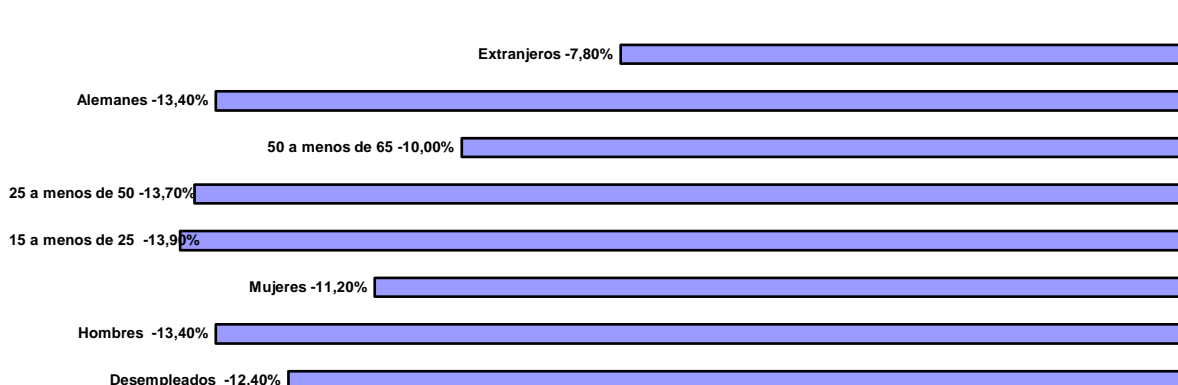
En Baviera el desempleo creció en enero en 51.860 hasta alcanzar los 281.651, lo que supone una caída de 39.959 en comparación interanual. La tasa de desempleo se situó en el 4,2%, en enero de 2011 alcanzaba el 4,8%. Un total de 150.258 desempleados pertenecían al ámbito de las prestaciones contributivas, 42.352 más que el mes anterior y 21.381 menos que hace un año. 131.399 desempleados correspondían al ámbito de las prestaciones no contributivas, un incremento de 9.508 en comparación con diciembre de 2011 y una contracción de 18.578 en comparación enero de ese año.

Desempleados en Baviera, 2010 a 2012

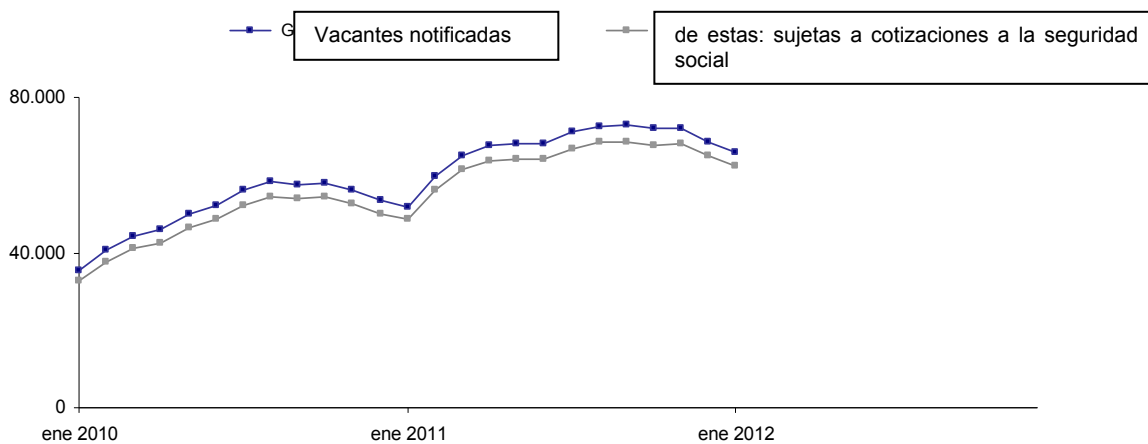


También en Baviera se la evolución de la tasa varía considerablemente entre los grupos. Mientras que cayó un 14% entre las personas entre 15 y menos de 25 años, la contracción fue solo del 8% entre los extranjeros.

Variación interanual del número de desempleados en Baviera, por colectivos, enero 2012, en %

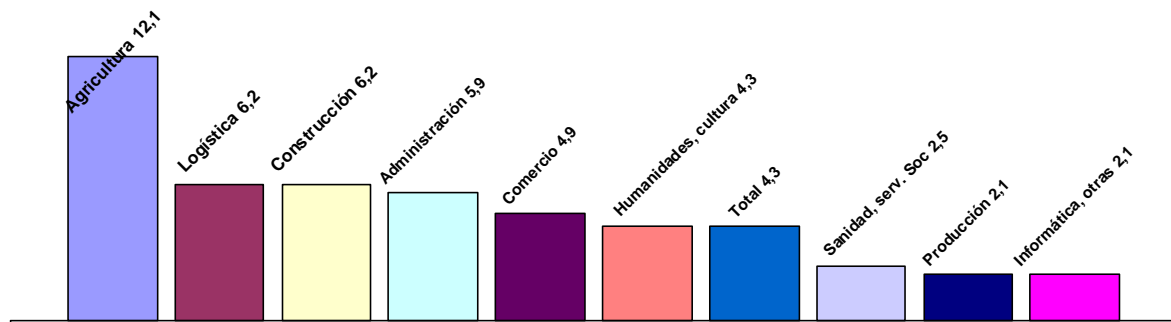


Vacantes notificadas en Baviera, 2010 a 2012



El siguiente gráfico cuantifica el número de desempleados por cada vacante. Cuantos menos candidatos en potencia hay para cada puesto de trabajo, mayor es la probabilidad de encontrar un puesto de trabajo. De acuerdo a los datos facilitados por la agencia regional de empleo las mayores oportunidades de trabajo se dan en la producción y las ciencias naturales, informática con 2,1 desempleados por cada vacante, mientras que en la agricultura están registrados 12,1 desempleados por cada oferta.

Relación desempleados y vacantes en Baviera, enero 2012, por grupos profesionales



Desempleados, vacantes, Baviera, enero 2012, por grupos profesionales

	Desempleados		Vacantes notificadas	
	Total	en % sobre el total	Total	en % sobre el total
	1	2	3	4
	281.651	100	66.008	100
Agricultura	7.738	2,7	641	1,0
Producción, acabado, materias primas	47.960	17,0	22.770	34,5
Construcción, arquitectura	30.831	10,9	4.987	7,6
Ciencias naturales, informática	4.729	1,7	2.259	3,4
Logística, transportes, almacenes	69.434	24,7	11.202	17,0
Comercio, distribución, turismo	41.642	14,8	8.459	12,8
Organización, administración	31.884	11,3	5.359	8,1
Sanidad, servicios sociales	20.695	7,3	8.236	12,5
Humanidades, cultura, diseño	6.271	2,2	1.468	2,2
No es posible la asignación a un grupo concreto	20.462	7,3	252	0,4

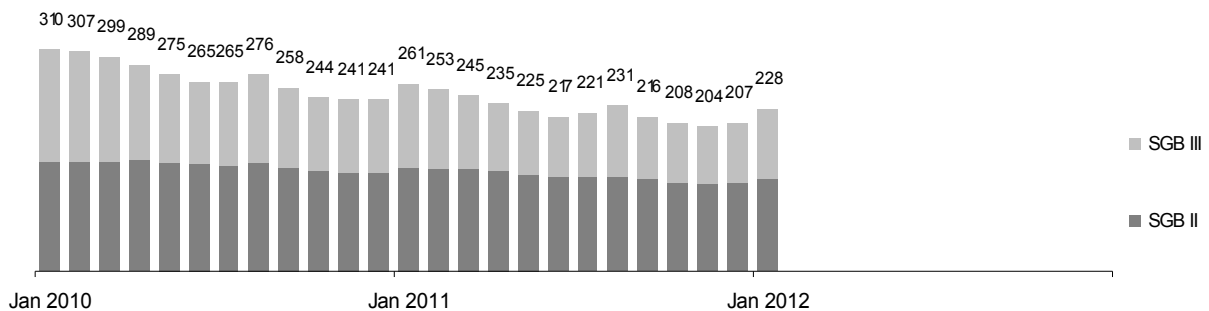
El análisis de la Cámara de Industria y Comercio de Baviera

El 31 de enero de 2012 el gerente de la Cámara de Industria y Comercio de Baviera presentó un instrumento estadístico para identificar las dificultades de cobertura regional. En su introducción señaló que la economía bávara está viviendo una coyuntura excelente, siendo la falta de trabajadores especializados uno de los principales retos que ha de afrontar. En 2011 uno de cada cinco puestos de formación profesional no se pudo ocupar, también en 2012 muchas empresas no podrán cubrir toda su oferta de empleo. Entre las ramas más afectadas menciona los ingenieros de fabricación de maquinaria y los ingenieros de electrónica, así como los trabajadores especializados con el título de maestro. En la actualidad el número de ocupados con una formación dual o académica asciende a 4,1 millones. Hasta 2025 el cambio demográfico reducirá su número en 320.000 (-8%).

El mercado laboral en Baden-Wurtemberg

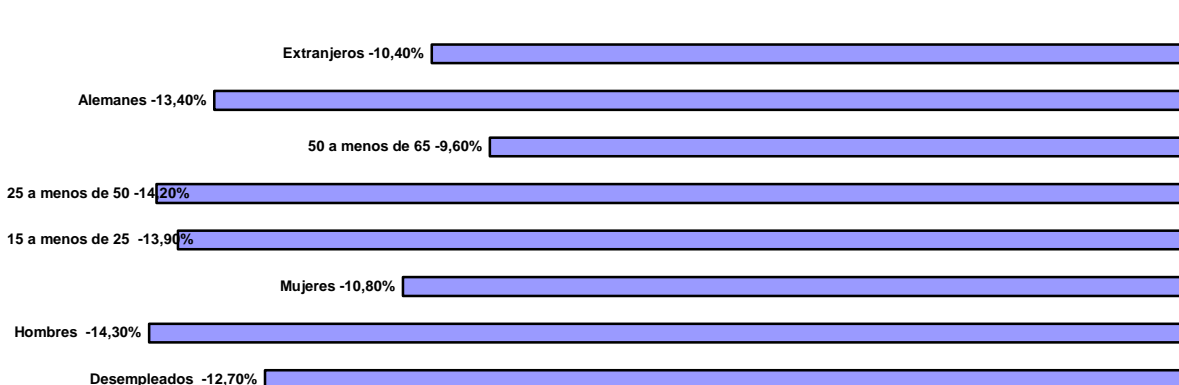
El número de personas en situación de desempleo creció en enero de 2012 en 20.857, alcanzando las 228.020, en términos interanuales se produjo un descenso de 33.029. La tasa de desempleo se situó en el 4,1%, medio punto menos que en enero de 2011.

Desempleados en Baden Wurtemberg, 2010 a 2012



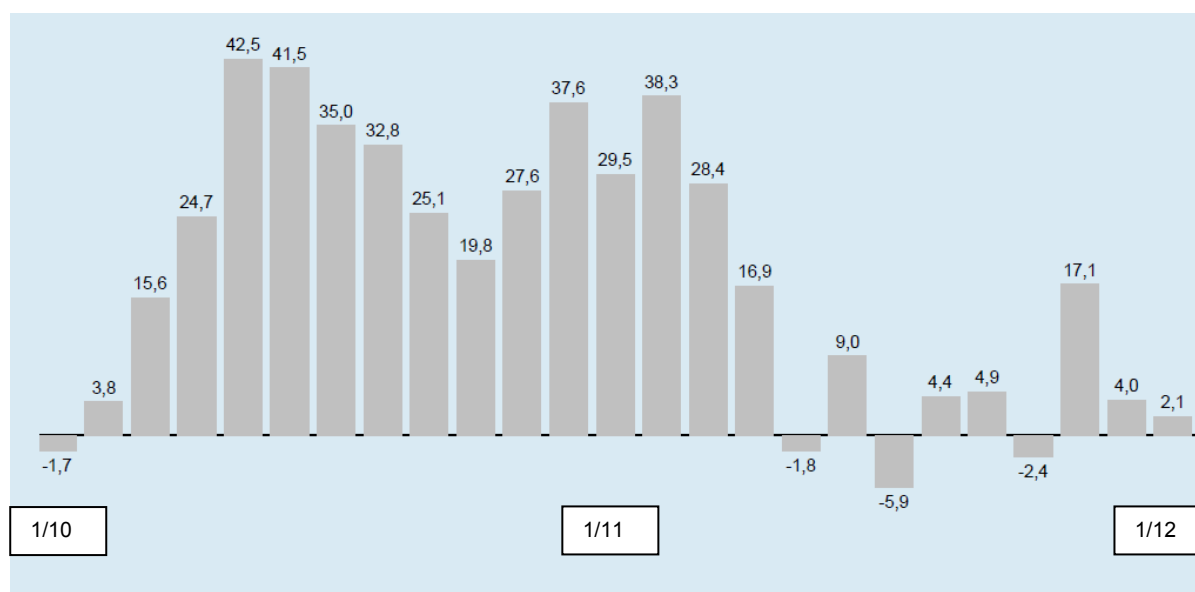
Por colectivos el desempleo ha tenido una evolución. Mientras que en términos interanuales el desempleo de los hombres cayó un 14%, el de las personas entre 50 y menos de 65 años lo hizo solamente un 14%.

Variación interanual del número de desempleados en Baden Wurtemberg, por colectivos, enero 2012



En 2011 la dinámica de creación de puestos de trabajo se ralentizó en comparación a 2010 y a los primeros meses de 2011. Así por ejemplo, en enero 2012 el incremento experimentado fue del 2,1% un año antes había sido del 29,5%.

Variación de la oferta de empleo en Baden Wurtemberg, en %, 2010 a 2012



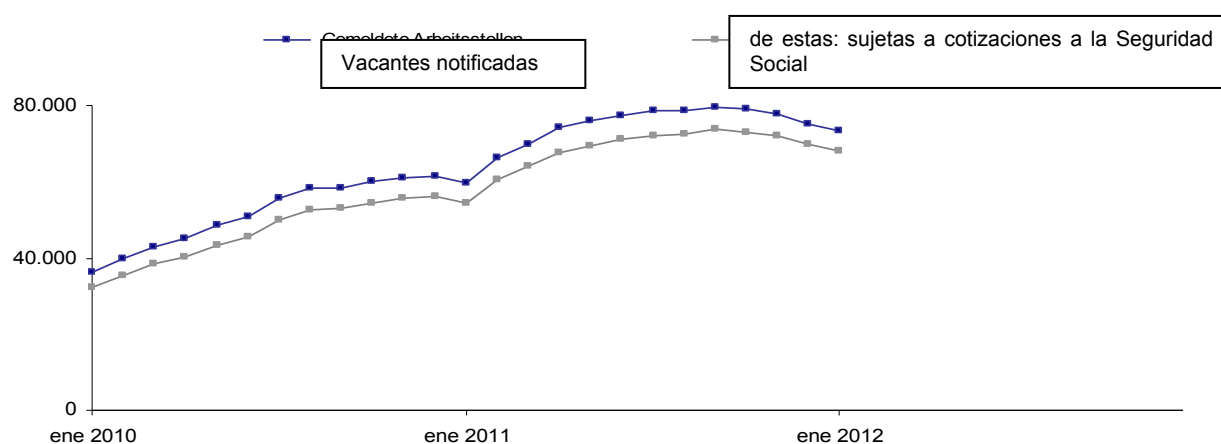
Baden Wurtemberg es la región con la menor tasa de desempleo de toda Alemania. La tasa del desempleo oscila considerablemente en función de los colectivos. Mientras que la media se sitúa en el 4,1%, la de los mayores de 55 años fue del 5,8% y la de los extranjeros del 9,3%.

		ene 2012	dic 2011	nov 2011	Variación			
					Mes anterior		Interanual	
							ene 2011	
					Absoluto	en%	Absoluto	en %
Demandantes de empleo								
total		383.638	386.289	383.302	-2.651	-0,7	-53.200	-12,2
Personas en situación de desempleo								
Total		228.020	207.163	203.683	20.857	10,1	-33.029	-12,7
	51,7% Hombres	117.781	104.584	101.390	13.197	12,6	-19.678	-14,3
	48,3% Mujeres	110.239	102.579	102.293	7.660	7,5	-13.351	-10,8
	7,8% 15 a menos de 25 años	17.705	15.247	14.902	2.458	16,1	-2.853	-13,9
	1,3% 15 a menos de 20 años	2.881	2.665	2.634	216	8,1	-365	-11,2
	33,7% 50 a 65 años	76.837	70.983	70.078	5.854	8,2	-8.120	-9,6
	21,1% 55 a 65 años	48.135	44.910	44.685	3.225	7,2	-4.075	-7,8
	Desempleados larga duración	x	x	x	x	x	x	x
	x Personas con discapacidad	17.466	16.730	16.621	736	4,4	-1.422	-7,5
	24,7% Extranjeros	56.228	51.752	50.593	4.476	8,6	-6.492	-10,4
Tasas de desempleo								
Total		4,1	3,7	3,6	x	x	x	4,7
Hombres		4,0	3,5	3,4	x	x	x	4,6
Mujeres		4,2	3,9	3,9	x	x	x	4,7
15 a menos de 25 años		2,6	2,3	2,2	x	x	x	3,0
15 a menos de 20 años		1,3	1,2	1,2	x	x	x	1,4
50 a menos de 65 años		5,1	4,7	4,6	x	x	x	5,8
55 a menos de 65 años		5,8	5,4	5,4	x	x	x	6,5
Extranjeros		9,3	8,5	8,3	x	x	x	10,4

Oferta de empleo							
Vacantes notificadas	18.789	24.823	27.720	-6.034	-24,3	476	2,6
Vacantes notificadas desde comienzos de año	18.789	325.152	300.329	x	x	476	2,6
Total registro de oferta	73.259	75.321	77.738	-2.062	-2,7	13.572	22,7

En febrero de 2012 el número de vacantes ascendió a 75.727, un incremento del 3,4% y del 14,1% en términos interanuales. Si bien la ciudad con el mayor número de vacantes es la capital Stuttgart (5.831), todo indica que la dispersión geográfica es considerable y posiblemente mayor que en otras regiones alemanas. Le sigue Esslingen (4.567), Ludwigsburg (3.168), los distritos mancomunados Ostalbkreis (2.683) y Ortenaukreis (2.607), Göppingen (2.610), Ravensburg (2.434), Heilbronn (2.171).

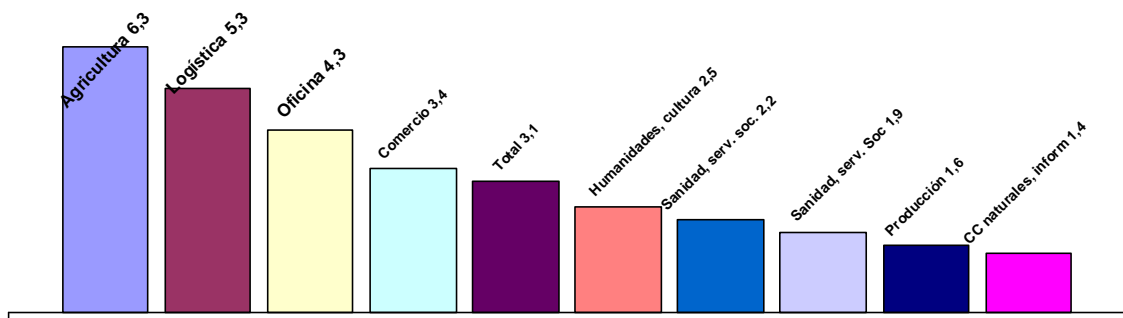
Oferta de empleo en Baden Wurtemberg, 2010 a 2012



Por grupos profesionales la distribución es similar a la de las otras dos regiones: destacan los servicios no privados (31.321), de los cuales el grupo más importante pertenece a las empresas de cesión de trabajadores (26.107). A diferencia de Baviera la producción industrial genera una oferta de empleo mayor que el comercio, mantenimiento y reparación (8.414 y 6.595, respectivamente). Le sigue la sanidad y los servicios sociales (5.307). Los servicios no privados son los que en febrero de 2012 han experimentado el mayor número de altas con 13.135 (lo que supone un incremento del 10,9% en términos interanuales). Le siguen la producción industrial (2.727, +15,5%), el comercio, mantenimiento y reparación (2.233, +15,0%) y la sanidad y los servicios sociales (1.985, +12,3%). Por profesiones destacan las profesiones relacionadas con los servicios (34.239, +31,3%), las profesiones relacionadas con la producción (25.565, +47,9%), administrativas (7.967, +53,2%) y los cerrajeros y mecánicos (7.879, +59,9%).

También en el caso de esta región la relación desempleados y vacantes es especialmente desfavorable en la agricultura y la logística, si bien en general es mucho mejor que en Baviera o Hesse. De acuerdo a los datos facilitados por la agencia regional de empleo las mayores oportunidades de trabajo se dan en la producción (1,6) y las ciencias naturales (1,4) así como en la sanidad y los servicios sociales (1,9)

Relación desempleados / vacantes en Baden Wurtemberg, enero 2012



Desempleados, vacantes, Baden Wurtemberg, enero 2012, por grupos profesionales

	Desempleados		Vacantes notificadas	
	Total	en % sobre el total	Total	en % sobre el total
	1	2	3	4
	228.020	100	73.259	100
Agricultura	4.809	2,1	765	1,0
Producción, acabado, materias primas	44.640	19,6	27.646	37,7
Construcción, arquitectura	12.938	5,7	5.925	8,1
Ciencias naturales, informática	4.063	1,8	2.989	4,1
Logística, transportes, almacenes	51.071	22,4	9.721	13,3
Comercio, distribución, turismo	32.070	14,1	9.473	12,9
Organización, administración	24.777	10,9	5.739	7,8
Sanidad, servicios sociales	16.998	7,5	9.148	12,5
Humanidades, cultura, diseño	3.907	1,7	1.575	2,1
No es posible la asignación a un grupo concreto	32.745	14,4	201	0,3

EL EMPLEO SUBVENCIONADO CON FONDOS PÚBLICOS

El empleo subvencionado con fondos públicos es un instrumento clásico de las políticas activas del mercado laboral. Junto a medidas de acompañamiento del empleo (como asignaciones para los costes salariales) existen otras medidas de creación de empleo. En la actualidad es tema de discusión si el objetivo del empleo subvencionado es exclusivamente la creación de empleo y la mejora de la integración en el mercado laboral, o si por el contrario tienen un carácter sustitutivo del empleo. No obstante, todas las partes coinciden en reconocer la necesidad de este instrumento. El Instituto de investigación del mercado laboral y profesional (IAB) ha analizado las posibilidades y las limitaciones de estas modalidades de empleo en la inserción laboral de los desempleados de larga duración, y elaboran propuestas de reordenación de las mismas.

Medidas y objetivos

Si bien existen puntos de intersección, entre las medidas de empleo subvencionado con fondos públicos hay que diferenciar entre las medidas de acompañamiento y las medidas de creación de empleo. Las primeras fomentan el empleo regular en empresas con ánimo lucrativo, con las segundas se fomenta el empleo en entidades que gestionan las propias medidas. El objetivo común es la reducción de la duración del desempleo, mejorando la capacidad laboral del

desempleado, y la integración de los desempleados de larga duración en el mercado laboral regular. En general se trata hacer frente a las dificultades de intermediación de los desempleados.

Subvención para la inserción:

Está limitada a 12 meses y consisten en un máximo del 50% de la remuneración salarial. Pretende derivar a desempleados con problemas de intermediación a empleos no subvencionados.

En promedio anual, en 2011 recibieron la subvención 15.000 personas, 7.000 para la inserción en un empleo regular con cotizaciones a la seguridad social (-22% con respecto a 2010) y 8.000 para el autoempleo (-24%). En relación con 2010 la cifra de beneficiarios bajó en casi 5.000. En el transcurso del año un total de 32.000 personas pudieron establecer una relación laboral con ayuda de la subvención, 21.000 en la variante de empleo por cuenta ajena (-23%) y 11.000 en la variante para el autoempleo (-34%).

Medidas de creación de empleo y oportunidades de empleo:

Para trabajadores sin posibilidades de obtener un empleo. Su objetivo es mantener o mejorar la empleabilidad y de compensar el mercado laboral en zonas con un nivel de desempleo elevado. Las oportunidades de empleo inciden también en el objetivo de la integración social. En la variante salarial los afectados obtienen empleos regulares, con cotización a la seguridad social excepto al seguro de desempleo; en la variante de inversión adicional perciben la prestación no contributiva, los gastos de vivienda, así como uno o dos euros adicionales por hora. Las condiciones y la duración de la subvención no están definidas legalmente. La subvención para las entidades que ofrecen las medidas de creación de empleo se determina en base a la cualificación del participante; la duración máxima es de 12 meses.

En 2011 estuvieron empleadas en el marco de una oportunidad de empleo un promedio de 188.000 personas, un 39% menos que en 2010. En total iniciaron una oportunidad de empleo 475.000 personas (-36%). Un 88% trabajaron en la variante de inversión adicional (-36%), el 12% restante en la variante salarial.

Subvención al empleo:

Introducida en 2007 para beneficiarios de la prestación no contributiva con más dificultades de inserción laboral. Esta limitada primero a 24 meses, pero con posibilidades de prolongación indefinida, aunque se mantiene el objetivo de la integración en el mercado laboral (subvencionado o no). En promedio anual, en 2011 se beneficiaron de la subvención al empleo 16.000 personas (-55%). En total iniciaron una nueva relación laboral con la subvención 2.800 personas (-65%).

Trabajo ciudadano:

Proyecto modelo iniciado en Sajonia-Anhalt y Baviera e introducido en 2010 para activar laboralmente a hasta 160.000 desempleados de larga duración. Cuenta con un presupuesto total de 1.300 millones de euros y está previsto hasta el 31 de diciembre de 2014. Se divide en dos fases:

- en la fase de activación es prioritaria la integración de los participantes en el mercado laboral regular.
- la fase de ocupación abarca hasta tres años de relación laboral en una empresa con el acompañamiento de un coaching.

Durante 2011 entraron en la fase de ocupación un promedio de 9.000 personas. La cifra total fue de 22.000. Hasta la fecha no se han podido constatar los resultados esperados.

Medidas de entrenamiento empresarial:

Instrumento de nivel inferior dirigido a reducir los gastos de contratación y de preparación a través de una práctica profesional subvencionada. Forma parte de las medidas de activación e inserción profesional. En promedio en 2011 se beneficiaron de estas medidas 161.000 personas, iniciaron una de ellas un total de 1,2 millones de personas, un 25% menos que en 2010.

Denominación	Subvención para el empresario o entidad que ofrece la medida	Beneficio para el beneficiario	Duración de la subvención	Observaciones	Beneficiarios en 2011 Ø
Subvención para la inserción (arts. 217-222, 421 sig., Código Social III)	Subvención a los costes salariales: hasta el 50% de la remuneración salarial	Salario regular	Máx. 12 meses	Ventajas para mayores, enfermos o discapacitados	15.000
Medidas de creación de empleo (arts. 260-271, Código Social III)	Asignación fija mensual para la entidad que ofrece la medida: 900-1.300 €, según la cualificación del participante	Salario regular (relación laboral sin obligación de cotización al seguro de desempleo)	Máx. 12 meses	Ventajas en casos particulares	1.200
Oportunidades de empleo (art. 16d, Código Social II)	Variante de inversión adicional: importe global mensual a la entidad Variante salarial: orientada en las medidas de creación de empleo, en actividades no lucrativas orientada en la subvención a la contratación	Variante de inversión adicional: 1-2 € por hora de trabajo adicionales a la prestación por desempleo no contributiva Variante salarial: salario regular (relación laboral sin obligación de cotización al seguro de desempleo)	Limitada, pero sin especificación legal sobre la duración	Sólo para el fomento de beneficiarios de la prestación por desempleo no contributiva con dificultades individuales de intermediación	188.000
Subvención al empleo (art. 16e, Código Social II)	Subvención a los costes salariales hasta el 75% de la remuneración salarial, eventualmente 200 € durante un año para la cualificación	Salario regular (relación laboral sin obligación de cotización al seguro de desempleo)	Hasta 24 meses, se puede prolongar indefinidamente	Sólo fomento de beneficiarios de la prestación por desempleo no contributiva con posibilidades marginales de integración	16.000
Trabajo ciudadano Fase de activación (arts. 14-18e, Código Social II; art. 46, Código Social III) Fase de ocupación: (arts. 261, 270a, 421u, Código Social III)	Fase de ocupación: Subvención fija de 1.080 € al mes (900 € salario, 180 € cotización a la seguridad social) con una jornada laboral de 30 horas semanales Alternativa 20 horas: 720 € al mes (600 € salario, 120 € cotización)	Fase de activación: intermediación más intensiva, cualificación, subvención Fase de ocupación: salario regular abonado por el empresario (>900 € por 30 horas semanales, > 600 € por 20 horas) Coaching en la intermediación de empleo regular	Fase de activación: mín. 6 meses Fase de ocupación: máx. 36 meses	A disposición cerca de 34.000 puestos de trabajo ciudadano, sobre todo en municipios, ciudades, mancomunidades; deben ser adicionales y de utilidad pública	9.000

<p>Medidas de entrenamiento empresarial</p> <p>Hasta el 31.12.2008: art. 16,1 pág. 2 en relación con arts. 48-52, Código Social III Desde el 01.01.2009: art. 46, Código Social III</p> <p>Medidas para la activación y la inserción profesional</p>	<p>A diferencia de las entidades, las empresas quedan básicamente excluidas de la asunción de los costes. Sólo se abonan gastos de examen y de ropa de trabajo</p>	<p>Prestación por desempleo no contributiva</p> <p>Se abonan además gastos de cursos, exámenes, transporte, así como un complemento para el cuidado de hijos</p>	<p>Adquisición de conocimientos y capacidades necesarios hasta 8 semanas</p> <p>Combinable con medidas de entidades. Duración máx. 12 semanas</p>	<p>Las medidas de entrenamiento se pueden impartir con carácter empresarial y escolar.</p> <p>Las medidas empresariales son individuales, las escolares de grupo.</p>	<p>161.000</p>
---	--	--	--	---	----------------

Riesgos

Las medidas de empleo subvencionado pueden tener una serie de efectos negativos:

- lock in: los participantes en medidas están menos motivados en la búsqueda de un empleo, por lo cual su posibilidad de éxito es menor,
- creaming: se subvenciona más a desempleados con menos dificultades de integración, tanto por parte empresarial (para obtener mayor productividad) como de las agencias intermediadoras (para mejorar las cuotas de éxito de la medida),
- estigmatización de los participantes en estas medidas por sus dificultades de intermediación,
- las empresas contratan a trabajadores subvencionados a pesar de que los habrían contratado igualmente sin la subvención (sobre todo en el caso de la subvención para la inserción),
- las empresas con pocos recursos que no obtienen la subvención estatal pueden verse retiradas del mercado laboral.

Pero también pueden darse efectos positivos:

- mantenimiento de la empleabilidad y competitividad de los desempleados y aumento de su motivación,
- seguridad en caso de pérdida del puesto de trabajo,
- facilidades para la creación de empleo.

Evaluación de las medidas

Tras la evaluación de varias medidas de empleo subvencionado, la subvención para la inserción y las medidas de entrenamiento empresarial han resultado ser las de mayor éxito en la integración laboral y la superación de situaciones de necesidad. Las medidas de creación de empleo presentan resultados satisfactorios sobre todo en los desempleados de larga duración y con dificultades de intermediación.

El éxito de la subvención para la inserción destaca en que los participantes en las medidas tienen entre un 25 y un 40% más oportunidades de obtener un empleo regular una vez agotada la subvención, principalmente en la misma empresa donde han estado empleados, con independencia de la duración de la subvención. Esta fluctuación depende del sexo o de la región.

Los estudios muestran que a largo plazo los participantes en medidas de entrenamiento empresarial encuentran más fácilmente empleo que aquellos desempleados que no las han realizado (hasta un 20% más).

Los resultados más importantes de los estudios sobre las *medidas de creación de empleo* nombran el efecto lock in, que aparece cuando se reduce la actividad en la búsqueda de empleo, así como los diferentes efectos por grupo de personas o por región. En la primera mitad o los tres primeros trimestres la empleabilidad es entre un 10 y un 20% más reducida que en los desempleados que no participan en las medidas, pero ocho meses después de finalizar la medida comienza ligeramente a observarse un efecto positivo. En el caso de personas con un período previo reducido de desempleo las desventajas permanecen incluso tres años después de la participación en las medidas, pero los desempleados de larga duración consiguen un mayor éxito en el tercer año, en particular personas con limitaciones de salud u otras dificultades de intermediación. Los análisis existentes sobre las medidas de creación de empleo muestran principalmente una mejora de la motivación de los beneficiarios.

En cambio, en las oportunidades de empleo el efecto lock in es muy inferior. En el caso de las mujeres, los efectos positivos comienzan a observarse 20 meses después del inicio de la medida (1-2%), mientras que los hombres tardan unos ocho meses en obtener resultados positivos. También aquí salen más beneficiados los desempleados de larga duración. En los jóvenes no se observan efectos positivos ni siquiera después de 20 meses, pero en cambio los mayores tienen más oportunidades de conseguir un empleo regular.

Con respecto a la dependencia de las prestaciones, en la variante de inversión adicional de las oportunidades de empleo ésta es un 2-3% superior que en grupos no subvencionados. De hecho, los estudios indican que después de ocho meses la variante salarial de las oportunidades de empleo ofrece más posibilidades de encontrar un empleo regular y de mantenerlo que la variante de la inversión adicional. Todos coinciden que los resultados de esta última variante son menos satisfactorios en casi todos los grupos.

El instrumento de la subvención para el empleo, creado para beneficiarios de la prestación por desempleo no contributiva con posibilidades marginales de integración, sigue otra filosofía que el resto de las medidas gracias a la duración a largo plazo o indefinida. También ofrece la función del empleo y del salario regular. También ocasiona un efecto lock in generalizado, aunque se observa que gracias a la subvención los beneficiarios logran dejar de depender de transferencias sociales.

Tanto los análisis de los efectos individuales como económicos de las medidas de empleo subvencionado coinciden en la necesidad de afinar la selección de los beneficiarios a fin de evitar sobre todo el efecto lock in, que más bien empeora la situación de los mismos al impedir la integración en empleo regular.

BÉLGICA

NUEVAS MEDIDAS PARA PROMOVER EL EMPLEO³

En su sesión del 24.1.2012 el Consejo de Ministros ha aprobado un anteproyecto de Ley-programa en el que se dictan nuevas medidas para el empleo. Estas medidas plasman algunas de las reformas sociolaborales previstas en el Acuerdo Gubernamental del Gobierno de Elio Di Rupo, que tienen como objetivo impulsar el empleo de las personas de más edad, aumentar la formación de los trabajadores, adaptar el régimen de vacaciones anuales a las normas europeas y aumentar las cotizaciones patronales en caso de despidos de trabajadores mayores.

El empleo de los trabajadores de más edad

La tasa de empleo belga de los trabajadores de entre 55 y 64 años ha estado siempre por debajo de la media europea. En el primer semestre de 2011 sólo alcanzaba el 38,6%. Para remediar esto se han adoptado dos proposiciones: la adaptación de la legislación sobre los despidos colectivos y un plan para el empleo de los trabajadores mayores.

La adaptación de la legislación sobre los despidos colectivos

Hasta ahora, cuando un empresario llevaba a cabo un despido colectivo era libre de elegir a quién rescindía el contrato. Este sistema ha venido provocando a lo largo de los años una discriminación indirecta ya que los empresarios, casi siempre, han optado por eliminar de su plantilla a los trabajadores de más edad.

La nueva legislación obliga, en el caso de despidos colectivos, a que la empresa respete las pirámides de edad. Con este propósito, los trabajadores serán clasificados en tres categorías: los menores de 30 años, los que tengan entre 30 y 49, y los mayores de 50. La relación entre estas categorías deberá ser respetada tras los despidos, así no será posible prescindir sistemáticamente de los trabajadores de más edad (o de los más jóvenes), como solía ocurrir.

En el caso de no respetar esta nueva disposición, el empresario será sancionado, pudiendo perder el derecho a la reducción estructural y a las reducciones de las cuotas patronales de seguridad social previstas para los “grupos-sensibles” (los más difíciles de reinserir en el mercado laboral), por un período de dos años.

Un plan para el empleo de los trabajadores mayores

Todos los años, las empresas deberán poner en marcha un plan concreto y adaptado a su tamaño para fomentar el empleo de los mayores de 50 años. En él mencionará los esfuerzos que realice para mantener en su puesto a dichos trabajadores y, en su caso, si piensa contratar más. Este plan pretende favorecer la toma de conciencia del mundo empresarial en cuanto a la valoración de este grupo de trabajadores y al interés económico que puede suponer para una empresa contar con un personal diversificado en edad. Actualmente, los prejuicios que soportan los trabajadores mayores no tienen en cuenta lo que éstos pueden aportar a las empresas, como su gran capacidad para resolver problemas (gracias a su experiencia), su gran resistencia al estrés, su experiencia en materia de cooperación, etc. El Servicio Público Federal de Empleo pondrá un modelo de plan a disposición de las empresas, cuyo contenido variará en función del tamaño de la misma. Las sociedades con menos de veinte trabajadores quedan dispensadas de esta obligación.

³ Fte.: SPF Empleo.

Aumentar la formación

Garantizar las inversiones en materia de formación de los trabajadores

Con el fin de asegurar que las empresas inviertan realmente en la formación de sus trabajadores, el Consejo de Ministros, bajo propuesta de la Ministra de Empleo, ha decidido aumentar las sanciones para aquellas que no cumplan con este requisito. Actualmente, la sanción que pesa sobre una empresa que pertenece a un sector que no invierte suficientemente en la formación de sus trabajadores se eleva al 0,05% de la masa salarial de la misma. A partir de ahora, este porcentaje pasará a 0,10% para el año 2012 y a 0,15% a partir de 2013. Por esta vía, el Gobierno pretende establecer una relación lógica entre sanción y esfuerzo en formación, de tal forma que, en su caso, el importe de la primera supere el gasto del segundo. Hasta ahora la sanción era siempre inferior al gasto que hubiese podido acarrear a la empresa el haber invertido en formación.

Por otro lado, la empresa que invierta suficientemente en formación, aunque pertenezca a un sector que no cumpla con esta exigencia, no será sancionada.

Ampliación del tiempo previsto para formación

La lista de profesiones carentes de personal cualificado es cada vez más larga. Ciertamente, y a pesar de la crisis actual, numerosas ofertas de empleo no se cubren, debido, principalmente, a la falta de formación de los trabajadores y desempleados cuya preparación no cubre la necesidad de mano de obra cualificada de muchas empresas.

Para animar a los trabajadores a prepararse para el ejercicio de alguna de estas profesiones, el tiempo remunerado de formación, al que tiene derecho cada persona, se ha ampliado a 180 horas. Hasta el momento, el límite estaba establecido en 100/120 horas anuales. La lista de las profesiones para las que se tendrá en cuenta este aumento será establecida cada año en el marco de la reglamentación del desempleo, que contempla los estudios que pueden seguir los desempleados manteniendo sus derechos a la prestación de paro.

Por otro lado, con vistas a acrecentar el acceso al mercado de trabajo de las personas poco cualificadas, el Consejo de Ministros ha acordado igualmente esta ampliación para aquellos estudios encaminados a la obtención de un primer diploma de enseñanza secundaria superior. Este aumento del número de horas de permiso para formación será de aplicación a partir del próximo año escolar, que dará comienzo el 1.9.2012.

Adaptación del régimen de vacaciones anuales

La Comisión Europea ha instado en numerosas ocasiones a Bélgica a ajustar su régimen de vacaciones anuales a las directivas europeas. La legislación belga actual reconoce, para todos los trabajadores en general, un derecho a cuatro semanas de vacaciones y a la paga correspondiente, pero una vez que hayan cumplido un año de trabajo en la empresa. Así, hasta ahora, los trabajadores belgas no tenían derecho, durante su primer año de trabajo, ni al disfrute de vacaciones ni a la remuneración correspondiente. A partir de la entrada en vigor del texto, los trabajadores tendrán derecho a ambas cosas durante el año civil del comienzo de la actividad laboral por cada periodo de tres meses de trabajo, y de forma proporcional.

Aumento de la contribución patronal en caso de desempleo con complemento de empresa (prejubilación)

El acuerdo gubernamental comporta una serie de medidas que tienen como objetivo adaptar las diferentes disposiciones previstas para el final de la vida laboral. De este modo, las condiciones de edad y antigüedad son más estrictas en lo que concierne, entre otras, a la jubilación anticipada y a

la prejubilación, término que a partir de ahora se denomina “desempleo con complemento de empresa” (CCE). En este contexto, el Consejo de Ministros ha decidido adaptar las cotizaciones patronales en materia de prejubilación y pseudo-prejubilación teniendo en cuenta la edad del prejubilado.

De este modo, para todos los CCE a partir del 1 de abril de 2012, el porcentaje de las cotizaciones patronales será del doble. Para los otros CCE, el porcentaje de las cotizaciones que aún queden pendientes se aumentará un 15% a partir de la misma fecha.

SITUACIÓN DEL MERCADO DE TRABAJO EN FEBRERO DE 2012

A finales de febrero había un total de 558.685 trabajadores parados (demandantes de empleo desocupados). Ello supone en base intermensual un descenso de 2.964 personas (0,5%) y un incremento de 10.715 personas (1,9%) en base interanual.

En el mes de referencia la tasa de paro -con relación a la población activa en 2010- fue de 11,1% (11,6% para las mujeres y 10,7% para los hombres).

A nivel regional, y en términos intermensuales, el paro ha disminuido en las tres Regiones del país; Flandes ha tenido el mayor descenso con 1.663 personas (0,8%), seguida de Walonia con 1.141 (0,4%) y Bruselas 160 (0,1%) personas menos respectivamente.

La variación por sexo refleja que, en el mes de febrero y en base intermensual, el paro ha registrado un ligero aumento en el colectivo de los hombres, 166 personas (0%) mientras que, en el de las mujeres se registraba un descenso de 3.130 personas (1,1%).

En la variación por grupos y sexos se observa que, en base intermensual, tanto el colectivo de los jóvenes demandantes de empleo en período de espera como el de los demandantes de empleo de larga duración se redujeron en 1.173 (1%) y 647 (0,3%) personas respectivamente. Por el contrario, el colectivo de los jóvenes demandantes de empleo desocupados menores de 25 años aumentó en 216 personas (0,5%).

En el reparto por nacionalidades se observa que en base intermensual, el paro aumentó en el colectivo de los ciudadanos UE y en el de los extranjeros extracomunitarios en 44 y 360 personas respectivamente. Los colectivos de los nacionales y de los españoles se redujeron en 3.368 y 30 personas respectivamente.

Cuadro 1. Bélgica. Estadísticas del paro completo (demandantes de empleo desocupados) – Febrero 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	561.649	290.604	271.045	203.583	106.813	96.770	250.333	126.434	123.899	107.733	57.357	50.376
Febrero	558.685	290.770	267.915	201.920	106.782	95.138	249.192	126.521	122.671	107.573	57.467	50.106
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 - Febrero 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
Febrero	11,1	10,7	11,6	6,9	6,8	7,1	15,9	15,0	16,9	20,6	20,1	21,2
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 30.06.2010.

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

TOTAL	DATO MENSUAL Febrero 2012	VARIACIONES			
		Respecto al mes anterior		Respecto al mismo mes del año anterior	
		Absoluta	Relativa	Absoluta	Relativa
	558.685	-2.964	-0,5	10.715	1,9
POR SEXO					
Varones	290.770	166	0,0	8.441	2,9
Mujeres	267.915	-3.130	-1,1	2.274	0,8
POR REGIONES					
FLANDES					
Ambos sexos	201.920	-1.663	-0,8	3.440	1,7
Varones	106.782	-31	0,0	3.373	3,2
Mujeres	95.138	-1.632	-1,6	67	0,0
VALONIA					
Ambos sexos	249.192	-1.141	-0,4	5.905	2,4
Varones	126.521	87	0,0	4.210	3,4
Mujeres	122.671	-1.228	-0,9	1.695	1,4
BRUSELAS					
Ambos sexos	107.573	-160	-0,1	1.370	1,2
Varones	57.467	110	0,1	858	1,5
Mujeres	50.106	-270	-0,5	512	1,0

Fuente : Oficina Nacional de Empleo Belga (Onem)

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

	DATO MENSUAL Febrero 2012		VARIACIONES							
			RESPECTO AL MES ANTERIOR				RESPECTO AL MISMO MES DEL AÑO ANTERIOR			
			Absoluta		Relativa		Absoluta		Relativa	
Demandantes de empleo desocupados (DEI)	558.685		-2.964		-0,5%		10.715		1,9%	
Jóvenes demandantes de empleo desocupados (DEI) menores de 25 años:	110.030		-1.173		-1,0%		3.665		3,4%	
	<u>H</u> 60.621	<u>M</u> 49.409	-332	-841	-0,5%	-1,6%	3.007	658	5,2%	1,3%
Demandantes de empleo de larga duración (2 años y más)	198.262		-674		-0,3 %		475		0,2%	
	<u>H</u> 102.657	<u>M</u> 95.605	-127	-547	-0,1%	-0,5%	2.448	-1.973	2,4%	-2,0%
Jóvenes demandantes de empleo en periodo de espera	41.688		216		0,5%		3.184		8,2%	
	<u>H</u> 22.273	<u>M</u> 19.415	253	-37	1,1%	-0,1%	2.049	1.235	10,0%	6,7%

Fuente : Oficina Nacional de Empleo Belga (Onem)

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

Serie anual	Total general	Belgas	% s/ total	Ciudadanos UE	% s/ total	Españoles	% 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
Febrero	558.685	451.956	80,8	49.497	8,8	4.576	0,8	9,2	57.232	10,2
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. Febrero 2011

	DATO MENSUAL	VARIACIONES			
		Diferencia en términos mensuales		Diferencia en términos anuales	
	Febrero 2012	Absoluta	Relativa	Absoluta	Relativa
Total ambos sexos	4.576	-30	-0,6	307	7,1
Varones	2.770	-8	-0,2	284	11,4
- Jóvenes en periodo de espera	68	1	1,4	20	41,6
- Otros	2.702	-9	-0,3	264	10,8
Mujeres	1.806	-22	-1,2	23	1,2
- Jóvenes en periodo de espera	70	1	1,4	5	-6,6
- Otros	1.736	-23	-1,3	28	1,6

Fuente : Oficina Nacional de Empleo Belga (Onem)

CANADÁ

SITUACIÓN DEL MERCADO DE TRABAJO EN FEBRERO⁴

Estabilidad del empleo en febrero

El empleo ha permanecido estable en febrero, aunque el que haya menos personas buscando trabajo ha reducido la tasa de desempleo en dos décimas, hasta el 7,4% (1.386.200 desempleados). Con relación a hace 12 meses, se han ganado 121.000 empleos (+0,7), con el crecimiento concentrado en la primera mitad del periodo y en el empleo a tiempo completo.

Distribución del empleo en febrero

Empleo público, privado y autoempleo

El empleo ha cambiado poco este mes tanto entre los trabajadores por cuenta ajena como entre los autónomos. Si comparamos con la situación de hace 12 meses, el empleo ha crecido entre los trabajadores del sector privado (+1,4%), mientras que ha disminuido ligeramente tanto entre los del sector público (-0,5%) como entre los autónomos (-0,7%).

Empleo a tiempo completo y a tiempo parcial

Tampoco han cambiado mucho las cosas en febrero si atendemos a esta categorización. Con relación a hace 12 meses, se han ganado 204.000 empleos a tiempo completo (+1,5%) y se han perdido 83.000 a tiempo parcial (-2,5%).

Distribución por sexo y edad

El empleo entre los jóvenes de 15 a 24 años ha caído (-27.000) por quinto mes consecutivo, y su tasa de desempleo ha crecido dos décimas, hasta el 14,7%. Con relación a hace un año, los jóvenes han perdido 69.000 empleos (-2,8%). Y menos jóvenes participan en el mercado de trabajo: un 63,3% en febrero, frente al más reciente máximo del 68,1% en septiembre de 2008.

Los trabajadores mayores de 55 años, especialmente los hombres, han ganado empleo en febrero (+24.000). En los 12 últimos meses, el empleo en este sector de edad ha crecido, principalmente por mero envejecimiento de la población, un 4%, el porcentaje más alto entre los grupos de edad. Por su parte, el empleo de las personas de entre 25 y 54 años ha permanecido inalterable en febrero; con relación a hace 12 meses, aquél ha crecido un 0,6% (+67.000).

Distribución por sectores de actividad

Febrero ha visto perder 37.000 empleos en el comercio mayorista y minorista. En los tres últimos años, el empleo en este sector de actividad no ha variado mucho, fluctuando entre los 2,6 y los 2,7 millones de puestos de trabajo. El sector del transporte y el almacenamiento ha perdido 22.000 empleos este mes, tras lo cual el empleo vuelve a parámetros de hace 12 meses, lo mismo que ocurre con el sector de la asistencia social y sanitaria, que asimismo pierde 22.000 empleos en febrero. También ha perdido empleos el sector de la administración pública (-15.000), que pierde empleo (-1,3%, -12.000) respecto a 12 meses atrás.

Por otro lado, se han ganado 41.000 empleos en el sector de las finanzas, los seguros, las inmobiliarias y el *leasing*, paliando en parte los perdidos por el sector en los 5 meses previos; el

⁴ Fuente: Informe sobre la "Labour Force Survey" de febrero ("The Daily", de 9 de marzo de 2012, de "Statistics Canada").

nivel de empleo en el sector también desciende (-1,2%, -13.000) respecto a hace 12 meses. Los servicios educativos han ganado 17.000 empleos este mes, acumulándose 34.000 ganados (+2,7%) en los 12 últimos meses. También ha ganado empleos (+16.000) el sector del mantenimiento de edificios, servicios a las empresas y otros servicios, que totaliza así 12.000 empleos ganados (+1,7%) en los últimos 12 meses. Asimismo, ha ganado empleo en febrero el sector de los recursos naturales, que acumula un 10.2% de empleo ganado en los últimos 12 meses (+34.000), el crecimiento más alto entre todos los sectores de actividad.

Finalmente, el empleo en los sectores de la construcción y las manufacturas han permanecido estables en febrero; en los últimos 12 meses, se han ganado 26.000 empleos en el primero (+2,1%) y se han perdido 41.000 en el segundo (-2,3%).

Distribución territorial

Se han perdido 2.600 empleos en New Brunswick en febrero, lo que ha incrementado en 6 décimas la tasa de desempleo, hasta el 10,1%, y ha hecho volver el empleo en esta provincia a cifras de hace 12 meses. El empleo en Ontario apenas ha variado este mes, pero el hecho de que menos personas buscasen empleo ha hecho descender la tasa de desempleo en 5 décimas, hasta el 7,6%; en los últimos 12 meses el empleo en esta provincia ha crecido en un 0,8% (+54.000), con el crecimiento concentrado en los seis primeros meses del periodo. El empleo ha permanecido estable en Quebec en febrero, con la tasa de desempleo estable en el 8,4%. Con relación a hace 12 meses, la provincia ha perdido 49.000 empleos (-1,2%). Por su parte, la tasa de desempleo de Alberta sigue siendo una de las más bajas del país (5%); en los últimos 12 meses, el empleo en esta provincia demandante de mano de obra ha experimentado el ritmo de crecimiento más alto de todo el país (+2,8%, +58.000).

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

Según publicó el día 9 de marzo la Oficina de Estadísticas Laborales del Departamento de Trabajo, en el mes de febrero se generaron 227.000 puestos de trabajo. La tasa de desempleo se mantuvo sin cambios en el 8,3%, su nivel más bajo de los tres últimos años. La cifra de creación de empleos superó levemente las expectativas de los analistas, que vaticinaban la creación de 210.000 puestos de trabajo. El Informe también recoge una revisión al alza (+61.000) del dato de empleo de enero.

Febrero es el tercer mes consecutivo en que el número de empleos creados supera los 200.000. En los últimos doce meses se han creado 2 millones de puestos de trabajo por el sector privado.. La Casa Blanca, por su parte, ha resaltado que en los últimos 24 meses el sector privado ha creado más de 3,9 millones de empleos, de los cuales 1,3 millones se crearon en los últimos seis meses, lo que no sucedía en un período igual desde hace seis años.

Debido a la percepción de la mejora del mercado laboral, ha comenzado una fase de incorporaciones a la población activa, que se ha traducido en el aumento de los activos en casi medio millón en los dos últimos meses. Dichas incorporaciones impidieron que la tasa de desempleo descendiera.

Entre otros datos de interés, desde el mes de octubre ha descendido más de un punto, al 14,9, el porcentaje de personas paradas sumadas al de trabajadores a jornada parcial que buscan empleo a jornada completa y al de quienes han dejado de buscar empleo por considerar que no lo encontrarán. El número de personas con trabajos a tiempo parcial (bien porque sus jornadas han sido cortadas o bien porque no encuentran trabajos de jornada completa) es de 8,1 millón.

El número de activos en el mes de febrero fue de 154.871.000 tras experimentar un fuerte incremento mensual de 476.000. En los últimos dos meses, el número de activos ha aumentado en casi un millón. En febrero de 2011 la población activa contaba con 153.302.000 personas. La tasa de actividad creció dos décimas, situándose en el 63,9%, tres décimas por debajo de su nivel de febrero de 2011. El número total de personas empleadas fue de 132.697.000 según los datos de la encuesta de nóminas, y de 142.086.000 según los datos de la EPA.

	Feb. 11	Ene. 12	Feb. 12
Empleados (miles) (encuesta empresas)	130.676	132.470	132.697
Empleados (miles) (EPA)	139.551	141.637	142.085
Tasa paro (EPA)	9,0	8,3	8,3
Tasa actividad (EPA)	64,2	63,7	63,9

La tasa de paro (que se basa en la encuesta EPA) se mantuvo sin variaciones, en el 8,3%, a pesar de la incorporación a la población activa de casi medio millón de personas. El dato interanual refleja una importante reducción de 0,7 puntos, ya que en febrero de 2011 la tasa ascendía al 9,0%. El número de desempleados registró un leve aumento de 48.000 personas, situándose en la cifra de 12.806.000. En febrero de 2011 el número de parados alcanzaba 13.751.000, por lo que se ha registrado un descenso interanual de más de un millón.

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 febrero se crearon 428.000 empleos.

A nivel nacional, en el mes de enero el número de desempleados de larga duración (al menos 27 semanas) registró un descenso de 92.000 personas con respecto a la cifra del mes de enero, situándose en 5.426.000, con un descenso interanual de casi 600.000. El número de personas que llevan menos de cinco semanas desempleadas subió en 55.000, totalizando 2.541.000. Se registró un descenso del número de personas desempleadas entre 5 y 14 semanas (-77.000), bajando su total a 2.807.000, y otro descenso de las desempleadas entre 15 y 26 semanas (-9.000) con lo que su cifra total se sitúa en 1.971.000. Más de la mitad de los parados (el 58,0%) ha permanecido en esta situación durante al menos 15 semanas, y el 42,6% durante más de 26 semanas.

Aproximadamente 2,6 millones de personas (200.000 menos que en enero) no se contabilizaron en las estadísticas de paro por no haber buscado empleo activamente en las cuatro semanas anteriores a la encuesta, a pesar de haberlo hecho en los últimos doce meses. De ellas, un millón declararon no buscar empleo por tener el convencimiento de que no lo encontrarán.

Un total de 3.416.000 trabajadores percibieron las prestaciones estatales por desempleo durante la semana que terminó el 25 de febrero (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 26,67%.

La encuesta a las empresas indica que el sector privado creó 233.000 puestos de trabajo. El sector industrial registró un crecimiento de 31.000 empleos, todos ellos en la manufactura de bienes duraderos (con una vida prevista de al menos tres años). La Casa Blanca ha subrayado que desde los años 90 el sector manufacturero por vez primera está creando empleo, creando 429.000 empleos en los dos últimos años. La construcción registró un retroceso de 13.000 puestos de trabajo tras dos meses consecutivos de crecimiento.

En los servicios destacó la creación de empleos en ETTs (82.000), sanidad (61.000) y hostelería (44.000). Asimismo, la minería añadió 7.000 empleos. Ese sector, desde su descenso en octubre de 2009 ha incrementado el número de empleos a 180.000.

El único retroceso de importancia se produjo en venta al por menor (-7.000). Las administraciones públicas destruyeron 7.000 empleos, la mayor parte en la administración federal. En 2011 el sector público perdió una media de 22.000 empleos al mes.

Desglose por grupos de población:

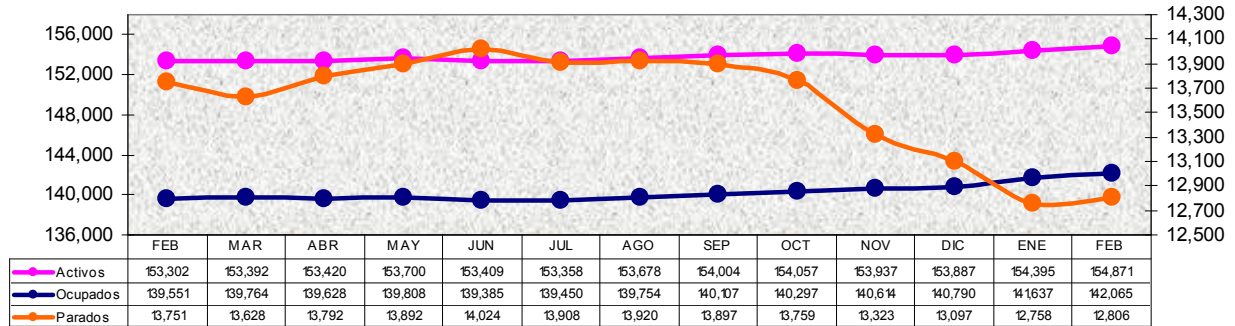
Entre los principales grupos de población, los mayores incrementos de la tasa de desempleo se centraron en los menores de 20 años (+0,6%) y las personas de raza negra (+0,5%), subiendo sus tasas respectivas al 23,8% y al 14,1%. El otro incremento (0,2%) lo sufrieron las personas de origen hispano, elevando su tasa al 10,7%. El único descenso en la tasa de paro (-0,1%) recayó en las personas de raza blanca, con lo que su tasa baja al 7,3%. No experimentaron variaciones las tasas de los varones ni la de las mujeres, permaneciendo ambas en el 7,7%.

Desglose por nivel educativo:

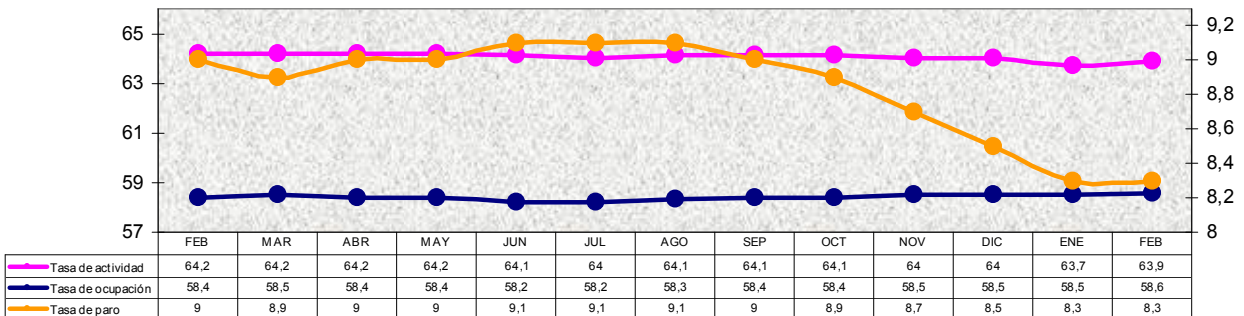
En el desglose según el nivel educativo de los desempleados se comprueba que el único incremento en la tasa de paro (+0,1%) recayó en los trabajadores que tras terminar el bachillerato no llegaron a iniciar estudios universitarios, situándose su tasa en el 7,3%. Se registraron sendos descensos en la tasa de desempleo de los trabajadores que no llegaron a terminar el bachillerato

(-0,2%) y en la de los que tras finalizar el bachillerato no llegaron a comenzar estudios universitarios (-0,1%), con lo que sus tasas respectivas bajan al 12,9% y el 8,3%. No experimentó variación, por lo que se mantiene en el 4,2%, la tasa de las personas con titulación superior (licenciatura, masters o doctorado).

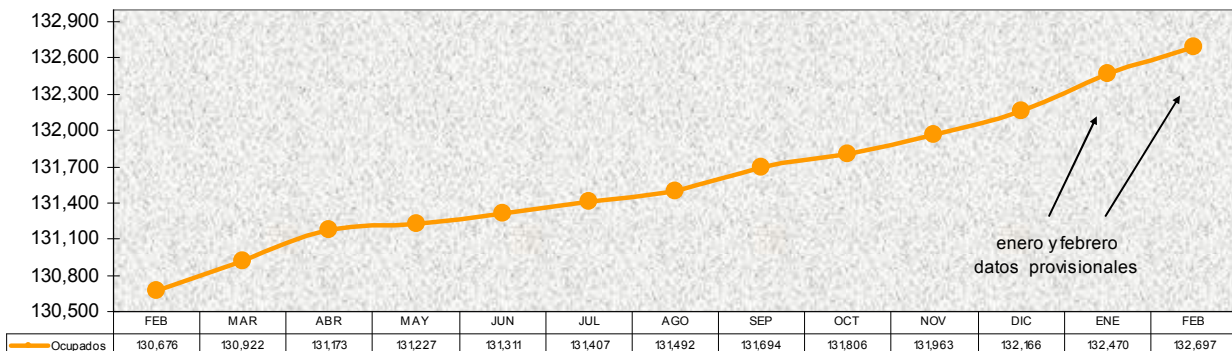
Empleo y desempleo (miles) - Estados Unidos
Febrero 2011 - Febrero 2012
(Datos EPA)



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



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



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

LA FORMACIÓN PROFESIONAL Y EL EMPLEO DE LOS JÓVENES

Normas de empleo para jóvenes

En Estados Unidos la edad mínima para trabajar es de 14 años, pero con ciertas limitaciones, como que debe ser fuera de horario escolar⁵, según la "Fair Labor Standards Act" (FLSA) de 1938 (modificada en 1996), conocida como "Ley de Horas y Salarios", que establece todas las condiciones del empleo en cuanto horas y salarios (salario mínimo, salario de horas extras) de los trabajadores a tiempo parcial y completo, incluyendo también el trabajo infantil y juvenil. Todos los menores de 18 años tienen prohibido trabajar en empleos considerados peligrosos⁶. Los jóvenes a partir de 16 años de edad pueden trabajar todas las horas que quieran y a cualquier hora. A partir de los 18 años los jóvenes tienen otras normas federales diferentes a las que rigen a los adolescentes. Los reglamentos que rigen el trabajo agrícola de los jóvenes son diferentes⁷.

Por otra parte, la FLSA permite a los empleadores pagar a los jóvenes menores de 20 años un salario mínimo de 4, 25 dólares por un tiempo limitado - 90 días naturales-, desde el inicio de su relación laboral.

Hay que tener en cuenta que el principio "at will"⁸ de contratación en Estados Unidos, unido a que no existe la necesidad de la formalización de un contrato, hace que sea muy simple despedir y contratar a jóvenes en áreas que no requieren especialización.

⁵ Los menores de 13 años pueden cuidar niños, repartir periódicos o trabajar como actor. A partir de los 14 pueden trabajar en una oficina, en una tienda al por menor, en un restaurante, en un cine o parque de atracciones. Y a partir de los 16 pueden trabajar en cualquier trabajo que no sea peligroso según el Departamento de Trabajo

⁶ Como por ejemplo, la minería, manipulación de maquinaria, industria de demolición, de tejado, conducción de automóvil o de elevador de carga

⁷ Recientemente el Departamento de Trabajo ha propuesto una normativa sobre trabajoinfantil en el sector agrícola que ampliaría la condición de que las explotaciones agrarias no fueran de los padres o tutores, sino que bastaría con que padres o tutores tuvieran un interés sustancial en una asociación, cooperativa o empresa agraria para permitir el trabajo de los menores

⁸ La "Employment at-will" es una doctrina que considera las relaciones laborales como un asunto privado, regido por lo que libremente acuerden las partes.

Datos estadísticos

Casi 6 de los 17 millones de personas con edades entre 16 y 19 años forman parte de la población activa, según la Oficina de Estadísticas Laborales del Departamento de Trabajo –lo que representa una tasa de actividad de más del 35%- y 4,5 millones están en las nóminas empresariales. Las cifras no tienen en cuenta algunos tipos de trabajos, ya que quienes contraten para trabajos caseros (trabajos de jardín, etc.) no tienen obligación de declarar ni efectuar deducciones⁹ si han pagado menos de 1.700 dólares en un año.

Para los jóvenes de Estados Unidos el desempleo durante la recesión ha sido particularmente muy alto.

Su tasa de desempleo aumentó desde el 10% de julio de 2007 hasta el 27,6% en octubre de 2009. En el mes de julio de 2011 (el verano es la temporada de mayor ocupación de este colectivo), según la Oficina de Estadísticas Laborales del Departamento de Trabajo sólo el 48,8 por ciento de los jóvenes entre 16 y 24 años estaba empleado, frente al 59,2 por ciento de hace cinco años y al 63,3 por ciento de hace diez años. En diciembre de 2011 el descenso más importante de la tasa de desempleo tuvo lugar entre los menores de 20 años (-0,6%), lo que todavía les sitúa en un elevado 23,1%.

El 13º Informe que la Oficina de Estadísticas Laborales del Departamento de Trabajo elabora desde 1997 sobre la educación y la formación para la transición al empleo de los jóvenes hasta 24 años¹⁰ se ha publicado el 9 de febrero y de sus datos cabe destacar

- Respecto a educación: a la edad de 24 años, el 28% de mujeres han finalizado sus estudios Universitarios frente al 19% de hombres. Las diferencias también existen entre grupo étnico o racial: a los 24 años, los jóvenes blancos no hispanos casi triplican el número de graduados frente al de hispanos (28% de blancos no hispanos, 10% de hispanos, 11% de afroamericanos).

Entre los jóvenes de 23 y 24 años, algunos han demorado un año o más su ingreso a la universidad: un 5% que han finalizado el “high school”(bachillerato) prefirieron realizar una formación previa para lograr más “skills” (competencias laborales), y un 2% que ingresaron en la universidad a los 23 años estuvieron matriculados luego en programas de formación a los 24 años.

- Respecto al status del empleo a los 24 años: a esa edad el status de fuerza laboral difiere sustancialmente según su educación. Así, cuanto más educación mayores probabilidades de ser empleados en trabajos gubernamentales (“civilian jobs”). Y entre hombres y mujeres con niveles de educación más bajos, los hombres tuvieron más probabilidades de trabajo que las mujeres. El 7% de hombres que terminaron “high school” y que no fueron a la universidad ingresaron en las fuerzas armadas.
- Respecto al empleo, entendiendo “job” como un período ininterrumpido de trabajo con un empleador: los jóvenes tuvieron una media de 5,4 empleos desde los 18 a los 24 años en 1998-2009, en concreto, 5,1 los hombres, y 5,6 las mujeres. La duración del empleo difiere mucho entre jóvenes hispanos y negros.

⁹ Los empleadores descuentan del salario por horas trabajadas tanto las cotizaciones a la Seguridad Social y al seguro médico público “Medicare”(cuyos beneficiarios son las personas mayores de 65 años) como los impuestos federales (al IRS- la Agencia Tributaria de EE.UU-), estatales y locales.

¹⁰ 9.000 jóvenes nacidos entre 1980 y 1984 son entrevistados desde 1997, de manera que en la primera entrevista tenían entre 12 y 17 años y en la entrevista realizada en 2009-2010 para el 13º Informe tenían entre 24 y 30 años.

- Respecto a la duración del empleo: Casi todos los jóvenes han tenido al menos un empleo desde los 18 años aunque hayan abandonado el “high school”. Los que dejaron el “high school” fueron empleados 55% de semanas frente al 75% de los que terminaron el “high school”.

Formación y empleo de los jóvenes.

Significado de la Ley de Inversión en Fuerza Laboral

La “Workforce Investment Act” (WIA-“Ley de Inversión en Fuerza Laboral”), de 1998, implantó un sistema federal que vincula las necesidades de empleo y formación de adultos, trabajadores desplazados y jóvenes¹¹. Esa Ley creó las Juntas de Inversión en Fuerza Laboral en cada Estado. Cada Junta designa las áreas locales, en donde se forman Juntas Locales, y dentro de esas Juntas, se establecen los Consejos de la Juventud, entre cuyos integrantes figuran padres, expertos en temas de la juventud, autoridades locales y agencias de servicios juveniles. Estos Consejos someten a la Junta Local la coordinación de actividades juveniles, propuestas para subvenciones, y el plan local de empleo juvenil.

Por otra parte, en esta Ley se estableció un sistema “one stop” (ventanilla única) de servicios de educación e inversión en fuerza laboral incluyendo a los jóvenes. Y entre las medidas de empleo juvenil se impulsaron subvenciones federales a programas de educación y de formación profesional y el empleo de verano:

En virtud de esa Ley, el Departamento de Trabajo financia programas estatales y locales para jóvenes de familias de bajos ingresos, de entre 14 y 21 años, para preparar a los jóvenes para lograr un empleo proporcionando una formación que combina lo académico con el aprendizaje profesional:

Ayudas discrecionales para jóvenes (Youth Discretionary Grants):

El Departamento de Trabajo financia subvenciones a los Estados para que éstos ofrezcan formación y empleo de grupos específicos de población juvenil, como jóvenes en situaciones de riesgo, jóvenes recién salidos de reformatorios, jóvenes que salen de situaciones de acogida familiar y jóvenes de áreas pobres.

Ayudas para jóvenes basadas en fórmulas preestablecidas (Youth Formula-Funded Grant Programs):

Son subvenciones que se conceden a los Estados en función del número de desempleados en zonas de elevado paro en relación con el número de jóvenes en situación de riesgo. El Programa para el que se aporta la mayor parte de estas Subvenciones es el denominado “YouthBuild”¹², que facilita educación y formación profesional a jóvenes que han tenido problemas con la justicia, o que han abandonado el colegio, etc, con edades de 16 hasta 24 años, mientras éstos construyen o rehabilitan viviendas para familias sin hogar o con ingresos muy bajos. Los jóvenes aprenden oficios relacionados con el sector de la construcción en los puestos de trabajo a la vez que van a clase para obtener el título de graduado escolar (GED) o el de bachillerato. Muchos de los jóvenes participantes en este Programa actualmente están aprendiendo técnicas “verdes” de construcción para desarrollar un entorno más sostenible. Recientemente, la Administración de Empleo y Formación (Employment and Training Administration) del Departamento de Trabajo ha publicado

¹¹ Esta Ley (que enmendó la “Wagner-Peyser Act” de 1933) requiere que cada gobernador de cada Estado someta al Departamento de Trabajo un Plan a desarrollar en cinco años sobre inversión en fuerza laboral con el fin de poder lograr financiación para ese Plan.

¹² Este Programa se transfirió por el Congreso del Departamento de Vivienda y Desarrollo Urbano al Departamento de Trabajo en el 2006. Actualmente hay 273 Programas Youthbuild con 10.000 jóvenes al año.

el reglamento para la expansión de las actividades de formación, de manera que los jóvenes también recibirán formación en sanidad, tecnologías de la información y otros sectores con alto crecimiento en la demanda de trabajadores.

Programas estatales y locales de Empleo de verano (“Summer Jobs program”)

El verano es tradicionalmente la época del año en la que la mayor parte de los jóvenes de Estados Unidos trabajan en empleos de temporada tales como piscinas, jardinería, hostelería, parques de atracciones, campamentos de verano infantiles, etc. Los estudiantes aprovechan el verano no sólo para obtener ingresos, sino para tratar de ganar experiencia laboral. Prácticamente todas las administraciones públicas, especialmente a nivel local y particularmente aquellas en áreas urbanas empobrecidas, establecen programas para contratar temporalmente jóvenes en esta época del año. La puesta en funcionamiento de dichos programas se convierte a veces en tema electoral. La financiación de estos programas varía enormemente de año en año, dependiendo del monto de las subvenciones que las administraciones locales puedan obtener de las estatales y de la federal, así como de donaciones de personas y fundaciones.

Con los fondos federales establecidos en el Plan de Estímulo más de 367.000 jóvenes se beneficiaron de este Programa en 2009 y 2010¹³. Y en el verano de 2011, el Departamento de Trabajo consiguió obtener casi 100.000 compromisos de empleo de verano por parte del sector privado a pesar de la falta de fondos.

La Casa Blanca anunció el pasado 5 de enero su “Summer Jobs+”, una llamada a la acción de empresas y organizaciones para comprometerse con el Gobierno a proporcionar a los jóvenes itinerarios de empleo en el próximo verano. El objetivo es generar compromisos con el sector privado para crear 250.000 oportunidades de empleo para el inicio del verano, 100.000 de las cuales serían empleos remunerados (20.000 más que el año anterior).

Empresas, organizaciones sin ánimo de lucro y el gobierno federal pueden comprometerse de distintas maneras mediante contratación directa, a través de prácticas laborales, proporcionando orientación sociolaboral o formación en cualificaciones personales o profesionales: El compromiso más fomentado es el denominado Learn and Earn (“Aprende y Gana”), en donde los jóvenes obtienen empleos que revisten la forma de prácticas remuneradas o puestos de trabajo permanentes que incluyen formación para el empleo. De los 180.000 compromisos ya formalizados para este verano, 70.000 son de este tipo. Los otros compromisos son el Life Skills (“Destrezas de por vida”) que proporciona formación en comunicación, gestión del tiempo, programas de asesoría para escribir un curriculum o talleres de entrevistas; y el Work Skills (“Destrezas para el trabajo”) que prepara al joven para el mundo del trabajo a través de visitas y prácticas laborales.

Programas de formación de la Oficina de Empleo y Formación del Departamento de Trabajo

La Oficina de Empleo y Formación (“Employment and Training Administration”) del Departamento de Trabajo tiene varios programas cuyo objeto es proporcionar a los jóvenes la formación y capacitación para que realicen de manera positiva la transición al mundo del trabajo. Los principales Programas son:

¹³ Según publicó el Departamento de Trabajo en un Informe sobre los resultados de la iniciativa de empleos juveniles de verano contenida en el Plan de Estímulo de 2009, se transfirieron a los Estados fondos por un total de 717 millones de dólares hasta noviembre del 2009, que los Estados a su vez distribuyeron a través de las administraciones locales. En los programas financiados por la iniciativa participaron 355.000 jóvenes (345.000 participaron de mayo a septiembre), de los que el 63% estaba en edad escolar. Un 75% de los jóvenes manifestaron haber mejorado su capacitación.

Job Corps

Es el programa más amplio del país en educación y formación para jóvenes de entre 16 a 24 años, de familias de bajos recursos económicos, que han terminado el “high school” o no lo han terminado, y en ese caso, se les ayuda a que lo terminen¹⁴. Esos jóvenes conviven con otros jóvenes mientras reciben formación profesional y trabajan en actividades comunitarias en el campo profesional elegido. Este programa cuenta con 125 centros en todo Estados Unidos y Puerto Rico en los que ofrece formación en 100 áreas técnicas (industria del automóvil, de la construcción, hostelería, informática, etc.) a 100.000 estudiantes cada año. Los estudiantes reciben un estipendio en metálico cada dos semanas, así como alojamiento y alimentación. Al terminar el programa, cuya duración es de entre uno y dos años, el programa continúa ofreciendo a los jóvenes servicios de colocación y asesoría durante otros 18 meses. Este programa opera a través de la cooperación entre la Administración federal, el sector privado y sindicatos.

Programa de Aprendizaje (Apprenticeship program):

Destinado a mayores de 16 años, combina las prácticas laborales como aprendices en profesiones que requieren elevados niveles de capacitación con los conocimientos teóricos que se reciben en un aula. Los programas de aprendizaje tienen patrocinio conjunto de empresas o asociaciones de empresas y sindicatos.

Empleos temporales en la Administración federal

La Administración federal, a través de la Oficina de Recursos Humanos (“Office of Personnel Management”) ofrece empleo temporal a jóvenes estudiantes (ya sean estudiantes de high school, o de college de 2 o 4 años, o de universidad) directamente a través del Programa de Empleo Educativo al Estudiante (“Student Educational Employment Program”), establecido en 1994. Hay que tener en cuenta que los empleos gubernamentales ofrecen salarios por lo general sensiblemente inferiores a los del sector privado y que las administraciones públicas suelen encontrar problemas para encontrar personal cualificado, por lo que estos programas suelen también estar enfocados a tratar de atraer personal para el futuro. El Programa tiene dos componentes:

El Programa Student Temporary Employment Program (STEP) es muy flexible pues ofrece empleos temporales a estudiantes mayores de 16 años en puestos de la administración federal no relacionados con el campo de estudios del joven estudiante.

El Programa Student Career Experience Program (SCEP), por el contrario, proporciona experiencia profesional en el campo académico de estudios pues permite la contratación temporal de estudiantes para vacantes directamente relacionadas con sus estudios. Este programa está más enfocado a la búsqueda de personal, e incluso los gestores de personal tienen la capacidad de contratar de forma fija a los estudiantes, una vez que finalice el contrato temporal, sin necesidad de que estos se sometan a un proceso competitivo de selección.

¹⁴ En Estados Unidos los mayores de 16 años que abandonaron los estudios también pueden obtener un certificado o diploma equivalente al de enseñanza secundaria llamado GED (General Educational Development) tras realizar un programa especial de clases y exámenes.

Iniciativas de la Administración Obama para promover la formación profesional en los “Community Colleges”¹⁵

Además de la inversión en educación y empleo juvenil contemplada en el Plan de Estímulo de 2009, la Administración Obama ha financiado con 500 millones de dólares la iniciativa “Trade Adjustment Assistance Community College and Career Training” para ayudar a las alianzas entre los “community colleges”, empleadores, y Juntas de Inversión en Fuerza Laboral con el fin de que se desarrollen programas que aseguren la calidad de los trabajos y sueldos a los trabajadores que hayan sido afectados negativamente por el comercio internacional, incluyendo formación cualificada en los sectores manufacturero, sanitario, transporte, y en los campos de la ciencia, tecnología, ingeniería, y matemáticas (STEM por sus siglas en inglés).

En 2011, la Administración Obama lanzó una iniciativa denominada “Skills for America’s Future,” para impulsar la colaboración entre el sector privado y los community colleges. A través de esa iniciativa el Presidente anunció el partenariado entre el sector privado, community colleges y la Asociación Nacional de Manufactureros (“National Association of Manufacturers”, NAM) para lograr 500,000 estudiantes con el curriculum necesario para ayudar a obtener empleo en el sector manufacturero.

Y en este mes de Febrero el Vicepresidente Joe Biden y la Secretaria de Trabajo Hilda Solis han realizado un tour en autobus de tres días llamado “Community College to Career” visitando diversas iniciativas de formación profesional en industrias de alto crecimiento realizados en “Community Colleges” en colaboración con empresas. Con este tour el Vicepresidente y la Secretaria de Trabajo han querido resaltar la importancia de un nuevo fondo de 8.000 millones de dólares, llamado “Community College to Career Fund” con el que la Administración federal financiaría el desarrollo curricular de los “community colleges” atendiendo las necesidades de las empresas locales. Este Fondo, que se incluye en el proyecto de presupuesto presentado este mes por el Presidente Obama, será administrado por el Departamento de Trabajo y el Departamento de Educación.

Conclusiones

La formación profesional en la mayoría de los casos se contempla como una forma de ir ganando experiencia laboral, y la Administración Federal concede distintos tipos de ayudas o subvenciones a los Estados para diferentes programas de formación y empleo temporal.

Por otra parte, la búsqueda de trabajo por los jóvenes también es contemplada en los centros online “One Stop Career”, es decir, en las ventanillas únicas de las Administraciones públicas de servicios de empleo, ayudándoles a identificar sus intereses, lograr experiencia y encontrar medios de educación. Además, la página web www.usa.gov proporciona la información oficial y servicios del gobierno federal sobre empleo juvenil.

El Plan de Estímulo o Ley de Recuperación y Reinversión Americana (ARRA) de 2009, incluyó 1.200 millones de dólares para actividades de formación y empleo para los jóvenes promovidas por los Estados desde 2009 a 2011. Parte de esos fondos se destinaron a crear oportunidades de empleo para el verano tanto en el sector público local como en organizaciones sin ánimo de lucro y en el sector privado.

¹⁵ Los “Community Colleges” dependen de los condados. Imparten formación durante dos años, y proporcionan también créditos si se desea continuarse después una carrera universitaria de cuatro años. A diferencia de los colleges y universidades con carreras de cuatro años, los estudios en los “community colleges” son económicos y los estudiantes no tienen que desplazarse del lugar de donde viven.

Más de 1.000 millones era el presupuesto destinado al empleo y formación de jóvenes de 16 a 24 años que el Presidente Obama había propuesto en su llamada Ley de Empleo (“American Jobs Act”) presentada el pasado mes de septiembre, pero el Congreso rechazó la propuesta.

El Presidente Obama en su discurso del Estado de la Nación del pasado 24 de enero enfatizó la necesidad de que los trabajadores norteamericanos tengan una buena educación y formación, alentando a que los jóvenes terminen el “high school” (bachillerato) y a que haya más conexión entre las necesidades de las empresas y los “community colleges”.

Al promover la educación más allá del “high school” a través de los “community colleges” la Administración Obama pretende proporcionar capacitación en industrias de alto crecimiento y con demanda, ayudar a los estudiantes con bajos ingresos para que puedan obtener créditos académicos, establecer alianzas entre el sector público y el privado y crear vías para los emprendedores. Según la Casa Blanca el objetivo del Presidente Obama es lograr es que haya 5 millones de estudiantes graduados de los “Community Colleges” en el 2020, de manera que haya trabajadores cualificados y emprendedores para las necesidades de las industrias en crecimiento.

INFORME DE LA CASA BLANCA SOBRE EL SEGURO DE DESEMPLEO

La Oficina Ejecutiva del Presidente publicó un Informe (“Unemployment Insurance Extensions and Reforms in the American Jobs Act”) sobre las extensiones del seguro de desempleo (“unemployment insurance”) para demostrar su importancia, en un momento que hay casi 13 millones de personas sin empleo, de las cuales más de 5 millones son desempleados de larga duración (más de 26 semanas), y propone la actualización del sistema de ese seguro. Con este Informe también justifica el apoyo de la Casa Blanca a extender la duración de ese seguro desde que se inició la crisis económica, extensión que siempre se ha logrado después de largas negociaciones en el Congreso.

El Programa federal-estatal de Compensación por Desempleo (“Unemployment Compensation”, UC) se denomina así porque el marco general se rige por legislación federal pero cada Estado diseña su propio programa, de manera que la legislación estatal regula las condiciones para acceder al Programa, cantidad de la prestación, base de la cuota estatal, duración de la prestación dentro de los límites impuestos por la ley federal, etc. Ahora bien aunque los programas estatales pueden diferir entre sí, en todos ellos deberán, necesariamente, darse las siguientes condiciones: los solicitantes deberán tener cubierto un período mínimo de cotización, a cargo del empleador, y querer y poder trabajar. Además, deberán encontrarse en alguna de las situaciones legales de desempleo establecidas en la legislación estatal.

Este Programa está casi exclusivamente financiado por las cotizaciones de los empleadores. Solamente tres Estados hacen cotizar a los empleados por este concepto (Alaska, Pennsylvania y New Jersey). En general, las aportaciones recibidas por el Gobierno Federal se emplean en sufragar los costes administrativos del programa, tanto en el área federal como en la estatal. Con la parte de la cuota ingresada en las arcas de los Estados se financia el pago de las prestaciones por desempleo.

No existe una normalización federal en cuanto a los requisitos para acceder a la prestación, cuantía o duración de la misma. Los Estados han establecido diversas y complejas fórmulas para determinar los derechos de los trabajadores a las prestaciones por desempleo.

Originariamente la duración de este seguro de desempleo era de 13 a 16 semanas, pero luego se amplió a 26 semanas, a cargo de los Estados. Desde 1970, el Gobierno Federal ha dispuesto medidas para la prórroga del período de percepción de las épocas de alto desempleo, tales como el Programa de Emergencia de Compensación de Desempleo (“Emergency Unemployment

Compensation Program”, EUC), que se financia con fondos federales, y el Programa Federal-Estatal de Prórroga de las Prestaciones (“Federal-State Extended Benefits Program”, EB), que financian conjuntamente la administración federal y las estatales correspondientes. Para entrar en vigor, ambos Programas necesitan que el Congreso apruebe una ley al efecto, que además aporte los fondos para financiar esos programas.

En junio de 2008, poco después de comenzar la crisis económica, el Congreso aprobó la primera extensión EUC para todos los Estados, de trece semanas de duración. Posteriormente se aprobaron tres extensiones más de dicho tipo. En total, las dos primeras extensiones supusieron 34 semanas adicionales en todos los Estados. El criterio de concesión de las otras dos extensiones, que totalizan otras 19 semanas, se basa en la tasa de desempleo de cada Estado, más del 6% para la primera de ellas y más del 8,5% para la segunda.

El Congreso también aprobó dos extensiones y la financiación íntegramente federal del programa EB (que normalmente se financiaría con fondos estatales y federales). La primera concedía 13 semanas adicionales a Estados con desempleo superior al 6,5% y en que se hubiera incrementado la tasa en los tres últimos años, y la segunda concedía otras 20 semanas a Estados con tasa superior al 8% y también con incremento en los tres últimos años. Sumando todas las extensiones, las personas sin empleo de algunos Estados podían llegar a percibir el seguro de desempleo un máximo de 99 semanas. Ese seguro supone una media de unos 300 dólares semanales.

Las leyes que permiten y financian las extensiones tienen una caducidad temporal, y si su vigencia no se renueva los desempleados dejan de percibir las prestaciones cuando agotan el período de la extensión en que se encontraban al caducar la vigencia de la ley. La vigencia de las extensiones caducaba el 31 de diciembre de 2011, y el Congreso las renovó primeramente de manera temporal hasta final de febrero (“Temporary Payroll Tax Cut Continuation Act of 2011”, aprobada el 23 de diciembre de 2011) y posteriormente hasta final del año 2012 en la ley llamada “Middle Class Relief and Job Creation Act of 2012 (o “Tax Cut Bill””, de 22 de febrero. Si no se hubieran aprobado esas extensiones del seguro de desempleo más de un millón de personas no hubieran podido cobrarlo desde fines de enero de 2012 y más de cinco millones lo perderían a fines de 2012.

Cuando se aprobó la primera extensión, había aproximadamente 1,6 millones de trabajadores desempleados durante más de 26 semanas, y en su punto álgido se llegó a rozar los seis millones y medio. En la actualidad, hay casi 5,6 millones de trabajadores en dicha situación, cifra que representa el 42,5% de todos los desempleados con prestaciones.

En total, desde que comenzaron las extensiones de la prestación en 2008, la han percibido casi 18 millones de desempleados. Se estima además que el número de miembros de hogares en los que algún trabajador ha recibido la prestación asciende a unos 50 millones. La media de ingresos de los perceptores con anterioridad a la situación de desempleo se cifraba en 55.000 dólares anuales. A final de 2011, había 3,3 millones de trabajadores recibiendo la prestación de las extensiones, cifra que ha bajado considerablemente desde los 4,6 millones de 2010. A finales del mes de febrero la percibían 3,4 millones de desempleados. El costo medio mensual de las prestaciones de las extensiones se cifra en 4.200 millones de dólares, lo que representa un descenso con respecto a la media mensual de 6.600 del año 2010.

La Casa Blanca estima que las extensiones del seguro de desempleo han tenido una considerable repercusión positiva sobre el mercado laboral, pese al posible efecto negativo de desincentivación de la búsqueda de empleo. Por una parte, el seguro de desempleo brinda a los desempleados más tiempo para encontrar un empleo acorde con su capacitación, y por otra parte ha evitado que muchos millones de trabajadores abandonaran la población activa y que parte de ellos solicitara la pensión de invalidez o la de jubilación anticipada. Además, según estimaciones de la Oficina de Estadísticas Laborales del Departamento de Trabajo, la prolongación de la duración de la

prestación no ha incrementado la longitud del periodo en que los desempleados han tardado en encontrar empleo, ya que las tasas de reincorporación empleo no difieren de las de los periodos en que el desempleo era más bajo.

Por otra parte, también según la Casa Blanca, las sucesivas extensiones del seguro por desempleo se convirtieron en un factor estabilizador de la economía, ya que mitigaron el impacto negativo de la recesión porque los desempleados que reciben la prestación tienden a gastarla, no a ahorrarla. Varios estudios indican que los hogares de los desempleados con prestaciones reducen su gasto en un porcentaje muy inferior al de los hogares sin prestación. Según cálculos del Consejo de Asesores Económicos del Presidente, basados en datos del Departamento de Trabajo, las extensiones ha contribuido a atemperar notablemente el descenso generalizado de los ingresos familiares. Por otra parte, los ingresos de las extensiones de la prestación reducen la morosidad y el impago de las hipotecas y los desahucios. Por otra parte, las extensiones sustentan centenares de miles de puestos de trabajo, ya que contribuyen a incrementar la actividad económica y generan ingresos impositivos para las administraciones públicas.

Finalmente, el Informe termina señalando que las extensiones son una parte de la Ley sobre Empleo que propuso el Presidente Obama en septiembre de 2011, y propone una serie de reformas en el Programa de Compensación por Desempleo, ya que desde su creación en 1935 apenas se ha modificado. Así, lo denomina "Programa de Reempleo ("Reemployment Program") que con iniciativas innovadoras ayude a las personas desempleadas, principalmente las de larga duración, en la búsqueda de empleo y a adquirir destrezas profesionales.

En este sentido, la Ley de aprobación de la última extensión del seguro de desempleo, del pasado 22 de febrero ("Tax Cut Bill"), ha supuesto la modificación del período de su duración, reduciendo el periodo máximo de prestación a 73 semana a partir del mes de septiembre en los Estados con una tasa de paro superior al 9%, a 40 semanas en los Estados con tasa inferior al 6%, a 54 semanas entre el 6% y la media nacional (actualmente del 8,3%) y a 63 semanas en el resto. Pero, por otra parte, se ha actualizado el Programa de Compensación permitiendo a los Estados destinar ese seguro de desempleo a programas de formación profesional y de asesoramiento y servicios al desempleado de larga duración.

Asimismo, la norma permite a los Estados realizar pruebas de consumo de drogas a los desempleados que perdieron el empleo por dicho consumo o a los que soliciten un empleo que exija superar pruebas de este tipo. La ley también reforzará los programas estatales denominados "work sharing", que permiten cobrar parte del seguro por desempleo a los trabajadores que sufran un recorte en el número de horas de trabajo.

FINLANDIA

MEDIDAS PARA REDUCIR EL DESEMPLEO JUVENIL¹⁶

El programa que se llama “la Garantía Social para los jóvenes” tiene como objetivo garantizar que los jóvenes encuentren un camino para la formación y el empleo, y que de esta manera puedan participar en la comunidad. La Garantía Social para los jóvenes se aplicará en su totalidad a los principios del año de 2013. Dicha garantía tiene como objetivo garantizar puestos de formación, de prácticas, de rehabilitación, en un taller de formación, o un trabajo para las personas menores de 25 años y para los titulados universitarios recién graduados menores de los 30 años.

La Garantía Social para los jóvenes es uno de los “proyectos de vanguardia” del Gobierno del Primer Ministro, Jyrki Katainen. El informe del grupo de trabajo sobre la garantía social, que fue presentado el día 15 de marzo de 2012, se centra en la evaluación de la situación de la formación y del empleo de los jóvenes, así como sobre propuestas de legislación y presupuesto de esta garantía. En las propuestas se hizo hincapié en un número suficiente de puestos de formación y capacitación y de empleo para los jóvenes, para que puedan participar en la sociedad activamente. El objetivo es que los servicios proporcionados bajo esta Garantía Social constituyan un conjunto claro y coherente, en vista de los jóvenes.

En la fase siguiente el grupo de trabajo se centra en trabajar para fortalecer la cooperación sobre una base amplia para este proyecto que afecte toda la comunidad. El grupo de trabajo considera que es necesario que se comparta la responsabilidad solidaria entre las autoridades, la industria y las organizaciones y los jóvenes para que la Garantía Social para los jóvenes tenga un éxito. “La Garantía Finlandesa de la Juventud” tendrá su base en un modelo llamado “Public-Private-People-Partnership-model”,¹⁷ en la cual los jóvenes mismos son agentes activos y crean su propio futuro.

La exclusión de los jóvenes tiene tanto una dimensión humana como una dimensión económica para la sociedad. Es difícil verificar las consecuencias humanas de la exclusión, aunque todo el mundo se puede imaginar las consecuencias. En el plano macroeconómico, la exclusión de los jóvenes afecta su tiempo en el mercado laboral y la disponibilidad de mano de obra de una manera significativa. Los costes para la manutención básica para una persona que este excluida del mercado laboral son aproximadamente unos 750.000 euros en 40 años. Además se pueden sumar los costes indirectos en términos de ingresos fiscales perdidos así como otros gastos sociales.

Las propuestas principales del grupo de trabajo

En su informe provisional, el grupo de trabajo ha enumerado las medidas principales para garantizar que los jóvenes puedan tener acceso a la educación, la formación y que puedan tener un empleo y por lo tanto participar en la comunidad. Las propuestas están dirigidas a los jóvenes que hayan completado su educación secundaria, que son inscritos como solicitantes de empleo, y que no participan en ninguna actividad. Las propuestas son las siguientes:

La Garantía Social de formación para los jóvenes que hayan completado la educación secundaria y que no tengan un puesto de formación o un examen:

- El número de plazas nuevas de aprendizaje en la formación profesional se aumentaran en las regiones en donde haya menos plazas en proporción con el tamaño del grupo de esta edad de jóvenes.
- Se cambian los criterios de admisión para la formación profesional básica.

¹⁶ Ministerio de Empleo y Economía. 15.03.12. www.tem.fi

¹⁷ (un modelo de cooperación entre actores públicos, privados y entre personas)

- Se sube la subvención para los empleadores que contraten a un joven incluido en el programa “La Garantía Social para los jóvenes”. Se subvencionan a los contratos de formación y aprendizaje.

El programa de capacitación para los adultos jóvenes

En relación con el trabajo del grupo del trabajo, se ha descubierto que en la actualidad hay unos 110.000 jóvenes que no tienen un título de educación secundaria. De este grupo hay unos 40.000 del grupo “ni-ni”, o sea que está afuera del sistema y afuera de medidas activas. Por eso el grupo de trabajo propone que se establezca un programa de capacitación de tiempo limitado para los adultos jóvenes durante el periodo de 2013 a 2016.

La continuación del cometido del grupo de trabajo

El grupo de trabajo se centrará en cuestiones relacionadas con el funcionamiento del sistema de servicios para la juventud. Se trata de cuestiones relacionadas con actividades de educación, de empleo así como actividades municipales. En este contexto, se buscan nuevos modelos de actuación que operan entre los empleadores, los sindicatos así como entre otros actores de la sociedad civil, así como con los jóvenes.

En cifras

Anualmente alrededor de unos 4.000 jóvenes se quedan sin un puesto de estudios de bachillerato tras terminar su educación secundaria. Además, un 25 por ciento interrumpe su formación profesional y aproximadamente un 10 por ciento no termina su bachillerato. Esto quiere decir que un 15 por ciento de cada grupo de edad no tendrán una formación superior profesional o de bachillerato. De las personas entre 20 a 29 años de edad, alrededor de unos 110.000 tienen una formación al nivel secundario, o sea básico, antes de bachillerato. Hay alrededor de 55.000 desempleados que son menores de 29 años. Según los informes, el número de jóvenes sin formación que esté completamente afuera del mercado laboral y afuera del sistema de educación llegan a aproximadamente unos 40.000.

GRECIA

SITUACIÓN DEL MERCADO DE TRABAJO

El 8 de marzo la Autoridad Helena de Estadística (ELSTAT) publicó los datos de la última encuesta mensual de 2011. En diciembre de dicho año la tasa de desempleo fue 21,0%, frente al 14,8% del año anterior y el 20,9% de noviembre de 2011. El número de trabajadores ocupados era 3.899.319. Los desempleados eran 1.033.507 y los inactivos 4.424.562.

El número de ocupados bajó en 1.950 personas respecto a noviembre (-0,05%) y en 334.445 respecto a diciembre de 2010 (-7,9%) y.

Los desempleados aumentaron en 299.862 personas (+40,9%) respecto a diciembre de 2010 y en 3.290 (+0,38%) respecto a noviembre de 2011.

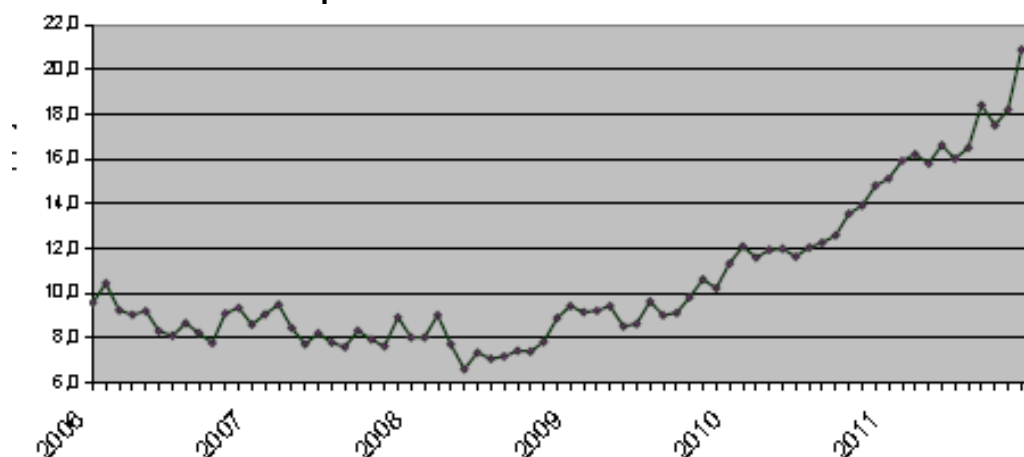
Las personas inactivas, es decir los que ni trabajan ni buscan trabajo aumentó en 71.414 personas (+1,6%) respecto a diciembre de 2010 y en 905 personas (+0,02%) respecto a noviembre.

Cuadro 1.- Ocupados, desempleados, inactivos y tasa de desempleo
(meses de diciembre de 2006 a 2010)

	2006	2007	2008	2009	2010	2011
Empleados	4.405.600	4.456.981	4.463.387	4.457.657	4.233.764	3.899.319
Desempleados	453.340	438.066	434.149	505.110	733.645	1.033.507
Inactivos	4.325.105	4.322.573	4.350.927	4.323.071	4.353.148	4.424.562
Tasa de desempleo	9,3	8,9	8,9	10,2	14,8	21,0

Fuente: ELSTAT

Evolución de la tasa de desempleo de enero 2006 a diciembre 2011



Los cuadros 2 y 3 ilustran la tasa de desempleo por género y grupos de edad en los meses de diciembre del 2006 al 2011.

Cuadro 2.- Tasa de desempleo por género. Diciembre (2006-2011)

	2006	2007	2008	2009	2010	2011
Hombres	6,0	6,1	6,5	6,9	11,9	17,7
Mujeres	14,1	13,0	12,2	14,8	18,7	25,3
TOTAL	9,3	8,9	8,9	10,2	14,8	21,0

Fuente: ELSTAT

Cuadro 3.- Tasa de desempleo por edades. Diciembre (2006-2011)

	2006	2007	2008	2009	2010	2011
15-24	28,4	24,5	26,3	28,9	39,0	51,1
25-34	12,8	12,7	11,6	13,7	21,0	28,7
35-44	7,3	6,8	6,8	8,9	12,2	17,9
45-54	4,9	5,6	5,6	5,9	9,2	14,8
55-64	3,5	3,0	4,5	4,6	7,1	10,1
65-74	2,1	0,5	0,0	0,5	2,9	4,2
TOTAL	9,3	8,9	8,9	10,2	14,8	21,0

Fuente: ELSTAT

IRLANDA

NUEVO PROGRAMA PARA EL FOMENTO DEL EMPRENDIMIENTO

El Gobierno irlandés anunció el 27 de febrero la puesta en marcha de “Nuevas Fronteras”, un nuevo programa nacional para el fomento del emprendimiento.

Se trata de un programa financiado y coordinado por la entidad Enterprise Ireland, que es el organismo estatal encargado de fomentar el crecimiento de las empresas irlandesas tanto en Irlanda con el extranjero, así como la creación de nuevas empresas y la inversión empresarial en innovación y creación de empleo estable

El programa presentado por el ministro de Investigación e Innovación, Seán Sherlock, es el mayor programa hasta la fecha para el fomento del emprendimiento en Irlanda. El desarrollo del programa en las distintas regiones del país corresponderá a trece institutos tecnológicos irlandeses.

Según Sherlock, “el programa Nuevas Fronteras se centra en ayudar a las personas a convertirse en emprendedores, sentando las bases necesarias y ayudando a adquirir las capacidades adecuadas para que una idea empresarial pase a ser una realidad”.

El programa forma parte de uno de los puntos del Plan de Acción para el Empleo publicado el 13 de febrero por el Gobierno irlandés, que espera que este programa conduzca a la creación de hasta 100 nuevas empresas cada año.

Enterprise Ireland proporcionará 4,25 millones de euros para la financiación del programa, cuyo eje principal consistirá en cursos intensivos de seis meses con el objetivo de desarrollar las habilidades emprendedoras de los participantes, equipándoles con las capacidades necesarias para gestionar y desarrollar empresas sostenibles. Se buscará la participación de emprendedores con gran potencial, que demuestren tener la motivación, capacidad y compromiso necesarios para aprovechar al máximo el programa. Se espera que el programa sirva de plataforma para la creación de empresas que cumplan los requisitos para acceder a las ayudas a nuevas empresas con gran potencial que ofrece la propia Enterprise Ireland.

Se aceptará a 250 solicitantes a nivel nacional durante una primera fase durante la que se pondrán a prueba sus capacidades como potencial emprendedor y su idea empresarial inicial. Esta primera fase durará 8 semanas a tiempo parcial y los participantes se beneficiarán de talleres sobre estrategia empresarial, investigación de mercados, capacitación para ventas, gestión económica, etc. De los 250 solicitantes iniciales, 150 podrán acceder al curso intensivo que constituye el eje del programa y que se centra en dotar a los participantes de las habilidades y conocimientos necesarios para tener éxito como emprendedores.

Los participantes recibirán una ayuda de 15.000 euros de Enterprise Ireland mientras dedican todo su tiempo a poner en marcha una idea empresarial durante el periodo de 6 meses. También se les facilitará espacio de oficina en el “centro de creación de empresas” del correspondiente instituto tecnológico, así como orientación por parte de expertos y facilidades para establecer contactos con posibles inversores.

Enterprise Ireland ha dispuesto en su página web una sección especialmente dedicada a ofrecer todos los detalles de este nuevo programa, incluyendo datos de los institutos tecnológicos que participan e información sobre cómo realizar las solicitudes, etc.

El enlace a dicha página es el siguiente:

www.enterprise-ireland.com/newfrontiers

The screenshot displays the Enterprise Ireland website. At the top left is the logo and name 'ENTERPRISE IRELAND'. To the right is a search bar with the placeholder text 'Enter Keyword or Keyphrase...' and a 'Search' button. Below the search bar are contact details: '+353 1 727 2000' and 'Email Enterprise Ireland'. A navigation bar includes links for 'Home', 'About Us', 'Reports & Publications', 'News & Media', and 'Contact Us', along with social media icons and an 'Associated Sites' dropdown. A main menu features six categories: 'Funding', 'Export', 'R & D', 'Management', 'Productivity', and 'Events'. Below this is a breadcrumb trail: 'Enterprise Ireland > Start a Business in Ireland > Supports for High Potential Start-Ups > New Frontiers Entrepreneur Development Programme'. The main content area has a blue header with 'Start-Ups' and 'Start a Business in Ireland'. A sidebar on the left contains five buttons: 'Do I qualify as a High Potential Start-Up?', 'Supports for High Potential Start-Ups', 'Information Store for Start-Ups', 'Start-Ups from outside Ireland', and 'Spin-outs from Third Level Research'. The main content area is titled 'New Frontiers Entrepreneur Development Programme' and includes a 'Share' button with social media icons. Below the title are links for 'Introduction', 'Am I eligible - Who Should Apply?', 'Programme Detail', 'How do I Apply?', and 'Key Contacts/More Information'. The 'Introduction' section begins with the text: 'New Frontiers is Ireland's national entrepreneur development programme that is delivered at a local level by the Institutes of Technology. If you have an innovative business idea and are planning to establish and run your own company the New Frontiers Entrepreneur Development Programme can provide you with a package of supports to help accelerate your business development and to equip you with the skills and contacts that you need to successfully start and grow your company.'

ITALIA

POBLACIÓN ACTIVA EN ENERO

Los últimos datos publicados por el Instituto de Estadística italiano (ISTAT) se refieren al mes de enero. En dicho mes, los empleados eran 22.935.000, con un aumento del 0,1% (+18.000) respecto al mes anterior y del 0,2% (+40.000) a nivel interanual.

La tasa de empleo es 57,0%, con aumento de 0,1 puntos a nivel mensual y 0,2 a nivel interanual.

El número de los desempleados, 2.312.000, aumenta un 2,8% respecto a diciembre (+64.000). A nivel interanual el aumento ha sido fuerte: un 14,1%, equivalente a 286.000 personas.

La tasa de desempleo es 9,2%, la más alta desde 2004, en aumento de dos décimas de punto a nivel mensual y de un punto a nivel interanual. La tasa de desempleo juvenil ha llegado al 31,1%, una décima de punto más que en diciembre.

Los inactivos entre los 15 y 64 años disminuyen un 0,4% (-63.000 personas) respecto al mes anterior y la tasa de inactividad, 37,3%, registra una disminución de 0,1 puntos a nivel mensual y de 0,8 respecto a enero del año pasado.

Tasas de empleo, desempleo inactividad (Enero 2012)

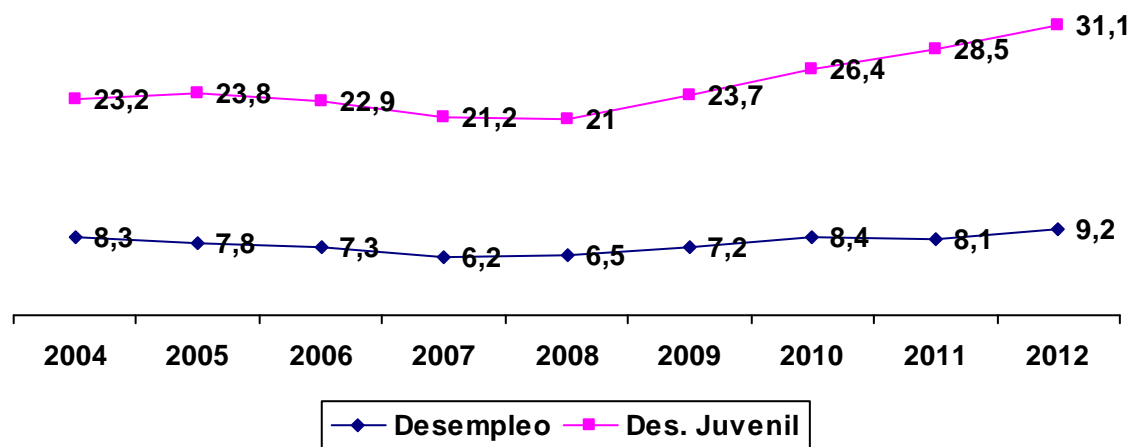
	Valores porcentuales	Variaciones mensuales	Variaciones interanuales
Tasa de empleo	57,0	+ 0,1	+ 0,2
Tasa de desempleo	9,2	+ 0,2	+ 1,0
Tasa de desempleo juvenil	31,1	+ 0,1	+ 2,6
Tasa de inactividad	37,3	- 0,1	- 0,8

EVOLUCIÓN DEL DESEMPLEO EN ITALIA Datos de los meses de enero de 2004 a 2012

AÑO	Tasa de Desempleo Total	Tasa de desempleo juvenil (15-24 años)
2004	8,3	23,2
2005	7,8	23,8
2006	7,3	22,9
2007	6,2	21,2
2008	6,5	21,0
2009	7,2	23,7
2010	8,4	26,4
2011	8,1	28,5
2012	9,2	31,1

Fuente: ISTAT

Evolución de Tasa de desempleo general y tasa de desempleo juvenil Meses de Enero (2004-2012)



[Los datos sobre Cassa Integrazione](#)

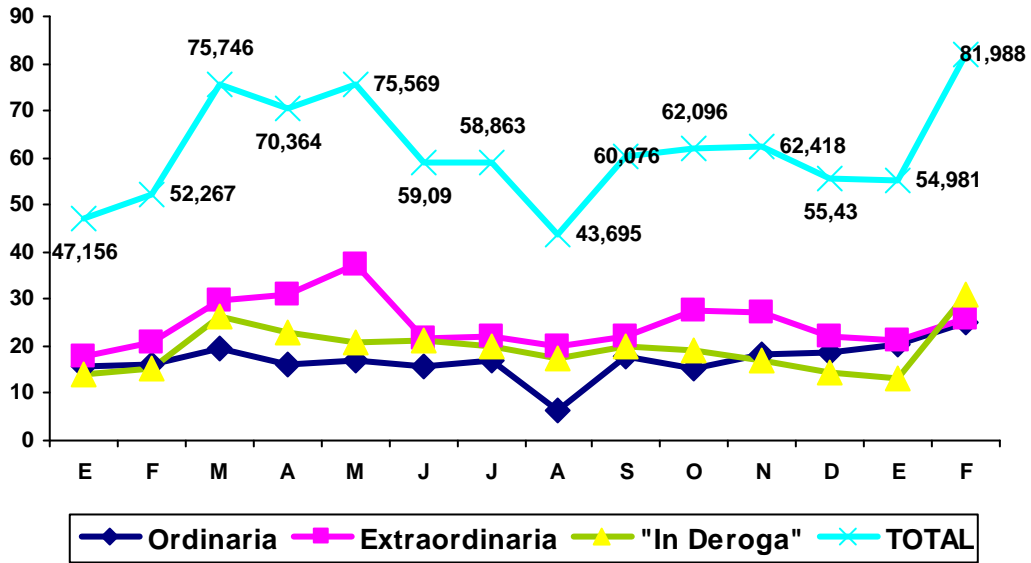
Según datos difundidos por el INPS, en febrero ha vuelto a subir el recurso a la "Cassa Integrazione". Las empresas italianas han pedido, en el mes de referencia, la autorización para 82 millones de CIG, con un aumento del 49,1% respecto a los 55 millones de horas de enero (dato más bajo desde agosto de 2009) y del 16,8% respecto a febrero de 2011. El aumento de la "Cassa in deroga" es aún mayor: +134% a nivel mensual. En total, en los dos primeros meses del año el INPS ha autorizado 136,9 millones de horas de "cassa integrazione", frente a los 130,2 millones del primer bimestre de 2011 (+5,1%).

Por tipo de intervención, se observa:

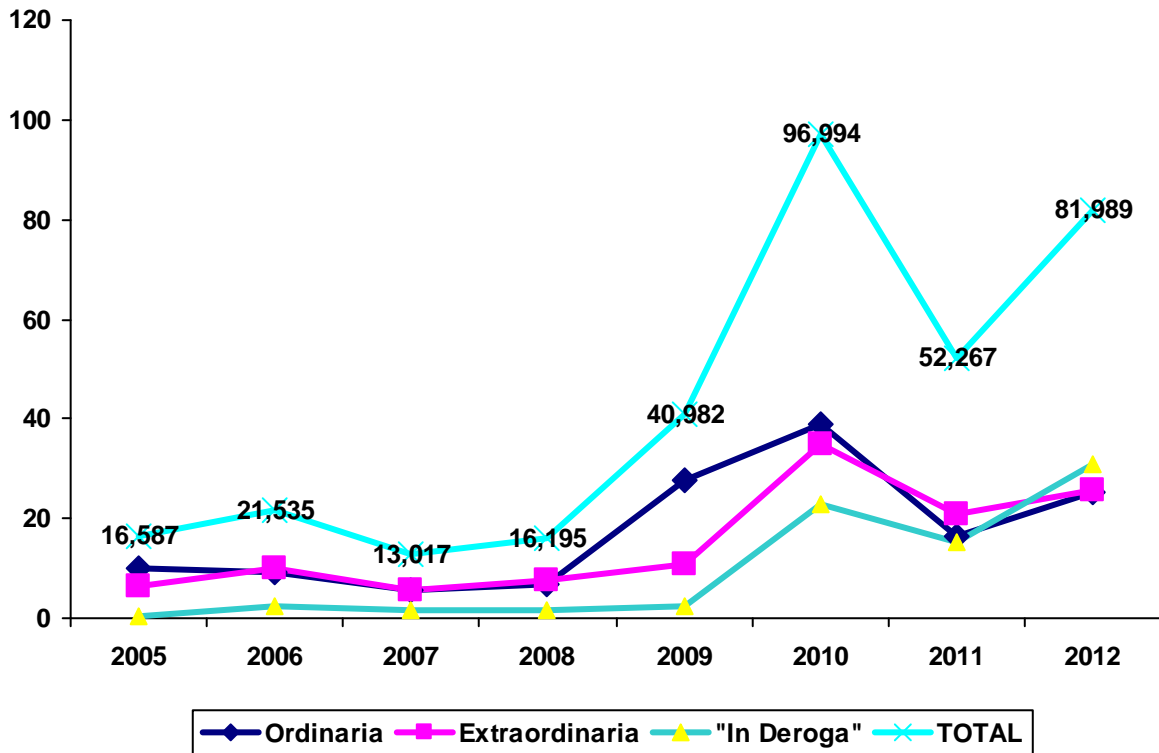
- "Cassa Integrazione Guadagni Ordinaria" (CIGO). En febrero, aumento del 23,9% respecto a enero (de 20,3 a 25,1 millones de horas) y del 31,4% respecto a febrero de 2011 (cuando habían sido autorizados 19,1 millones de horas de CIGO). La CIGO de las empresas industriales ha registrado un +56% interanual, mientras que en el sector de la construcción el recurso ha disminuido un 21,5%.
- "Cassa Integrazione Guadagni Extraordinaria" (CIGS). Las horas concedidas en febrero 2012 han sido 25,8 millones, con un aumento del 20,4% mensual, pero con una disminución a nivel interanual del 10,9%. Esta disminución se debe al sector industrial que registra un -19,1% respecto a febrero de 2011.
- "Cassa Integrazione in deroga" (CIGD). Es el tipo de "amortizador" que más incremento ha registrado. En efecto, en febrero las horas autorizadas "in deroga" han sido 31,1 millones, frente a los 22,1 de hace un año, lo cual supone un aumento del 40,4%. En un mes el aumento ha sido +133% (en enero las horas concedidas fueron 13,3 millones).

Según el Presidente del INPS, Antonio Mastrapasqua, «las horas de Cassa Integrazione autorizadas en febrero, que, como de costumbre superan a las de enero, indican una interrupción de la tendencia de los últimos tiempos, que se presentaba en constante disminución. De todas formas habrá que esperar a los próximos meses para comprender la efectiva tendencia de 2012».

EVOLUCIÓN DE LA CASSA INTEGRAZIONE EN LOS ÚLTIMOS 14 MESES
 (Millones de Horas concedidas, desde enero de 2011 hasta febrero 2012)



EVOLUCIÓN CASSA INTEGRAZIONE
 Meses de febrero 2005-2012



PAÍSES BAJOS

OFENSIVA DEL MINISTERIO DE ASUNTOS SOCIALES Y EMPLEO PARA UN EMPLEO SOSTENIBLE

El Ministerio de Asuntos Sociales y Empleo holandés ha iniciado una ofensiva dirigida a aumentar la empleabilidad sostenible de trabajadores y de solicitantes de empleo. El ministro, Sr. Kamp, ha propuesto más de 4 millones de euros destinados a un proyecto a gran escala que se llevará a cabo en cientos de empresas y de organizaciones.

La inversión en movilidad, salud y educación de los trabajadores debe ser la regla y no la excepción, y en última instancia debe conducir a mejorar el puesto de trabajo. Este proyecto será un encuentro de empresas que podrán compartir conocimientos y experiencias en el campo del empleo sostenible.

Las empresas que actualmente ya han tenido experiencias en trabajo sostenible constituyen un importante modelo. En la Conferencia de Asuntos Sociales y Empleo ha habido 700 participantes de empresas, gobierno, del mundo científico, de la educación y social

El mercado de trabajo está cambiando muy deprisa. En los próximos treinta años, la población activa potencial disminuirá en unas 750.000 personas. Aumenta el número de mayores y disminuye el número de personas que trabaja. Por ello, tanto empresarios como trabajadores deben asumir su responsabilidad para poder seguir siendo atractivos en el mercado de trabajo. Esto requiere trabajar en una empleabilidad más larga y más amplia.

Esta es la causa por la cual en 2011 el gobierno holandés alcanzó acuerdos con empresarios y trabajadores para lograr que las personas puedan seguir trabajando durante más tiempo y, si es necesario, en otro puesto de trabajo. Vitalidad, movilidad y un buen apoyo a lo largo de la carrera laboral contribuyen a ello de una forma muy importante. El desafío consiste en asegurar que las personas puedan seguir trabajando durante más tiempo en buenas condiciones y con salud.

Para lograr este objetivo se han planeado ya algunas actividades:

- El Ministerio de Asuntos Sociales y Empleo organizará en primavera y otoño de 2012, cuatro cumbres en las que participarán un centenar de prestigiosas empresas y organizaciones que mostrarán la buena evolución que han obtenido en este terreno. El objetivo es establecer una agenda dirigida a determinar:

Cuáles son los factores de éxito del futuro mercado de trabajo holandés.

Cómo conseguir que todos los trabajadores se esfuercen en su empleabilidad sostenible

- Reuniones a nivel regional y de sector: El Ministerio de Asuntos Sociales y Empleo organizará reuniones a nivel regional y sectorial dirigidas a distribuir el conocimiento y la experiencia acumulados por empresarios y trabajadores en el ámbito del empleo sostenible. Se expondrán ejemplos notables para atraer a otras empresas a invertir en empleabilidad sostenible.
- Intercambio de conocimientos entre 4000 empresas que utilizan subsidios europeos para que transfieran su conocimiento a empresas que aún no hacen nada en el ámbito del empleo sostenible.
- Facilidades para la Pequeñas y Medianas Empresas: Se pondrá en contacto a las PYMES que quieran comenzar con educación, salud y movilidad a fin de ayudarlas en este terreno.
- Salud en la empresa a través de una acción preventiva sobre el estrés físico y psicológico. Habrá un plan de acción de salud "y ejercicio", dirigido a las PYMES y a los trabajadores de baja cualificación.

- La movilidad laboral: En el marco de la movilidad laboral, gobierno e interlocutores sociales han logrado acuerdos sobre el desarrollo futuro del presupuesto del proyecto “desde trabajo hacia el trabajo” dirigido a los empleados y del presupuesto de formación intersectorial.

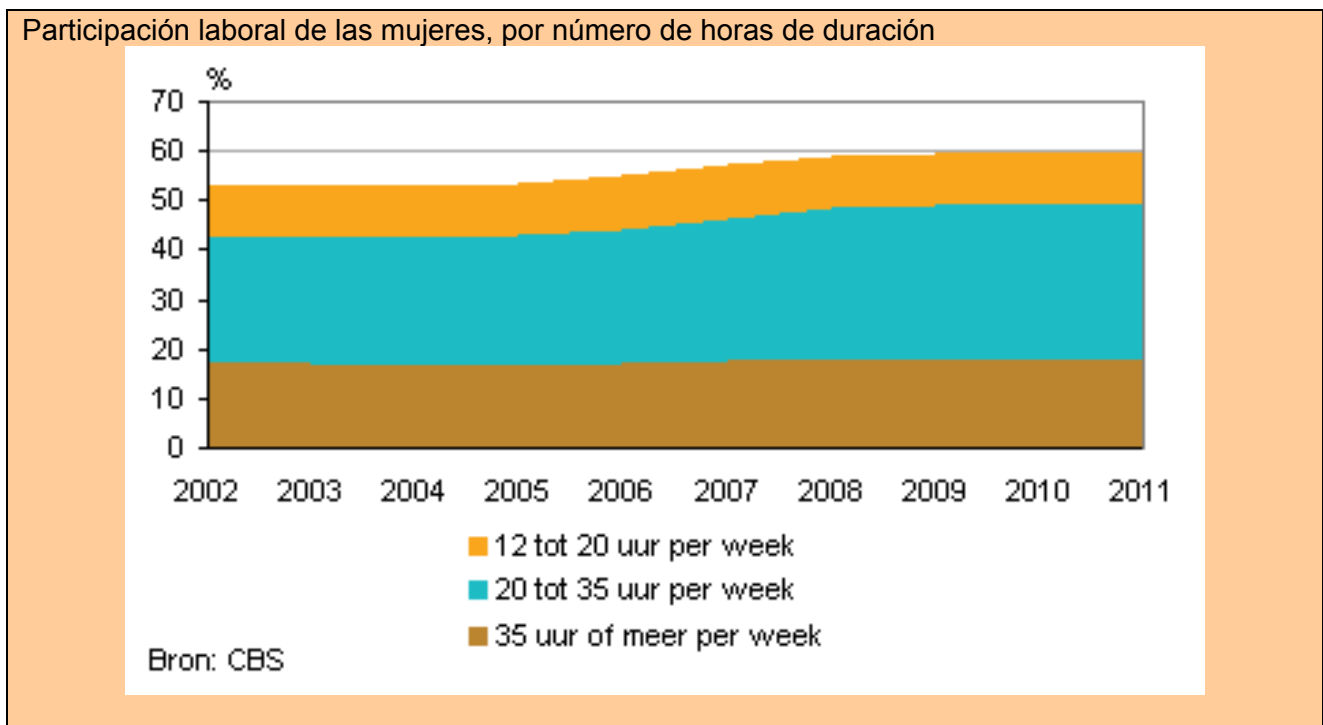
MÁS MUJERES TRABAJANDO, SOBRE TODO A TIEMPO PARCIAL

En los Países Bajos es normal que las mujeres trabajen a tiempo parcial. Hay una proporción relativamente alta de mujeres que trabajan en esta modalidad. Además, según datos publicados recientemente por la Oficina Central de Estadística, en 2011 ha aumentado el número de mujeres que trabaja a tiempo parcial en un mayor número de horas, entre 20 y 35 horas por semana.

Según ese estudio, el pasado año 3.300.000 mujeres tenían un trabajo de doce o más horas por semana, más de 460.000 más que en 2001. Sobre todo ha aumentado la cantidad de mujeres que trabajan a tiempo parcial entre 20 y 35 horas por semana. Las razones destacadas para la elección del trabajo a tiempo parcial son la atención familiar o del hogar.

Entre 2002 y 2011, la participación laboral de la población de entre 15 y 65 años creció del 64,5% a más del 67%. El aumento se debe en su totalidad a las mujeres. Un 53% de las mujeres tenía un trabajo de doce o más horas por semana en 2002; en 2011 el porcentaje era de más del 60%.

El aumento en la participación laboral de las mujeres se ha registrado casi por completo en los trabajos a tiempo parcial de entre 20 y 35 horas por semana. Casi un tercio del total de mujeres de entre 15 y 65 años tenía un trabajo a tiempo parcial de ese número de horas en 2011; diez años antes, el porcentaje era del 25%.



Leyenda:

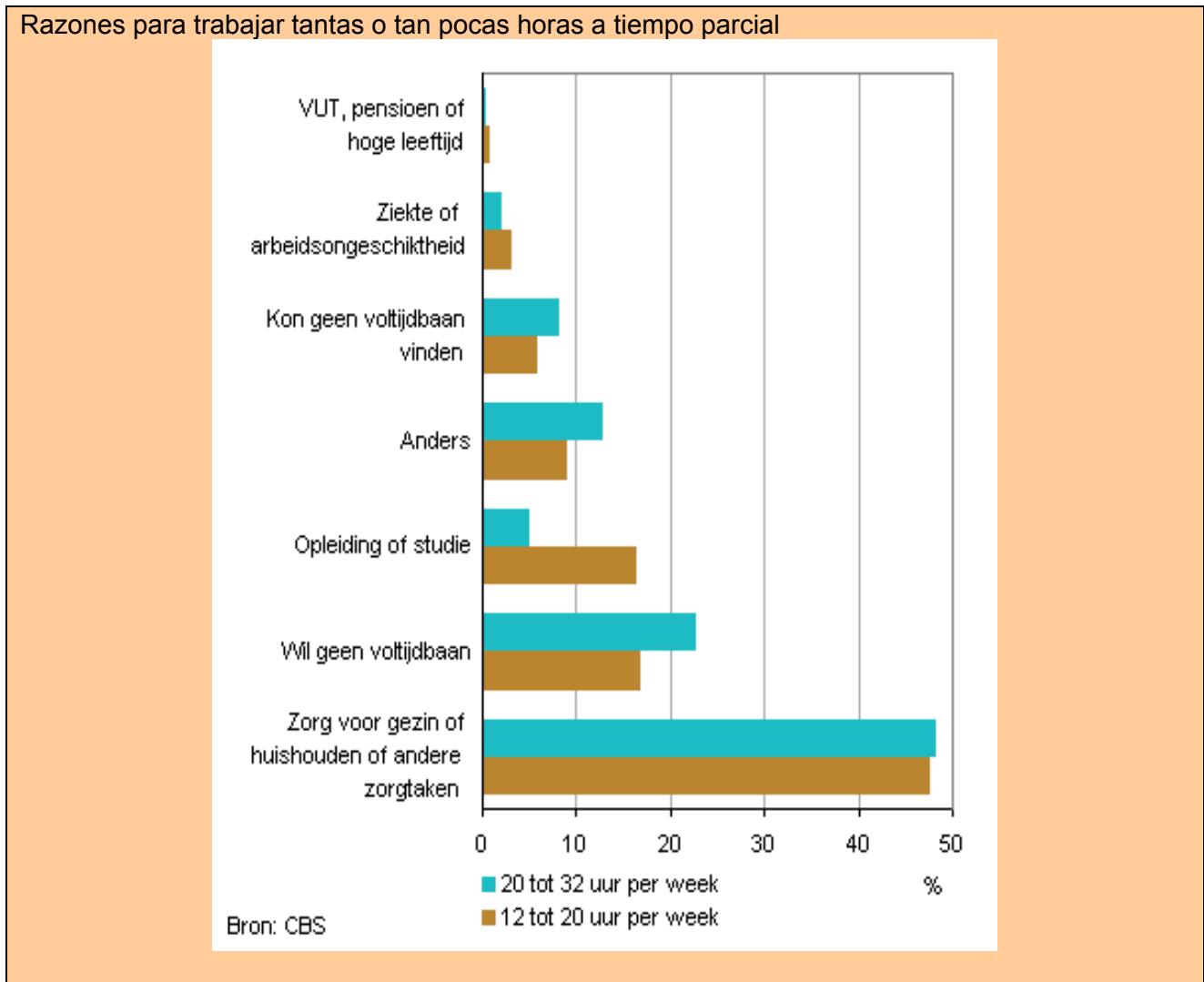
12 tot 20 uur per week = 12 a 20 horas por semana

20 tot 35 uur per week = 20 a 35 horas por semana

35 uur of meer per week = 35 horas o más por semana

Bron: CBS = Fuente: Oficina Central de Estadística

Casi la mitad de las mujeres con un trabajo a tiempo parcial daba como razón para esa elección la atención familiar o de su hogar. Además, un 23% de las mujeres con un trabajo a tiempo parcial de gran número de horas (20 a 35 horas por semana) y un 17% de mujeres con trabajo a tiempo parcial de pocas horas (12 a 20 horas por semana) manifestaba no querer trabajo a tiempo completo. Las mujeres con un trabajo de pocas horas por semana mencionaban, con el triple de frecuencia que las mujeres que trabajan mayor número de horas a tiempo parcial, que la razón para ello era el seguir cursos de formación o estudios.



Leyenda:

VUT, pensioen of hoge leeftijd = Jubilación anticipada, jubilación o edad avanzada.

Ziekte of arbeidsongeschiktheid = Enfermedad o incapacidad laboral

Kon geen voltijd baan = No poder trabajar a tiempo completo

Anders = Otros

Opleiding of studie = Formación o estudio

Wil geen voltijd baan = No querer trabajar a tiempo completo

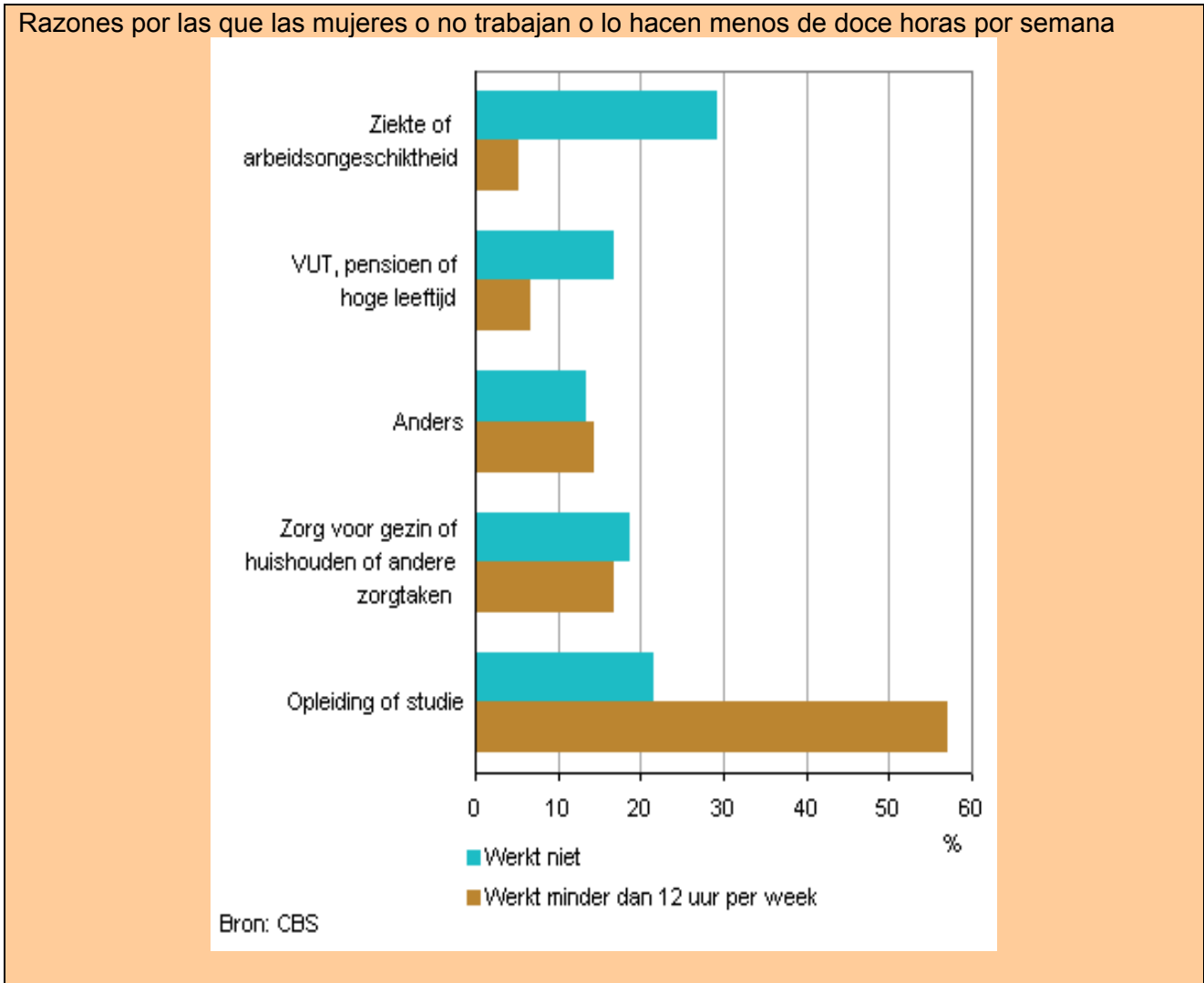
Zorg voor gezin of huishouden of andere zorgtaken = Cuidado de la familia o del hogar u otras tareas de cuidado.

20 tot 32 uur per week = 20 a 35 horas por semana.

12 tot 20 uur per week = 12 a 20 horas por semana

En 2011 hubo más de 530.000 mujeres sin trabajo o con un pequeño trabajo de menos, o de hasta doce horas por semana, que, o no quieren, o no pueden trabajar. Las mujeres con un trabajo de pocas horas arguyen para ello con mayor frecuencia (57%) el estar siguiendo una formación o unos estudios, mientras que las que no trabajan manifiestan como principal razón (29%) enfermedad o incapacidad laboral.

Menos de dos de cada diez mujeres sin trabajo o con un trabajo de pocas horas dicen no desear trabajo por motivo de atención familiar o del hogar. En 2002, este porcentaje era de tres de cada diez.



Leyenda:

Ziekte of arbeidsongeschiktheid = enfermedad o incapacidad laboral

VUT, pensioen of hoge leeftijd = jubilación anticipada, jubilación o edad avanzada.

Anders = otros

Zorg voor gezin of huishouden of andere zorgtaken = cuidado de la familia o del hogar u otras tareas de cuidado.

Opleiding of studie = formación o estudio

Werkt niet = no trabaja

Werkt minder dan 12 uur per week = trabaja menos de 12 horas por semana

PORTUGAL

INDICADORES DE POBLACION Y DE EMPLEO

Portugal, 4º trimestre de 2011

De acuerdo con los resultados de la EPA relativa al 4º trimestre de 2011, la tasa de desempleo en Portugal alcanzó el 14 por ciento, cifra inédita en la historia de la democracia portuguesa. Además, el INE advierte que la quiebra de la serie estadística a comienzos de 2011 (debido a modificaciones profundas en la encuesta) no permite la comparación directa con el pasado. No obstante, la realidad indica que sumando el desempleo oficial a los 190 mil subempleados y a los 286 mil disponibles inactivos (aptos pero que no hicieron diligencias para encontrar trabajo), el desempleo en sentido estricto crece hasta el 22,6 por ciento. (1,2 millones de personas).

La población activa disminuyó 0,7% frente al trimestre anterior (36,9 mil personas).

La población empleada disminuyó 2,4% (118,3 mil personas) con relación al tercer trimestre.

El número de desempleados fue estimado en 771 mil personas, que representa un incremento del 11,8% con respecto al trimestre anterior (81,4 mil).

A continuación se incluye cuadro-resumen con los datos de población activa, empleada y desempleada, correspondiente al cuarto trimestre de de 2011.

Población total, activa, empleada y desempleada

Sexo	Tasa de desempleo por sexo y nivel de escolaridad						
	Período de referencia dos datos						
	4.º Trimestre de 2011						
	Portugal						
	Nivel de escolaridad mas elevado completo						
	Total	Ningún estudio	Básico - 1º Ciclo	Básico - 2º Ciclo	Básico - 3º Ciclo	Secundario y post - secundario	Superior
	%	%	%	%	%	%	%
	HM	14	11,6	11,4	14,4	17,7	15,4
H	13,9	14,8	11,6	15	16,9	14	10,8
M	14,1	8,6	11,2	13,5	18,6	16,7	10,4

Fuente: INE, Encuesta de Empleo 4º trimestre 2011

A lo largo de los tres últimos años, la tasa de desempleo ha evolucionado del 10,1 por ciento en el cuarto trimestre de 2009, al 11,1 por ciento en el mismo periodo de 2010 y al 14 por ciento en 2011 como se ha señalado anteriormente y como recoge el cuadro que se inserta en la página siguiente, con datos de población total, activa, empleada y desempleada, clasificada por sexo.

3.4 - Población total, activa, empleada y desempleada												
Portugal	Valor Trimestral (10 ³)											
	4º Trim. 11	3º Trim. 11	2º Trim. 11	1º Trim. 11	4º Trim. 10	3º Trim. 10	2º Trim. 10	1º Trim. 10	4º Trim. 09	3º Trim. 09	2º Trim. 09	1º Trim. 09
Población total												
Total (HM)	10 653,8	10 648,7	10 643,3	10 641,0	10 642,2	10 637,6	10 632,7	10 630,7	10 647,3	10 641,0	10 634,4	10 630,7
Hombres	5 154,9	5 152,7	5 150,2	5 149,2	5 150,0	5 147,9	5 145,6	5 144,6	5 153,4	5 150,5	5 147,3	5 145,5
Población activa												
Total (HM)	5 506,5	5 543,4	5 568,0	5 554,8	5 567,7	5 573,0	5 581,4	5 600,8	5 586,8	5 565,3	5 583,9	5 594,8
Hombres	2 920,6	2 952,4	2 943,5	2 945,6	2 933,3	2 925,5	2 923,1	2 945,4	2 942,8	2 933,6	2 960,1	2 958,9
Población empleada												
Total (HM)	4 735,4	4 853,7	4 893,0	4 866,0	4 948,8	4 963,6	4 991,6	5 008,7	5 023,5	5 017,5	5 076,2	5 099,1
Hombres	2 514,9	2 597,4	2 594,3	2 591,5	2 637,9	2 644,3	2 639,9	2 656,1	2 662,8	2 666,0	2 702,9	2 718,6
Población desempleada												
Total (HM)	771,0	689,6	675,0	688,9	619,0	609,4	589,8	592,2	563,3	547,7	507,7	495,8
Hombres	405,7	355,0	349,2	354,1	295,4	281,2	283,3	289,3	279,9	267,6	257,2	240,4
Tasa de actividad (%)												
Total (HM)	51,7	52,1	52,3	52,2	52,3	52,4	52,5	52,7	52,5	52,3	52,5	52,6
Hombre	56,7	57,3	57,2	57,2	57,0	56,8	56,8	57,3	57,1	57,0	57,5	57,5
Tasa de actividad (15 y más años) (%)												
Total (HM)	60,9	61,3	61,6	61,5	61,7	61,8	61,9	62,1	61,8	61,7	61,9	62,1
Hombres	67,4	68,2	68,1	68,1	67,9	67,7	67,7	68,3	68,0	67,9	68,5	68,6
Tasa de desempleo (%)												
Total (HM)	14,0	12,4	12,1	12,4	11,1	10,9	10,6	10,6	10,1	9,8	9,1	8,9
Hombres	13,9	12,0	11,9	12,0	10,1	9,6	9,7	9,8	9,5	9,1	8,7	8,1

Fuente: Estadísticas de Empleo - INE

Con ocasión de la nueva evaluación de la Troika, llevada a cabo durante el mes de febrero, para analizar el grado de cumplimiento del Memorando acordado con el Gobierno portugués y dar vía verde al nuevo paquete de ayuda, se ha modificado la previsión de desempleo para 2012, que alcanzará el 14,5 por ciento, 1,1% por encima de lo previsto en los Presupuestos Generales. Portugal terminará, así, el año 2012 con casi 800 mil desempleados.

A la luz de estos datos pueden extraerse conclusiones que parecen confirmar las valoraciones de muchos expertos en el sentido de que las importantes reformas puestas en marcha y las medidas de austeridad para alcanzar los objetivos de estabilidad presupuestaria exigidos por la UE, que están penalizando fuertemente a todos los ciudadanos, tienen efectos recesivos en la economía y en el empleo, en plazos que no es posible concretar.

Según recientes declaraciones del ministro de Finanzas, el regreso de Portugal a los mercados financieros podría retrasarse y confía en la disponibilidad de sus socios internacionales para recibir los apoyos que eventualmente se puedan necesitar. No se descartan nuevas medidas de austeridad y no se facilita ninguna información ni previsión sobre cuando pueda iniciarse la inversión de la tendencia de destrucción de empleo.

Otra realidad a la que se ven arrastrados muchos trabajadores portugueses, en su mayoría jóvenes con elevado nivel académico, es a conseguir trabajo fuera de Portugal. No se sabe con exactitud el número de trabajadores que está abandonando el país pero distintas organizaciones coinciden que en los últimos tres años está emigrando una media de 100 mil personas/año, nivel comparable al de los años 60 y 70.

A los tradicionales países de destino de la emigración portuguesa, Inglaterra, Suiza, Francia, Holanda, Luxemburgo, Alemania y España, se une ahora Angola como nuevo país de destino, que está siendo un fenómeno que puede explicarse por ser una excolonia y muchos portugueses tenían relaciones o raíces anteriores a la independencia. Se calcula que en Angola puede haber en la actualidad más de 100 mil portugueses.

Otra situación que merece ser destacada es la del regreso de inmigrantes a sus países de origen, principalmente brasileños y angoleños, que registran elevados índices de crecimiento. Muchos de ellos se acogen al Programa de Retorno Voluntario, que desde 2009 viene atendiendo una media de 180 candidatos mensuales.

Paro registrado

Por lo que se refiere al paro registrado, en el mes de enero se produjo un incremento del 5,4 por ciento de demandantes de empleo con respecto al mes anterior, que representa una variación homóloga del 14,4 por ciento. El número de trabajadores inscrito en los centros de empleo a 31 de enero se eleva a 637.662, equivalente al 11,6% de la población activa.

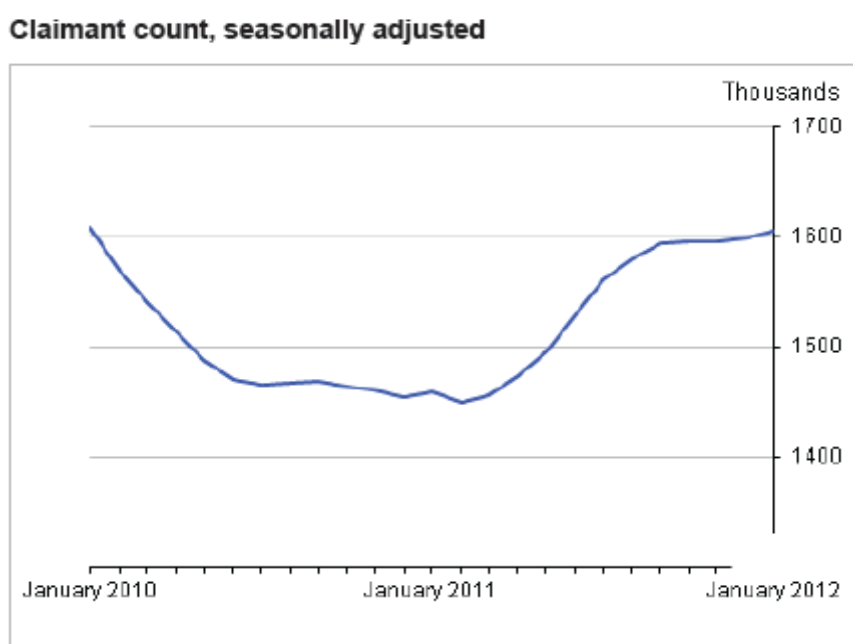
REINO UNIDO

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

La tasa de desempleo para el trimestre octubre-diciembre de 2011 se situó en el 8,4%. El número de personas en situación de desempleo aumentó en un 0,1%, fijándose el total de desempleados para dicho trimestre en 2,67 millones de personas.¹⁸

La llamada “cuenta de perceptores” (claimant count), que calcula el número de personas que percibe el subsidio por desempleo, aumentó en 6.900 personas en el mes de enero de 2012 respecto del mes anterior, situándose en 1,60 millones de perceptores.¹⁹

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



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 octubre-diciembre de 2011. El número de empleados de 16 años o más aumentó en 60.000 personas durante el trimestre, para situarse en 29,13 millones de personas.

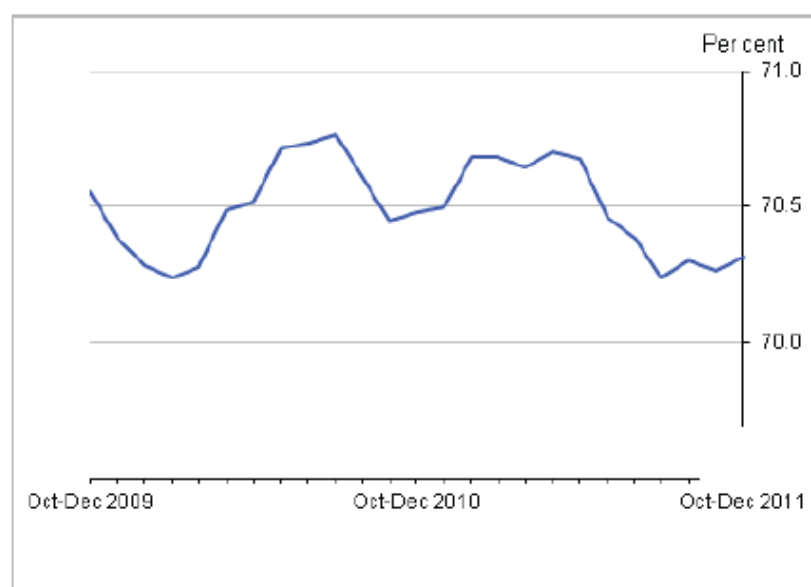
¹⁸ Cabe recordar que, para calcular el número de personas desempleadas, el Reino Unido utiliza la definición recomendada por la Organización Internacional del Trabajo, según la que los desempleados son personas:

- 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.

¹⁹ 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:

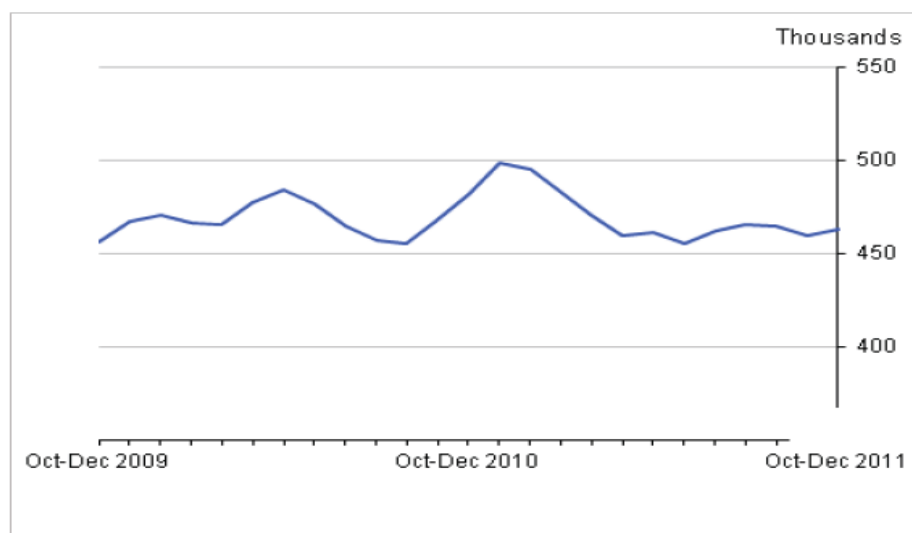
Employment rate (aged 16 to 64), seasonally adjusted



Source: Labour Force Survey - Office for National Statistics

Durante el trimestre octubre-diciembre, estuvieron vacantes 476.000 puestos de trabajo, lo que supuso un aumento de 11.000 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 del Office for National Statistics puede consultarse siguiendo este enlace:

http://www.ons.gov.uk/ons/dcp171778_254579.pdf

Actualidad Internacional Sociolaboral Nº 155

ANÁLISIS DEL FUNCIONAMIENTO Y LOS RESULTADOS DEL WORK PROGRAMME

El Work Programme es el plan nacional de empleo que el actual Gobierno de coalición anunció a finales de 2010 y puso en marcha en la segunda mitad de 2011 tras llevar a cabo un proceso de selección de entidades colaboradoras.

Este nuevo plan, que sustituye al antiguo New Deal desarrollado por los sucesivos Gobiernos laboristas, se centra sobre todo en el pago por resultados a proveedores privados de servicios de colocación, con retribuciones más altas por la colocación de personas con mayores dificultades de acceso al empleo.

Así, por ejemplo, cuando un desempleado lleva cobrando el subsidio por desempleo y recibiendo ayuda de los servicios públicos de empleo más de 12 meses, pasa a participar en el Work Programme y se le asigna un proveedor externo de servicios de empleo. En el caso de jóvenes de 18 a 24 años, se pasa a participar en el Work Programme a partir de los 9 meses de paro. En el caso de algunos grupos con especiales desventajas, el plazo aplicable es 3 meses de paro.

Hasta que llega el momento de participar en el Work Programme, los desempleados reciben la asistencia y el apoyo habituales de los servicios públicos de empleo, con el objetivo de que solamente los casos más difíciles pasen al Work Programme. Si transcurrido el plazo que corresponda, la persona no ha sido colocada por los servicios públicos de empleo, estos determinan que esa persona pase a participar en el Work Programme.

El siguiente cuadro muestra con detalle cómo se distribuyen las distintas categorías de participante y en qué momento los servicios públicos de empleo determinan que un desempleado debe pasar a participar en el Work Programme.

Categoría de participante	Cuándo pasan a participar en el <i>Work Programme</i>	Tipo de participación
Perceptores del subsidio por desempleo (entre 18 y 24 años)	Cuando llevan 9 meses cobrando el subsidio	Obligatoria
Perceptores del subsidio por desempleo (mayores de 25 años)	Cuando llevan 12 meses cobrando el subsidio	Obligatoria
Perceptores del subsidio por desempleo que cumplan los requisitos de participación temprana	Cuando llevan 3 meses cobrando el subsidio	Obligatoria o voluntaria, dependiendo de las circunstancias
Perceptores del subsidio por desempleo que antes percibían la antigua prestación por incapacidad	Cuando llevan 3 meses cobrando el subsidio	Obligatoria

Voluntarios, perceptores del subsidio por incapacidad	En cualquier momento desde la evaluación de la capacidad para trabajar.	Voluntaria
Nuevos perceptores del subsidio por incapacidad	Participación obligatoria cuando se espera que vayan a poder volver a trabajar en el plazo de 3 a 6 meses. Para ciertos participantes, participación voluntaria desde el momento de la evaluación de la capacidad para trabajar.	Obligatoria o voluntaria, dependiendo de las circunstancias
Perceptores del subsidio por incapacidad que antes percibían la antigua prestación por incapacidad	Participación obligatoria cuando se espera que vayan a poder volver a trabajar en el plazo de 3 a 6 meses. Para participantes con pronósticos de incapacidad más duraderos, participación voluntaria desde el momento de la evaluación de la capacidad para trabajar.	Obligatoria o voluntaria, dependiendo de las circunstancias
Personas que aún perciben las antiguas prestaciones por incapacidad o de complemento a los ingresos	Desde el momento en que tengan derecho a la prestación.	Voluntaria

Para obtener información detallada sobre el funcionamiento del *Work Programme* en general, se puede consultar el folleto oficial del plan siguiendo este enlace:

<http://www.dwp.gov.uk/docs/the-work-programme.pdf>

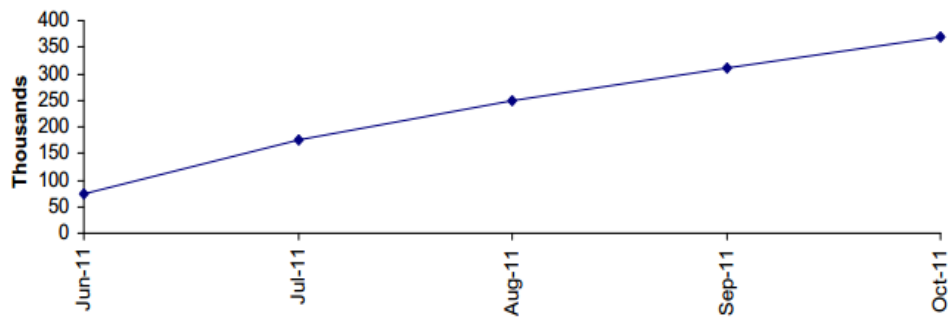
Últimos datos

El 21 de febrero, el Ministerio de Trabajo y Pensiones publicó las primeras estadísticas oficiales sobre los resultados que el *Work Programme*.

El Secretario de Empleo, Chris Grayling, confirmó que estas estadísticas no incluyen cifras sobre el número de personas que han sido colocadas en empleos estables, dado que se trata de un plan a largo plazo y las estadísticas solamente reflejan sus primeros cinco meses en funcionamiento. Según Grayling, se dispondrá de estadísticas más completas a partir de otoño.

Las cifras ahora publicadas revelan que entre junio y octubre de 2011 pasaron a participar en el plan 370.000 personas, de las cuales 332.000 personas fueron vinculadas a un proveedor externo determinado.

El siguiente gráfico muestra cómo se fue acumulando mes a mes la participación en el *Work Programme* hasta llegar a la cifra de 370.000 en octubre de 2011.



Este es el enlace para acceder a las estadísticas completas:

http://statistics.dwp.gov.uk/asd/asd1/work_programme/wp_release_feb12.pdf

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

RELACIONES LABORALES

DINAMARCA

NUEVA REFORMA DEL SISTEMA DE JUBILACIÓN ANTICIPADA Y DE LOS PUESTOS FLEXIBLES PARA PERSONAS CON DISCAPACIDAD LABORAL²⁰

Antecedentes

En diciembre del año 2000, el Gobierno socialdemócrata pactó una reforma destinada a modificar el sistema de la pensión por discapacidad y el sistema de puestos flexibles²¹ en condiciones especiales para discapacitados que entró en vigor el año 2003. El objetivo de la citada reforma fue mantener a un mayor número de personas en el mercado laboral.

Desde el 2003 ha habido un desmesurado aumento de la cantidad de personas acogidas a la jubilación anticipada por discapacidad y a los puestos flexibles en condiciones especiales. En el año 2010, los costes destinados a la jubilación anticipada por discapacidad y a las subvenciones de los puestos flexibles superaron las cuantías presupuestadas con la cantidad de 9.400 millones de coronas (aprox. 1.254 millones de €).

En la actualidad hay unos 750.000 daneses en edad activa fuera del mercado laboral, de los cuales 245.000 son beneficiarios de la pensión anticipada por discapacidad. Tan sólo en el año 2010, accedieron a la pensión anticipada por discapacidad unos 4.700 personas menores de 40 años y 7 de cada 10 de ellos tenían problemas psicológicos.

La reforma

Las actuales Ministras de Empleo, Mette Frederiksen (socialdemócrata) y de Asuntos Sociales, Karen Hækkerup (socialdemócrata) presentaron el 28 de febrero de 2012 un proyecto de reforma de los sistemas de pensión por discapacidad y de los puestos flexibles en condiciones especiales para personas con discapacidad laboral.

El objetivo principal del citado proyecto de reforma es conseguir que un mayor número de jóvenes obtenga la posibilidad de utilizar su capacidad laboral, ya que la idea general es que los jóvenes no podrán acceder a la pensión por discapacidad.

El elemento principal de la reforma es suprimir la pensión anticipada por discapacidad para todos los menores de 40 años. A cambio, el Gobierno ofrecerá al colectivo de discapacitados un itinerario individual general basado en el desarrollo y aprovechamiento de sus capacidades.

Según la Ministra de Asuntos Sociales, Karen Hækkerup (socialdemócrata), el Gobierno pretende ayudar a las personas a aprovechar sus propias habilidades de una forma activa, ya que no es digno “aparcar” a las personas jóvenes toda su vida con una renta pasiva. La sociedad danesa no tiene recursos para ello y todo parece indicar que las soluciones que se están aplicando en la actualidad no son viables y, además, perjudican a los jóvenes involucrados. Es necesario invertir en los jóvenes en lugar de desahuciarles.

²⁰ Fuentes: El presente informe es un resumen, hecho por la Consejería de Empleo y Seguridad Social en Dinamarca, sobre la reforma de la pensión por discapacidad y de los puestos flexibles en condiciones especiales para personas con discapacidad que ha sido publicada en el idioma danés en la Página Web de Ministerio de Empleo danés.

²¹ Los puestos flexibles son puestos en condiciones especiales con subvención salarial para personas con discapacidad laboral.

A continuación se enumeran los elementos principales de la reforma de los sistemas de jubilación anticipada y de los puestos flexibles en condiciones especiales con subvención salarial para personas con discapacidad:

Sistema de jubilación anticipada por discapacidad

Participación en Itinerarios individuales

El objetivo general es suprimir la pensión por discapacidad para todos los ciudadanos menores de 40 años. A cambio, el Gobierno ofrecerá a los jóvenes más desfavorecidos itinerarios individuales de formación para que desarrollen su capacidad laboral. Los itinerarios individuales se ofrecerán en bloques de una duración de hasta 5 años.

No obstante, se concederá la pensión por discapacidad a todos los ciudadanos –inclusive jóvenes- cuando se hayan agotado todas las posibilidades de empleabilidad o a aquellos ciudadanos que por razones obvias nunca podrán trabajar.

Equipos de rehabilitación en todos los municipios del territorio

Las medidas para conseguir la empleabilidad de los colectivos afectados serán coordinadas mediante una colaboración entre los distintos departamentos municipales. Esto significa que el Gobierno establecerá equipos de rehabilitación en todos los municipios que garantizarán la adopción de iniciativas transversales en las que colaborarán las distintas unidades municipales para garantizar la eficacia y rapidez de la implantación de las medidas. La mayoría de las personas que participen en itinerarios individuales tienen diferentes problemas, además de la necesidad de un empleo y, por ello, el Gobierno introduce los equipos de rehabilitación que valoren, coordinen y recomienden las medidas a adoptar, en el ámbito laboral, social, formativo y sanitario.

Inversiones en los itinerarios individuales

El Gobierno invertirá de forma masiva en los itinerarios individuales, de manera que los municipios obtendrán la posibilidad de poner en marcha las medidas adecuadas, permitiendo a cada individuo disponer de tiempo y tranquilidad para ser ayudados en procesos de rehabilitación, por ejemplo en tratamientos psiquiátricos, si se consideran necesarios en la planificación de las medidas a adoptar.

Itinerarios individuales para personas mayores de 40 años

El Gobierno desea que todos los ciudadanos –independientemente de su edad- obtengan la oferta para participar en un itinerario sistematizado y coordinado, en lugar de conceder la pensión por discapacidad, siempre y cuando exista la posibilidad de que se pueda mejorar la situación de cada uno. Por ello, todos los ciudadanos mayores de 40 años tendrán que pasar por itinerario de valoración y perfeccionamiento de posibilidades con anterioridad a la concesión de la pensión por discapacidad. Todos los ciudadanos que lo deseen podrán participar en más de un itinerario. Cuando exista documentación suficiente de que la persona no pueda desarrollar su capacidad laboral, el municipio no necesitará poner en marcha el citado itinerario.

Prestación sin obligación de participar en itinerarios individuales

El Gobierno propone que todos los que participen en los itinerarios para desarrollar su capacidad laboral mantengan la misma prestación que percibían con anterioridad a su participación en el citado itinerario individual, aunque también propone que la prestación mínima a conceder en estos supuestos equivalga al 60% de la prestación máxima por desempleo, es decir unas 10.300

coronas mensuales (aprox. 1.373 €) que se concederán a los menores de 25 años que convivan con sus progenitores.

[Favorables posibilidades para trabajar durante la participación en itinerarios individuales](#)

Todos los ciudadanos que participen en un itinerario para desarrollar su capacidad laboral podrán tener un empleo paralelamente. Por ello, se introducirán unas normas favorables sobre la compatibilidad de los ingresos con la prestación ofrecida al interesado durante su participación en el citado itinerario.

Sistema de puestos flexibles

[El nuevo sistema de puestos flexibles en condiciones especiales con subvención salarial](#)

El Gobierno mantendrá el sistema de puestos flexibles en condiciones especiales con subvención salarial para las personas discapacitadas, ya que por esta vía se facilita el acceso al empleo de un elevado número de personas con alguna discapacidad. No obstante, el Gobierno ha manifestado que este sistema necesita ser reformado adaptándolo de forma consistente a las personas con la capacidad laboral reducida.

El Gobierno promoverá el acceso al mercado laboral de aquellas personas con un menor grado de capacidad laboral, al mismo tiempo que desea que las personas en puestos flexibles en condiciones especiales aumenten la cantidad de horas trabajadas, siempre que sea posible, con el fin de que puedan desempeñar un trabajo normal sin subvención salarial.

En este sentido, el Gobierno propone una reestructuración de la subvención pública para los puestos flexibles en condiciones especiales, al mismo tiempo que los convierte en puestos temporales con una limitación de 5 años renovables, tras una revaloración de las causas que en su día generaron la adjudicación del citado puesto flexible.

Por último, el Gobierno permitirá a las personas beneficiarias de puestos flexibles, la posibilidad de cotizar a un fondo de seguro de desempleo en condiciones similares al resto de los trabajadores.

[Subvención salarial](#)

El Gobierno propone que la subvención salarial pública para los puestos flexibles en condiciones especiales se invierta, de manera que las mayores subvenciones no se concedan a aquellos contratados con la capacidad laboral reducida que tienen los sueldos más elevados, tal y como se practica en la actualidad. En este sentido, el Gobierno propone conceder las mayores subvenciones salariales a los beneficiarios de los puestos flexibles en condiciones especiales con los sueldos más bajos y con un mayor grado de discapacidad, ya que el objetivo es focalizar las iniciativas en las personas con un alto grado de discapacidad para trabajar.

En el futuro, los empresarios sólo pagarán el salario por las horas de trabajo que realice el beneficiario del puesto flexible. Esto impulsará a las empresas a contratar a personas con un alto grado de discapacidad, al mismo tiempo, que el trabajador del puesto flexible obtendrá una mayor motivación para aumentar su jornada, a medida que mejora su capacidad laboral y que vea incrementado su salario. En la actualidad, el salario es el mismo independientemente de las horas que trabaje el beneficiario del puesto flexible.

Condiciones salariales y contractuales

El salario está subvencionado por el municipio y las condiciones salariales y contractuales están reguladas por los convenios colectivos de la profesión en cuestión. En caso de que no haya un convenio colectivo se aplicará el convenio de sectores similares.

La reforma propone que las subvenciones salariales para los puestos flexibles serán diferenciadas, de manera que el empleado que esté asegurado en un fondo de seguro de desempleo obtendrá una subvención superior.

Temporalidad en los puestos flexibles

En general, las personas menores de 40 años sólo podrán obtener un puesto flexible en condiciones especiales por períodos de cinco años. Las personas mayores de 40 años podrán obtener un puesto flexible permanente tras los cinco primeros años, siempre y cuando el municipio estime que la persona nunca podrá desempeñar un puesto en condiciones normales.

La prestación de desempleo para beneficiarios de puestos flexibles

El Gobierno pretende asimilar las condiciones de las personas en puestos flexibles a las del resto de los trabajadores, de manera que el colectivo beneficiario de los puestos flexibles en condiciones especiales tendrá que abonar aportaciones a un seguro de desempleo para obtener los mismos derechos y obligaciones que el resto de los trabajadores.

Esto significa que los trabajadores de puestos flexibles asegurados en un fondo de seguro de desempleo obtendrán una prestación por desempleo equivalente al 89% de la prestación máxima por desempleo, es decir 15.200 coronas mensuales (aprox. 2.026€). Hay que subrayar que las cuotas de seguro de desempleo para los beneficiarios de los puestos flexibles en condiciones especiales serán inferiores a las de los demás trabajadores. Aquellos beneficiarios de los puestos flexibles que no deseen afiliarse a un fondo de seguro por desempleo, obtendrán el 60% de la prestación máxima de desempleo, que equivale a 10.300 coronas mensuales (aprox. 1.373 €). Para poder obtener estas dos prestaciones no se tendrán en cuenta los bienes del interesado, ni los ingresos laborales del cónyuge o conviviente. La duración del período de la prestación será de 2 años, es decir la misma que para el resto de los asegurados al desempleo.

Medidas de activación para los beneficiarios de puestos flexibles en condiciones especiales

El Gobierno propone que los trabajadores que hayan obtenido la autorización para un puesto flexible tengan los mismos derechos y las mismas obligaciones respecto a su participación en las medidas activas de empleo. Esto implica que el interesado tendrá que solicitar empleo de forma activa. Por otra parte, el interesado también tendrá que participar en una entrevista de empleo tras haber estado en situación de paro por un período de un mes y posteriormente atender entrevistas de empleo cada tres meses, además de aceptar una oferta de activación tras un período de paro de 13 semanas y posteriormente cada 6 meses.

Se suprimirá el derecho a un puesto flexible para los trabajadores autónomos.

En la actualidad hay sólo 1.450 autónomos en puestos flexibles. Para los municipios el sistema de puestos flexibles para autónomos supone una carga administrativa importante. Con el nuevo sistema la subvención se basa en los ingresos laborales del trabajador en el puesto flexible y, por tanto, la carga administrativa será aún mayor. Como consecuencia de esto, el Gobierno propone que se suprima el sistema de puestos flexibles para autónomos y que este colectivo acceda a los puestos flexibles bajo las mismas condiciones que se proponen para los trabajadores por cuenta ajena.

FRANCIA

EL PERIODO DE PRUEBA

El periodo de prueba permite al empleador valorar la competencia del trabajador para la realización de su trabajo y al trabajador decidir si le convienen las funciones que se le encomiendan.

El periodo de prueba, su duración y su posible renovación no se presumen, tienen que estar expresamente estipulados en el contrato o en la promesa de contrato de trabajo.

Duración

Contrato de duración indefinida (CDI)

La duración máxima legal del periodo de prueba para un trabajador con CDI es de:

- 2 meses para los trabajadores y empleados;
- 3 meses para los técnicos.
- 4 meses para los cuadros.

El periodo de prueba puede ser más corto si la promesa de contratación, el contrato de trabajo o el convenio colectivo aplicable así lo prevén.

La duración del periodo de prueba se reduce en el supuesto de contratación de un estudiante que ha realizado en la empresa las prácticas integradas en el programa escolar, siempre que la contratación se realice en los tres meses siguientes a la finalización de dichas prácticas.

La reducción es total cuando el empleo ofrecido está relacionado con las actividades realizadas durante las prácticas y del 50% cuando el empleo ofrecido no está relacionado con las actividades realizadas durante las prácticas.

Renovación.

El periodo de prueba puede ser renovado una vez, siempre que tal posibilidad esté prevista en un convenio de ámbito sectorial y se haya estipulado expresamente en el contrato o promesa de contrato. La renovación debe permitir al empresario evaluar la competencia del trabajador cuando el periodo de prueba inicial ha resultado insuficiente y no puede ser utilizada para eludir las normas sobre el despido. El acuerdo del trabajador debe ser expreso e inequívoco.

No obstante, la duración del periodo de prueba, incluida la renovación, no puede sobrepasar:

- cuatro meses para los obreros y empleados
- seis meses para los técnicos
- ocho meses para los cuadros.

Contrato de duración determinada (CDD)

En defecto de usos o cláusulas de convenio que establezcan una duración inferior, la duración máxima del periodo de prueba para un trabajador con CDD depende de la duración del contrato:

- 1 día por semana, con un máximo de 2 semanas para un CDD de duración igual o inferior a 6 meses;
- 1 día por semana, con un máximo de 1 mes, para un CDD de duración superior a 6 meses.

Cuando el contrato no establece claramente la duración del periodo de trabajo, el periodo de prueba se calcula sobre la duración mínima del contrato.

Contrato de trabajo temporal (ETT)

La duración del periodo de prueba en un contrato de trabajo temporal celebrado en una ETT la fijan los convenios o acuerdos profesionales de sector o los convenios o acuerdos de empresa o centro de trabajo. De no existir tales acuerdos, la duración máxima no puede superar:

- 2 días cuando la duración del contrato es igual o inferior a 1 mes;
- 3 días cuando el contrato tiene una duración superior a 1 mes e igual o inferior a 2 meses;
- 5 días cuando la duración del contrato es superior a 2 meses.

Suspensión del contrato

Según la jurisprudencia social, en caso de suspensión del contrato de trabajo durante el periodo de prueba, éste puede prolongarse por una duración igual al tiempo de la suspensión.

Remuneración

No puede asimilarse el periodo de prueba a periodos de prácticas en la empresa. Por tanto, el trabajador debe percibir la remuneración estipulada en el contrato de trabajo.

Extinción del contrato

Durante el periodo de prueba o a su término, se puede extinguir libremente el contrato a instancia del empleador o del trabajador. Ninguna de las partes está obligada a explicar los motivos de la extinción.

Sin embargo, la jurisdicción social (Conseil des Prud'hommes) puede considerar improcedente la extinción cuando no está relacionada con las competencias del trabajador (discriminación, razones económicas...)

No existen formalidades particulares a aplicar, salvo en los casos siguientes:

- si así lo prevé el convenio o convenios aplicables;
- supuesto de extinción por falta imputable al trabajador, en este caso se aplica el procedimiento del despido disciplinario;
- supuesto de extinción de contrato de un trabajador protegido, es obligatorio la autorización de la inspección de trabajo.

Preaviso en caso de extinción a instancia del empleador

Para los CDI y los CDD con un periodo de prueba de una semana, como mínimo, el empleador que quiera extinguir el contrato de trabajo, durante el periodo de prueba o al término del mismo, haya sido este prolongado o no, debe respetar un tiempo de preaviso antes de la extinción. El preaviso al trabajador debe ser, como mínimo, de:

- 24 horas si su presencia en la empresa es inferior a 8 días;
- 48 horas si su presencia en la empresa está comprendida entre 8 días y 1 mes;
- 2 semanas si su presencia en la empresa supera 1 mes y es inferior o igual a 3 meses;
- 1 mes de preaviso si su presencia en la empresa supera los 3 meses.

Preaviso en caso de extinción a instancia del trabajador

El trabajador que quiera extinguir el contrato de trabajo, durante el periodo de prueba o al término del mismo, debe avisar a su empleador con una antelación mínima de 48 horas.

El preaviso será de 24 horas en caso de presencia en la empresa inferior a 8 días.

Indemnización

El empleador no está obligado a abonar indemnización alguna al trabajador, salvo si el convenio colectivo aplicable estipula lo contrario.

EXTINCIÓN DEL CONTRATO DE TRABAJO POR JUBILACIÓN DEL TRABAJADOR²²

No hay disposición legal alguna que obligue a un trabajador a pedir la jubilación por razón de edad. Las cláusulas de un contrato de trabajo, de un convenio o de un acuerdo colectivo que establezca la extinción automática del contrato de trabajo por tal causa o por el derecho del trabajador a ser beneficiario de la prestación de jubilación es nula (Código de trabajo, artículo L. 1237-4). Del mismo modo, el despido de un trabajador a causa de la edad es discriminatorio y, por tanto, considerado nulo.

Sin embargo, hay dos modalidades específicas de extinción del contrato de trabajo por causa de jubilación:

- el empresario puede extinguir la relación laboral con un trabajador de 70 o más años de edad. Esta extinción no es considerada como despido sino como jubilación a instancia del empleador (Código de Trabajo. Artículo L 1237-5);
- un trabajador puede poner término a su relación laboral para beneficiarse de la pensión de jubilación (Código de trabajo Artículo L 1237-9). Esta modalidad de extinción no es considerada como una dimisión sino como una modalidad de extinción de la relación laboral.

La empresa debe comunicar al organismo recaudador de cotizaciones sociales (URSSAF), antes del 31 de enero de cada año, el número de personas que se han jubilado a instancia del empresario (Código de trabajo artículo L.1221-18)

Jubilación a instancia del empleador

El artículo L.1237-5 del Código de trabajo define la jubilación a instancia del empleador (“mise à la retraite”) como la posibilidad del empresario de extinguir el contrato de trabajo de un trabajador que ha alcanzado la edad mencionada en el nº 1 del artículo L. 351.8 del Código de la Seguridad Social. En los párrafos siguientes se detalla la aplicación de esta modalidad de extinción de la relación laboral

²² Les seniors dans l'entreprise. Numéro juridique de Liaisons sociales de 25 novembre 2011

Condiciones

Cláusulas contractuales o convencionales “automáticas”.

Las cláusulas de un contrato de trabajo, de un convenio o acuerdo colectivo que establezcan la extinción automática del contrato de trabajo en razón de la edad o basadas en el derecho del trabajador a ser beneficiario de la prestación de jubilación sin coeficiente reductor son nulas (Código de trabajo. Artículo L 1237-4).

Estas cláusulas son contrarias a los principios fundamentales del derecho de trabajo y de la seguridad social: ninguna disposición del derecho de trabajo impone a los trabajadores la obligación de solicitar la jubilación en razón de una edad determinada. En materia de seguridad social, el derecho a la jubilación es una simple posibilidad del trabajador pudiendo, si lo desea, continuar su actividad profesional.

Cláusulas flexibles admitidas.

Las cláusulas flexibles ofrecen distintas posibilidades de pasar a la jubilación a instancia de una u otra de las partes del contrato de trabajo.

Las disposiciones relativas al pase a la jubilación de los trabajadores, previstas en un convenio o acuerdo colectivo o un contrato de trabajo son aplicables siempre y cuando no sean contrarias a las normas legales (Código de trabajo artículo L 1237-4)

Trabajadores entre 65 y 70 años.

El pase a la jubilación es una modalidad particular de extinción del contrato de trabajo diferente de la dimisión o del despido.

Se trata de la posibilidad que tiene la empresa de extinguir el contrato de trabajo de un trabajador que ha alcanzado la edad mencionada en el artículo L.351-8 del código de la seguridad social, es decir, la edad en la que puede beneficiarse de una jubilación sin aplicación de coeficiente reductor. Desde la ley de reforma de las pensiones de jubilación de 9 de noviembre de 2010, que entró en vigor el 1 de julio de 2011, esta edad aumenta de manera progresiva de 65 a 67 años, para los asegurados nacidos a partir del año 1951.

Para poner término a las jubilaciones de oficio y permitir que los “seniors” puedan seguir trabajando, la ley de presupuestos de la seguridad social para 2009 modificó las reglas de la jubilación a instancia del empleador. Aumenta de 65 a 70 años la edad que puede invocar el empleador para extinguir la relación laboral por motivo de jubilación sin acuerdo del trabajador.

Entre los 65 y los 70 años, el empleador debe preguntar por escrito al trabajador, en los tres meses que preceden al cumplimiento de los 65 años, si va a cesar voluntariamente en el trabajo para beneficiarse de una pensión de jubilación. Si el trabajador responde:

- positivamente, el empleador puede solicitar de oficio la jubilación;
- negativamente, el empleador no puede imponer la jubilación al trabajador durante un año. Tampoco podrá hacerlo cuando no haya preguntado por escrito al trabajador.

El mismo procedimiento deberá aplicarse anualmente hasta el 69 aniversario del trabajador.

Con el aumento de la edad requerida de 65 a 67 años, para tener derecho a la jubilación sin aplicación de coeficiente reductor, el procedimiento se iniciará cuando se alcance la edad

correspondiente. No obstante la edad tope para imponer la jubilación de oficio seguirá siendo de 70 años.

Trabajadores a partir de los 70 años.

Cuando un trabajador cumple los 70 años no se aplica el procedimiento de consulta previa y el empleador puede decidir el pase a la jubilación del trabajador.

Se había planteado una cuestión de inconstitucionalidad ante el “Conseil Constitutionnel” sobre la jubilación de oficio establecida en el artículo L 1237-5 del código de trabajo, por considerar que podría infringir el principio de igualdad ante la ley en lo referente al derecho a obtener un empleo. Según el “Conseil Constitutionnel”, con el establecimiento de una regla general en virtud de la cual el empleador puede jubilar de oficio al trabajador que ha alcanzado la edad para beneficiarse de pensión sin aplicación de coeficiente reductor, el legislador ha ejercido la competencia que le otorga el artículo 34 de la Constitución para que cada cual pueda ejercer el derecho a obtener un empleo, permitiendo, al mismo tiempo el ejercicio de este derecho para el mayor número posible de personas. El legislador se ha basado en criterios objetivos y racionales directamente relacionados con el objeto de la ley. La jubilación de oficio es conforme con el principio de igualdad ante la ley (Decisión del “Conseil Constitutionnel” de 4 de febrero de 2011).

No respeto de los requisitos legales.

Si no se cumplen los requisitos legales relativos a la jubilación a instancia del empleador, la extinción del contrato de trabajo se considera como un despido discriminatorio por razón de edad, prohibido por el artículo L.1132-1 del código de trabajo y, consecuentemente, nulo.

Las consecuencias son importantes. El trabajador puede pedir su readmisión en la empresa, en su puesto de trabajo o uno equivalente y la reparación del perjuicio sufrido entre la extinción del contrato y su readmisión.

Si el trabajador no solicita la readmisión, tendrá derecho a la indemnización de despido, a la indemnización compensadora del preaviso (si no ha podido trabajar durante ese periodo), a la indemnización por vacaciones no disfrutadas y a la reparación de daños y perjuicios de, como mínimo, seis meses de salario.

El Código penal establece para los supuestos de discriminación, la condena del empleador a tres años de cárcel y 45.000 euros de multa.

Jubilación y despido por razones económicas.

La jubilación a instancias del empleador cuando la empresa tiene dificultades económicas no se considera despido. En conformidad con el artículo L 1233-2 del Código de trabajo, el empleador que tiene previsto el pase a la jubilación de un trabajador debido a las dificultades económicas que atraviesa su empresa, debe aplicar las normas relativas a los despidos económicos (consulta a los representantes de personal, aplicación de un plan de salvaguarda de empleo, cuando se cumplen las condiciones legales). Sin embargo, según la “Cour de Cassation”, la aplicación de estas normas no quiere decir que la jubilación a instancias del empleador tenga las consecuencias de un despido. Cuando se reúnen los requisitos necesarios para el pase a la jubilación, el trabajador no tiene derecho al abono de la indemnización de despido prevista en el convenio sino a la indemnización de cese en el trabajo por jubilación. No obstante, el plan de salvaguarda de empleo puede prever expresamente que los trabajadores que pasen a la jubilación reciban la indemnización de despido prevista en el convenio.

Víctimas de accidente de trabajo o enfermedades profesionales.

En conformidad con el artículo L.1226-9 del Código de trabajo la jubilación del trabajador a instancia del empleador durante la suspensión del contrato por accidente de trabajo o enfermedad profesional se considera nula.

En efecto, el empleador solo puede extinguir el contrato de trabajo de duración indefinida cuando pruebe que hay falta grave del interesado o se encuentra en la imposibilidad de mantener el contrato por un motivo ajeno al accidente de trabajo o a la enfermedad profesional.

Toda extinción de contrato que no aplique las reglas expuestas será considerada nula y, consecuentemente, el trabajador podrá pedir su readmisión o una indemnización.

Modalidades

Procedimiento

La ley no impone al empleador un procedimiento particular para proceder a la jubilación de oficio (salvo respetar el periodo de preaviso).

No obstante, cuando la jubilación está basada en motivos económicos, el empleador debe observar las disposiciones legales relativas a los despidos económicos en lo referente a la consulta de los representantes de personal y la presentación de un plan de salvaguarda de empleo.

Trabajadores protegidos

Cuando se prevé jubilar a un trabajador protegido (miembro del comité de empresa, delegado de personal, delegado sindical, miembro del comité de higiene y seguridad en el trabajo...) se debe aplicar el procedimiento especial de despido previsto para estos supuestos. El Inspector de trabajo debe verificar que el despido es ajeno a las funciones representativas o a la afiliación sindical del interesado y que las condiciones legales de jubilación a instancia del empleador se cumplen. De no proceder de esta manera, la extinción del contrato será considerada nula.

Preaviso

El empleador que toma la iniciativa de extinguir el contrato de trabajo por jubilación debe respetar un preaviso cuya duración es idéntica a la prevista en materia de despido (Código de trabajo artículo L.1237-6; y L 1243-1.

La duración del preaviso es:

- la que establece el convenio o el uso de la empresa, si el trabajador tiene menos de seis meses de antigüedad en la empresa;
- de un mes si el trabajador tiene entre 6 meses y menos de dos años de antigüedad;
- de dos meses si el trabajador tiene dos años de antigüedad como mínimo

Un convenio colectivo no puede establecer una duración de preaviso para la jubilación a instancia del empleador inferior a la que se aplica para el despido.

Cláusula de prohibición de competencia

La jubilación de un trabajador no implica la caducidad de la cláusula de prohibición de competencia puesto que los pensionistas (hayan pedido la pensión a instancia propia o de su empleador) tienen derecho a volver a trabajar si así lo desean.

Indemnización

El trabajador jubilado a instancias de su empleador tiene derecho a percibir una indemnización por jubilación cuyo importe es igual a:

- la indemnización legal mínima de despido (1/5 de salario mensual por año de antigüedad en la empresa hasta los 10 años de antigüedad; 1/5 de salario mensual más 2/15 de salario mensual a partir de los 10 años de antigüedad (Código de trabajo artículo R 1234-2)
El salario computado para el cálculo de la indemnización es el 1/12 del salario de los 12 meses que preceden la jubilación o, si es más beneficioso para el trabajador, 1/3 del salario de los tres meses precedentes.
- la indemnización por jubilación prevista en el convenio o acuerdo colectivo aplicable en la empresa o en el contrato de trabajo, si son más favorables que la indemnización legal.

Daños y perjuicios

El trabajador puede ser resarcido por daños y perjuicios cuando la jubilación a instancia del empleador se ha llevado a cabo de forma brutal y vejatoria (Sentencia de la "Cour de Cassation" nº 08-44.996 de 3 de marzo de 2010)

Jubilación a instancia del empleador y despido por causas económicas

En caso de jubilación a instancia del empleador en el marco de un plan de salvaguarda del empleo, el trabajador tiene derecho a la indemnización por jubilación y no a la indemnización por despido fijada por convenio, salvo si este prevé el abono de esta última indemnización a los trabajadores que se jubilan (Sentencia de la "Cour de Cassation" nº 07-40.269P de 18 de marzo de 2008)

Supuesto de accidente de trabajo o enfermedad profesional

El trabajador que sufre una incapacidad derivada de accidente de trabajo o enfermedad profesional que no ha sido reclasificado puede ser jubilado a instancia del empleador de conformidad con las disposiciones legales y de convenio aplicables.

Tiene, en estos casos, derecho a la indemnización especial de despido prevista en el artículo L.1226-14 del código de trabajo. Esta indemnización es igual al doble de la indemnización legal (Sentencia de la "Cour de Cassation" nº 99-41.028P de 29 de enero de 2002)

Régimen social y fiscal

La indemnización por jubilación está exonerada de cotizaciones de seguridad social y otras cotizaciones sociales (jubilación complementaria, seguro de desempleo, fondo nacional de ayuda al alojamiento, fondo nacional de garantía salarial, abono del transporte, formación profesional, tasa de aprendizaje...). A partir del 1 de enero de 2012, la base exonerada no puede sobrepasar el importe correspondiente a tres veces la base máxima de cotización anual a la seguridad social.

La indemnización por jubilación está exonerada de tributación por IRPF por el importe que no supere al previsto por convenio colectivo, acuerdo profesional o interprofesional o, en defecto de ambos, por ley. Si el importe total de la indemnización percibida es superior, la exoneración se aplica sobre el más alto de los importes siguientes:

- el doble de la remuneración anual bruta percibida por el trabajador en el año natural precedente a la extinción del contrato de trabajo;
- la mitad de la indemnización total percibida con el tope de cinco veces la base máxima de cotización a la seguridad social (Code general des impôts artículo 80-12)

El empresario debe abonar, desde el 1 de octubre de 2007, una contribución sobre la indemnización por jubilación. La base de la contribución son las indemnizaciones legales y de convenio y su importe, desde el 1 de enero de 2009, es del 50% de dicha base.

Jubilación voluntaria del trabajador

Un trabajador tiene derecho a dejar voluntariamente la empresa para beneficiarse de la pensión de jubilación. El cese en la empresa por este motivo no se puede considerar como una dimisión sino como una modalidad de extinción del contrato de trabajo. El trabajador tiene derecho a una indemnización por jubilación.

Requisitos

Edad de cese en el trabajo.

El cese en el trabajo por jubilación puede producirse a partir del momento en que el interesado cumpla la edad legal de jubilación. La edad legal de jubilación tras las últimas reformas es la que figura en el cuadro siguiente.

Edad legal de jubilación

Año de nacimiento	Reforma de 2010	Medidas 2011
1952	60 años y 8 meses	60 años y 9 meses
1953	61 años	61 años y 2 meses
1954	61 años y 4 meses	61 años y 7 meses
1955	61 años y 8 meses	62 años
A partir de 1956	62 años	62 años

No obstante, el cese por jubilación puede producirse antes si el trabajador depende de un régimen especial de jubilación que autorice la liquidación de la pensión de vejez antes de los 60 años o si reúne las condiciones necesarias para anticipar la edad (trabajadores con vida laboral larga, discapacitados o trabajadores que presentan una determinada tasa de incapacidad derivada de accidente de trabajo o enfermedad profesional).

Liquidación de la pensión.

La pensión de la que puede beneficiarse el trabajador puede ser con aplicación de coeficiente reductor o sin aplicación de coeficiente reductor.

Preaviso.

Aunque no sea obligatorio que el trabajador notifique su decisión al empresario, es preferible que informe por escrito, por carta certificada con acuse de recibo, o entregada en mano a cambio de un recibí firmado, de la fecha que prevé cesar en el trabajo por motivo de jubilación.

Cuando se proceda de esta manera, el cómputo del preaviso comenzará en la fecha de presentación de la carta o el día de entrega en mano de la misma.

Por no tratarse de una extinción de contrato a instancia del empleador, el cese de un trabajador protegido no necesita autorización alguna de la Inspección de Trabajo.

Diversas sentencias de la Cour de Cassation establecen que la voluntad de cese del trabajador debe ser clara e inequívoca.

Indemnización

El trabajador que cesa voluntariamente en el trabajo por motivo de jubilación, tiene derecho a una indemnización (Código de Trabajo, artículo L 1237-9 Y D.1237-1), como mínimo, igual a:

- 1/2 mes de salario tras diez años de antigüedad en la empresa;
- un mes de salario tras 15 años de antigüedad en la empresa;
- un mes y medio de salario tras 20 años de antigüedad en la empresa;
- dos meses de salario tras 30 años de antigüedad en la empresa.

El convenio o acuerdo colectivo aplicable o el contrato de trabajo pueden establecer una cuantía superior.

El salario que sirve de base para la indemnización es el más ventajoso entre las dos opciones siguientes:

- 1/12 de la remuneración recibida en los 12 últimos meses, o
- 1/3 de la remuneración de los tres últimos meses.

Cese en el marco de un despido por razones económicas

El cese en el trabajo por motivo de jubilación en el marco de un plan de salvaguarda del empleo constituye una extinción de contrato a instancia del trabajador. Por ello, no da derecho a la indemnización prevista en el convenio para supuestos de despido (Sentencias de la Cour de Cassation no 00-18.907P de 25 de junio de 2002 y nº 01-43.298 de 9 de julio de 2003).

El trabajador solo tiene derecho a percibir la indemnización por jubilación.

Régimen social y fiscal de la indemnización por jubilación

La indemnización por jubilación está sujeta:

- a las cotizaciones de seguridad social, contribución social generalizada (CSG), contribución al reembolso de la deuda social (CRDS) y al conjunto de cargas sociales que tienen la misma base de cotización que la seguridad social y en las mismas condiciones;
- al impuesto de la renta de las personas físicas.

[En el marco de un plan de salvaguarda de empleo.](#)

La indemnización por jubilación está exonerada:

- del impuesto sobre la renta
- de las cotizaciones de seguridad social y del conjunto de cargas sociales que tienen la misma base de cotización que la seguridad social hasta el límite de tres veces el importe anual de la base máxima de cotización a la seguridad social.
- de la CSG y de la CRDS dentro del límite legal o establecido por convenio.

Según la Cour de Cassation, la indemnización por fin de carrera abonada por el empresario al trabajador que acepta dejar voluntariamente el trabajo en el marco de un plan de salvaguarda de empleo establecido en un proyecto de reducción de plantilla por motivos económicos, tiene la naturaleza de compensación de daños y perjuicios al trabajador, derivados de la extinción del contrato de trabajo y deben ser exonerados de cotizaciones a la seguridad social (Sentencia de la Cour de Cassation nº 01-43013P de 12 de noviembre de 2003).

Jubilación anticipada

Ciertos trabajadores pueden beneficiarse de la pensión de vejez antes de la edad legal:

- personas que han comenzado muy jóvenes su vida laboral
- ciertas categorías de trabajadores discapacitados
- personas que efectúan trabajos penosos

[Jubilación anticipada por larga vida laboral.](#)

Pueden ser beneficiarios de la prestación de jubilación anticipada los trabajadores que han comenzado su actividad profesional antes de los 16, 17 ó 18 años y acreditan la duración mínima de afiliación al régimen general o a uno o varios regímenes de seguro obligatorios exigida para tener derecho a la pensión sin coeficiente reductor, incrementada en 8 trimestres. Deben, además, acreditar un número mínimo de trimestres cotizados en función de la actividad y de la edad de cese por jubilación.

Esta jubilación anticipada puede, en algunos casos, concederse a los 56 años de edad. Tras los cambios introducidos por las últimas reformas, al término del periodo transitorio (es decir, para asegurados nacidos a partir del 1 de enero de 1960), la jubilación anticipada podrá concederse a los 58 años para los que iniciaron su actividad antes de los 16 años. (Código de seguridad social, artículos L.351-1-1 y D.351-1-1 y siguientes)

[Jubilación anticipada por discapacidad.](#)

Tienen derecho a la jubilación anticipada por discapacidad, los trabajadores que acreditan un determinado periodo de afiliación y:

- presentan una discapacidad, como mínimo, del 80%, o
- han sido reconocidos como trabajadores discapacitados.

La jubilación sin coeficiente reductor puede ser liquidada a partir de los 55 años. Esta edad irá aumentando de forma progresiva (Código de la Seguridad social artículo L351-1-13 y D 351-1-5)

Jubilación anticipada por trabajos penosos.

La ley de 9 de noviembre de 2010 de reforma de la jubilación ha establecido, con efectos de 1 de julio de 2011, dos supuestos de jubilación anticipada a los 60 años sin aplicación de coeficiente reductor. Pueden jubilarse a esa edad y en esas condiciones:

- los asegurados que presentan una tasa de incapacidad física permanente de, como mínimo, 20%, derivada de enfermedad común o accidente de trabajo;
- los asegurados con una incapacidad comprendida entre un 10% y un 20% que han estado expuestos durante un cierto número de años a uno o varios factores de riesgo profesional, si la incapacidad está directamente relacionada con estos riesgos (Código de Seguridad Social artículo L.351-1-4)

La pensión de jubilación se calcula sin aplicación de coeficiente reductor aunque el interesado no reúna la duración de seguro requerida para ello.

PERMISOS Y AUSENCIAS DEL TRABAJADOR²³

Para continuar con el análisis de los permisos y ausencias del trabajador establecidos en la reglamentación francesa, iniciado en el informe mensual de enero 2012, en este informe se tratan el permiso de solidaridad familiar, el permiso de apoyo familiar, el tiempo parcial para crear o recuperar una empresa o para participar en la dirección de una “joven empresa innovadora”, (JEI) y el permiso parental de educación.

Permiso de solidaridad familiar

El permiso de solidaridad familiar permite que todo trabajador asalariado pueda ausentarse de la empresa para asistir a un familiar que padezca una patología que comprometa su pronóstico vital. Este permiso se caracteriza por:

- su rápida organización y concesión;
- una duración determinada;
- la no remuneración del trabajador durante la suspensión de su contrato de trabajo, salvo disposiciones convencionales más favorables.

Los beneficiarios del permiso de solidaridad familiar y aquellos que lo hayan transformado en un periodo de actividad a tiempo parcial, podrán percibir la prestación diaria por acompañamiento de una persona al final de su vida, creada por la ley de 2 de marzo de 2010.

Beneficiarios del permiso

El trabajador puede solicitar un permiso para asistir a uno de sus familiares que padezca una patología que comprometa su pronóstico vital o que se encuentre en fase avanzada o final de una enfermedad grave e incurable, cualquiera que sea la causa. Puede tratarse de: un ascendiente; descendiente; hermano, persona que comparta su domicilio (esposa/o, compañera/o sentimental, etc.). Para beneficiarse sólo se requiere la presentación de un justificante médico y respetar el procedimiento establecido.

También pueden beneficiarse de este permiso los trabajadores designados como persona de confianza del enfermo, en el sentido del artículo L. 1111-6 del código de salud pública.

²³ Ministerio de Trabajo, Empleo y Sanidad

Trámites

El trabajador deberá comunicar al empresario, con 15 días de antelación al inicio del permiso, su voluntad de suspender su contrato de trabajo así como la fecha de inicio del permiso y, cuando proceda, su solicitud de fraccionamiento o disfrute a tiempo parcial. También deberá hacerle entrega de un certificado del médico que trate a la persona que será asistida por el trabajador, que especifique que esta persona padece una patología que compromete su pronóstico vital o que está en fase avanzada o final de una enfermedad grave e incurable.

Este permiso es un derecho: no puede ser aplazado ni denegado.

En caso de urgencia absoluta, constatada por escrito por el médico que expidió el certificado, el permiso puede comenzar a partir del momento en que el empresario recibe la solicitud del trabajador.

Duración del permiso

El permiso de solidaridad familiar tiene una duración máxima de 3 meses, renovable una sola vez.

Con el consentimiento del empresario, este permiso puede transformarse en jornada a tiempo parcial. También puede fraccionarse, aunque sin poder superar la duración máxima mencionada más arriba. En esta hipótesis, el trabajador que desee beneficiarse del permiso deberá informar a su empresario al menos con 48 horas de antelación a la fecha en la que desee coger cada período de permiso. En caso de fraccionamiento del permiso, la duración mínima de cada período de permiso es de un día.

Cuando el trabajador decida renovar su permiso (o su actividad a tiempo parcial), deberá informar a su empresario con al menos 15 días de antelación al término inicialmente previsto.

El permiso finalizará:

- Al término de los 3 meses o de su renovación;
- En una fecha anterior;
- En los 3 días que siguen a la muerte del familiar.

En cualquier caso, el trabajador debe avisar al empresario de la fecha de su regreso al trabajo, al menos con 3 días de antelación. Después del permiso, el trabajador vuelve su puesto de trabajo o a un empleo similar, con una remuneración como mínimo equivalente.

La duración del permiso es computable a efectos de determinar la antigüedad en la empresa.

Protección social del beneficiario del permiso

Las personas beneficiarias del permiso de solidaridad familiar conservan sus derechos a las prestaciones en especie (reembolso de los gastos de salud dentro de los límites fijados por la reglamentación) y económicas por incapacidad temporal del seguro enfermedad mientras se beneficien de este permiso.

Permiso de apoyo familiar

Este permiso está destinado a los trabajadores que justifiquen una antigüedad determinada en la empresa, que deseen suspender su contrato de trabajo para ocuparse de un familiar discapacitado o con una pérdida de autonomía de particular gravedad. Se trata de un permiso no remunerado al que tiene derecho el trabajador cuando reúne las condiciones establecidas.

Beneficiarios del permiso

El permiso de apoyo familiar está destinado a cualquier trabajador que justifique una antigüedad mínima de dos años en la empresa, cuyo familiar padezca una discapacidad o una pérdida de autonomía de particular gravedad.

El familiar que causa derecho a este permiso puede ser:

- cónyuge, compañera/o sentimental o persona con quien el trabajador haya firmado un pacto civil de solidaridad (PACS);
- ascendientes, descendientes, o menores a cargo del trabajador. parientes consanguíneos hasta el cuarto grado en línea colateral. El ascendiente, descendiente o colateral hasta el cuarto grado de parentesco por afinidad, de la compañera/o sentimental o persona con quien el trabajador haya firmado un pacto civil de solidaridad (PACS).

La persona ayudada debe residir en Francia de manera estable y regular y no vivir en un establecimiento o en casa de una tercera persona distinta del trabajador.

Trámites

Presentación de la solicitud

Para beneficiarse del permiso de apoyo familiar, el trabajador debe informar a su empresario sobre su voluntad de suspender su contrato de trabajo por este concepto, así como de la fecha de su marcha, con al menos 2 meses de antelación a la fecha de inicio del permiso.

En caso de renovación del permiso de forma sucesiva, el trabajador debe informar a su empresario de esta prolongación al menos un mes antes de la finalización del permiso inicialmente previsto. En caso de renovación no sucesiva, las condiciones de aviso al empresario son las mismas que en la primera solicitud.

En caso de urgencia, vinculada principalmente a una degradación repentina del estado de salud de la persona ayudada, acreditada con certificado médico, los plazos de aviso al empresario se limitan a 15 días. Estos plazos serán también de 15 días en caso de cese inesperado de alojamiento en el establecimiento donde residía la persona ayudada, acreditado por el responsable de dicho establecimiento.

Antes de la suspensión del contrato de trabajo por permiso de apoyo familiar, el trabajador tiene derecho a una entrevista profesional con su empresario, relativa a su orientación profesional.

Documentación a adjuntar a la solicitud

A la petición de permiso de apoyo familiar el trabajador debe adjuntar la documentación siguiente:

- Declaración jurada del vínculo familiar con la persona ayudada; declaración jurada que indique claramente que el trabajador no ha recurrido, con anterioridad y a lo largo de su carrera, a un permiso de apoyo familiar o periodo durante el cual, a lo largo de su carrera, se benefició de tal permiso;
- si la persona ayudada es un menor discapacitado a cargo del trabajador, o un adulto discapacitado, copia de la decisión que reconoce una incapacidad permanente al menos iguala un 80 %;
- si la persona ayudada padece pérdida de autonomía, copia de la decisión de atribución de la prestación personalizada de autonomía (APA).

Cualquier convenio contrario a las disposiciones del código de trabajo, relativas al permiso de apoyo familiar es nulo.

Duración del permiso

El permiso de apoyo familiar tiene una duración de tres meses y es renovable. No puede exceder de un año en toda la carrera profesional. El trabajador puede, no obstante, poner fin de manera anticipada al permiso de apoyo familiar, o renunciar al mismo si aún no lo ha iniciado, en los siguientes casos:

- Muerte de la persona ayudada;
- Admisión en un centro de la persona ayudada;
- Disminución importante de las rentas del trabajador;
- Valerse de un servicio de ayuda a domicilio para asistir a la persona ayudada;
- Permiso de apoyo familiar concedido a otro miembro de la familia.

Para poner fin al permiso de manera anticipada el trabajador debe presentar la petición justificada al empresario con al menos un mes de antelación a la fecha prevista. En caso de muerte de la persona ayudada, este plazo se reduce a dos semanas. La duración del permiso de apoyo familiar se computa a efectos de antigüedad y del derecho individual a la formación (DIF) del trabajador. Éste conservará todas las ventajas adquiridas antes del inicio del permiso.

Situación del trabajador durante el permiso

El permiso de apoyo familiar no es remunerado por el empresario. Durante su permiso, el trabajador no puede ejercer ninguna actividad profesional. Sí puede, no obstante, ser empleado por la persona ayudada en las condiciones previstas en el tercer párrafo del artículo L. 232-7 o en el segundo párrafo del artículo L. 245-12 del código de la acción social y las familias:

- En el primer caso, la persona ayudada debe ser beneficiaria de la prestación personalizada de autonomía (APA): así, podrá emplear a uno o más miembros de su familia, a excepción de su cónyuge o su compañera/o o persona con quien firmo un PACS;
- En el segundo caso, la persona ayudada debe ser beneficiaria de la prestación de compensación de la minusvalía (PCH): puede entonces emplear a uno o más miembros de su familia, incluido su cónyuge, su compañera/o o persona con quien firmó un PACS.

El trabajador beneficiario del permiso de apoyo familiar debe, obligatoriamente, estar afiliado al seguro de vejez de “familiares en el hogar” (que depende del régimen general).

Situación del trabajador al término del permiso

Al término del permiso de apoyo familiar, el trabajador recupera su puesto de trabajo o uno similar con una remuneración al menos equivalente. A su vuelta a la empresa, tiene derecho a una entrevista con su empresario con el fin de hacer el balance de su orientación profesional.

Los derechos adquiridos en la actividad profesional previa al permiso, vuelven pues a disfrutarse por el trabajador inmediatamente después de éste.

Tiempo parcial para creación o adquisición de empresa o para participar en la dirección de una “joven empresa innovadora” (JEI)

Con el fin de facilitar la creación o adquisición de una empresa por los trabajadores, o permitirles ejercer responsabilidades en una “joven empresa innovadora” (JEI), se estableció la posibilidad de pasar a una jornada a tiempo parcial. Para beneficiarse, el trabajador debe tener una antigüedad de 24 meses en la empresa (o en un establecimiento del mismo grupo), consecutivos o no. Para

beneficiarse de otro período de trabajo a tiempo parcial por creación de empresa con el fin de realizar un nuevo proyecto de creación o recuperación de empresa o ejercer responsabilidades de dirección en una JEI, el trabajador deberá respetar un plazo de 3 años.

El trabajador puede también optar por un permiso para la creación de una empresa o para ejercer responsabilidades de dirección en una JEI; en este caso su contrato queda suspendido.

Trámites

El trabajador debe formular la petición al empresario con una antelación de al menos dos meses antes de pasar al tiempo parcial. Dicha petición debe indicar:

- fecha de inicio y porcentaje de reducción de la jornada de trabajo;
- duración;
- actividad de la empresa que el trabajador pretende crear o reactivar, o de la empresa que reúna los criterios de “joven empresa innovadora” en la que prevé ejercer responsabilidades de dirección (estos criterios los establece el código general de impuestos).

Posibles respuestas del empresario

Si el empresario no responde en el plazo de 30 días, contados a partir del recibo de la petición del trabajador, ésta se entenderá estimada.

Durante el plazo de 30 días, el empresario puede:

- en las empresas con 200 o más trabajadores, aplazar la petición, con un límite de 6 meses a partir de la fecha de recibo de la misma, si la cuota (2 % de la plantilla del personal) de trabajadores a tiempo parcial por las mismas razones está superada;
- en las empresas con menos de 200 trabajadores, denegar la petición motivando su decisión en los perjuicios que para la producción y la marcha de la empresa pueda tener la transformación del contrato de trabajo a tiempo completo en tiempo parcial.

La denegación del permiso debe ser notificada al trabajador por carta certificada con acuse de recibo o carta entregada en propia mano contra firma de un recibí, so pena de nulidad. Esta decisión es recurrible ante el “Conseil de *prud'hommes*”²⁴ correspondiente, que, en última instancia, dictará sentencia en el plazo de los 15 días siguientes al recibo de la carta por el trabajador.

Duración

En caso de concesión por el empresario, el periodo de trabajo en jornada a tiempo parcial se establece, mediante cláusula adicional al contrato, en un año como máximo, con prolongación posible de otro año tras la firma de una nueva cláusula adicional.

El trabajador no puede invocar ningún derecho a ser readmitido en la empresa a tiempo completo antes de la finalización del periodo de reducción de la jornada de trabajo establecido por cláusula adicional.

²⁴ El Consejo de Prud'hommes es una jurisdicción de primera instancia que juzga los litigios derivados de la ejecución o la rescisión del contrato de trabajo entre empresarios y trabajadores sometidos al derecho privado y el personal laboral de los servicios públicos.

Efectos sobre el contrato de trabajo

Durante el periodo de trabajo a tiempo parcial, el trabajador percibe una remuneración que corresponde al número de horas trabajadas. Con el fin de compensar la pérdida de ingresos, el interesado puede utilizar su cuenta de ahorro tiempo²⁵.

Obligatoriamente se deberá firmar una cláusula adicional que contenga todas las cláusulas obligatorias del contrato de trabajo a tiempo parcial.

Para sustituir al trabajador que ha pasado a trabajar a tiempo parcial, el empresario puede recurrir a un contrato de trabajo de duración determinada o a un contrato temporal.

Situación al término del tiempo parcial

El trabajador puede solicitar la prolongación del tiempo parcial con el límite de un año y con al menos dos meses de antelación a su finalización. Esta solicitud puede ser denegada por los mismos motivos que la solicitud inicial.

Al término del periodo de trabajo a tiempo parcial, el trabajador retoma una actividad a tiempo completo con una remuneración al menos equivalente a la percibida antes del paso al tiempo parcial.

El no respeto por el empresario de las obligaciones vinculadas a la readmisión del trabajador, da lugar a la indemnización por daños y perjuicios a dicho trabajador, además de la indemnización por despido cuando ésta deba serle abonada.

Para beneficiarse de otro periodo de trabajo a tiempo parcial o de un permiso para la creación o recuperación de una empresa, o participar en la dirección de una JEI, el trabajador deberá respetar un plazo de tres años.

Permiso parental de educación

Por nacimiento o adopción de un hijo, cualquier trabajador puede beneficiarse de un permiso parental para su educación, que le permite interrumpir o reducir su actividad laboral.

Este permiso no está remunerado pero el trabajador puede utilizar los derechos adquiridos a título de cuenta ahorro de tiempo para "financiarlo". El beneficiario del permiso también puede percibir, si reúne los requisitos, el complemento de "libre opción de actividad" que concede la Caja de Prestaciones Familiares (CAF).

Beneficiarios

Cualquier trabajador hombre o mujer, padre natural o adoptivo, puede beneficiarse de este permiso. Para tener derecho al mismo, el interesado/a debe de tener, como mínimo, un año de antigüedad en la empresa en la fecha del nacimiento del hijo o, en caso de adopción, de su llegada al hogar (antes de los 16 años).

²⁵ Permite que el trabajador pueda acumular su derecho a un permiso remunerado o beneficiarse de una remuneración, inmediata o diferida, como contrapartida de los periodos de permiso o descanso no disfrutados o de las cantidades de éstos derivadas.

Modalidades del permiso

Existen dos modalidades de permiso parental para educación:

- el permiso total, durante el cual el contrato queda suspendido, y
- la jornada a tiempo parcial: Su duración debe ser de al menos 16 horas semanales. El/la trabajador/a puede escoger la jornada que le convenga; por el contrario, el reparto del horario debe ser establecido de acuerdo con el empresario (a falta de acuerdo, este reparto depende del poder de dirección del empresario).

Duración del permiso

Este permiso tiene una duración inicial de un año como máximo, y puede ser prolongado dos veces, sin exceder la fecha del tercer cumpleaños del niño.

En caso de adopción, el permiso no puede exceder:

- tres años, si el niño era menor de 3 años a su llegada al hogar, y
- un año, si el niño era mayor de 3 años pero no había cumplido los 16.

En caso de enfermedad, accidente o discapacidad grave del niño, la duración del permiso parental o del periodo de actividad laboral a tiempo parcial puede ser prolongada un año.

En cada renovación, el trabajador puede transformar su permiso parental en actividad a tiempo parcial o su actividad a tiempo parcial en permiso parental.

Denegación del permiso

El permiso parental de educación es un derecho, cualquiera que sea la plantilla de la empresa. El empresario no puede denegarlo.

Actividad profesional o seguimiento de formación durante el permiso

A lo largo del permiso, el trabajador puede seguir una formación profesional. No se le abona ningún sueldo pero sí se beneficia de protección en materia de accidentes de trabajo o enfermedades profesionales. También puede beneficiarse de un balance de competencias.

Durante el permiso parental “total”, la única actividad profesional autorizada es la de asistente maternal.

Trámites

El trabajador debe informar al empresario, por carta certificada con acuse de recibo o por carta entregada en propia mano contra recibí, sobre la fecha de inicio y la duración del permiso escogido:

- un mes antes de finalizar el permiso de maternidad o de adopción,
- antes del disfrute del permiso si éste no empieza inmediatamente después del permiso maternidad o adopción.

Interrupción o modificación del permiso parental

En caso de fallecimiento del niño o de disminución importante de las rentas del hogar, el trabajador puede:

- reemprender su actividad profesional inicial;
- transformar el permiso parental completo en actividad a tiempo parcial;
- modificar la duración de la jornada parcial de acuerdo con el empresario.

La petición, motivada, debe ser enviada al empresario por carta certificada con acuse de recibo con un mes de antelación como mínimo a la interrupción o modificación del permiso.

Además, el trabajador tiene la posibilidad de acortar su permiso parental (permiso "total" o jornada a tiempo parcial) para beneficiarse de una formación profesional.

Finalización del permiso

El trabajador debe reincorporarse a su puesto de trabajo anterior o a un empleo similar, con una remuneración como mínimo equivalente a la que cobraba antes del permiso. También tiene derecho a una entrevista con el empresario con vistas a su orientación profesional. Asimismo, podrá beneficiarse de una formación profesional ya sea antes de finalizar el permiso parental, ya sea a su reincorporación a la empresa.

Para la determinación de los beneficios derivados de la antigüedad, se computará el 50% de la duración del permiso parental de educación. Se podrá tener en cuenta la totalidad de la duración del permiso si existe un acuerdo sectorial al respecto.

Libre opción de actividad

El permiso parental de educación no abre sistemáticamente derecho al complemento de libre opción de actividad. Por ejemplo, cuando el trabajador no cumple la condición de actividad previa exigida para beneficiarse de este complemento.

Por el contrario, algunas personas se benefician del complemento de libre opción de actividad aunque no se encuentren disfrutando de un permiso parental de educación.

**AREA DE ASUNTOS
SOCIALES Y
SERVICIOS SOCIALES**

ITALIA

INFORME SOBRE COHESIÓN SOCIAL

El Gobierno ha presentado el segundo Informe sobre Cohesión Social elaborado por el INPS, ISTAT y Ministerio de trabajo.

La experiencia positiva del Informe sobre Cohesión Social de 2010 ha hecho indispensable, según las palabras de presentación del INPS, la edición de 2011 que el Instituto acaba de publicar.

También este segundo informe nace de la colaboración entre el Instituto Nacional de Previsión Social (INPS), el Instituto Nacional de Estadística (ISTAT) y el Ministerio de Trabajo y Política Social. El Informe consolida la colaboración institucional para garantizar un producto con periodicidad anual articulado en dos secciones: la primera de análisis de las políticas de cohesión social, la segunda de cuadros estadísticos que incluyen también los indicadores de seguimiento previstos en la estrategia “Europa 2020”. Precisamente la integración de las informaciones producidas por las tres instituciones permite dar un marco estructurado de los aspectos que conciernen a la cohesión social, es decir la capacidad de la sociedad de promover el bienestar de todos los ciudadanos, reduciendo las disparidades y luchando contra la marginación. Esta información se han revelado de gran interés a efectos del análisis económico y social de los múltiples ámbitos relacionados con la cohesión social, como las inherentes o ligadas al contexto socio-demográfico y económico del país.

La edición de 2011, como la anterior, se articula en una serie de cuadros estadísticos que ofrecen un conjunto muy detallado de informaciones, algunas de las cuales producidas expresamente para la realización de la primera edición y perfeccionadas en ésta. En efecto, el Informe se basa sobre los datos administrativos y las encuestas estadísticas de INPS, ISTAT y Ministerio de Trabajo y Política Social.

Son de particular relevancia, al igual que en la edición de 2011, los datos sobre mercado de trabajo. Además de los indicadores habitualmente elaborados por las tres Instituciones, el Informe contiene informaciones originales y actualizadas sobre las retribuciones de los trabajadores, los “amortiguadores sociales”, las políticas activas realizadas para afrontar la crisis económica, y se extiende también a las transiciones de los trabajadores “atípicos”, cuyas historias laborales han sido seguidas por años y de los desempleados, observados en cuanto a su recolocación en el mercado de trabajo. También son inéditas las estadísticas elaboradas por el nuevo sistema de comunicaciones obligatorias por parte de los empleadores, que presentan una panorámica de las dinámicas de las relaciones laborales, también en relación con los extranjeros que trabajan en Italia.

Manteniendo el planteamiento originario, también se detectan los perfiles estadísticos de algunos fenómenos: capital humano, conciliación entre trabajo y familia (con referencia particular a la maternidad), salud, discapacidad, pobreza. Se trata de ámbitos cuyo conocimiento puede resultar útil, precisamente en el actual contexto histórico y de debate público, para definir y caracterizar nuevas políticas, así como evaluar los efectos de las intervenciones puestas en marcha en Italia para apoyar o mejorar la capacidad del sistema social de mantener, en su seno, un grado adecuado de bienestar social. El Informe también informa sobre el gasto público de apoyo a las políticas de cohesión social y, más concretamente, del gasto en las políticas activas y pasivas de empleo, de previsión social y de apoyo a la renta y a su distribución territorial, con análisis detallados sobre pensiones y servicios sociales y asistenciales en el territorio.

En general, los datos de esta edición, recién publicada están actualizados a 2010, pero en algunos casos incluyen el primer semestre de 2011. Como integración del amplio conjunto de datos contenidos en el Informe también hay tablas comparativas de los países de la Unión

Europea producidas por EUROSTAT y la Organización de Cooperación y Desarrollo Económico (OCDE).

Se indican a continuación algunos aspectos relevantes de este segundo Informe sobre la Cohesión Social que, por su interés será objeto de una separata especial más pormenorizada por parte de esta Consejería:

Mujeres: Trabajan de más y ganan de menos.

Para las mujeres italianas el tiempo parece no pasar nunca: aún hoy, a igual cualificación, su salario es de media el 19,6% inferior a los hombres. Si se trata de una trabajadora dependiente, puede contar con un salario neto de 1.131 euros, frente a los 1.407 de su colega masculino con la misma cualificación. Ellas siguen siendo las que llevan a cabo el trabajo del cuidado de la casa y de la familia: las mujeres trabajan cada día una hora y tres minutos más que su pareja, incluso si tienen una ocupación fuera de casa, el 71,3% de las cargas familiares están a su cargo. Están alcanzando la igualdad en la edad de jubilación, pero no en la del trabajo. El puesto fijo es el aliciente para que se decidan a tener un hijo: en el 2009 el 91% de las nuevas madres tenían un contrato indefinido.

Salarios:

El 13,8% de los italianos se puede considerar pobre (según la acepción de pobreza relativa, o sea, de la dificultad de acceder a bienes y servicios a los que accede la media de la población) Se trata de más de 8 millones de personas, poco menos de 3 millones de familias que viven en una situación de penuria económica que no les permitiría afrontar gastos imprevistos. Esta situación se da más entre las familias numerosas: son pobres el 28% de los menores de edad que viven con sus padres y, al menos, dos hermanos (en esta franja de población también se da un índice de pobreza absoluta, que es aquella que no te permite acceder a los estándares mínimos de supervivencia, del 10,7%)

Contratos atípicos

Más del 76% de las nuevas contrataciones son temporales o colaboraciones como trabajador autónomo. En el primer semestre del 2011 se han firmado en Italia 687.000 contratos de un solo día de trabajo (se trata de suplencias de profesores, pero también de otros servicios públicos) Esta tipología es la más utilizada para los trabajadores de edad comprendida entre los 15 y los 34 años, todavía más en las mujeres (14,5% de mujeres frente al 11,4% de hombres). Pero los jóvenes no son los únicos: por ejemplo, entre los "semiautónomos" con al menos una cuota pagada en el año (1,7 millones de personas de las cuales 1,4 millones eran colaboradores y 250.000 profesionales) la edad media es de 42 años.

Los jóvenes que ni trabajan ni estudian son más de 2 millones

Son la generación "ni-ni". Más mujeres que hombres 1,7 millones frente a 938.000 mujeres. El 38% tiene una edad comprendida entre los 20 y los 24 años y el 14% es de nacionalidad extranjera. El 46% tiene al menos la enseñanza obligatoria, el 34% están desocupados y el 30% inactivos. Un fenómeno que se da a la vez que el abandono escolar. En Italia, en el 2010, alrededor de 800.000 jóvenes entre los 18 y los 24 años (18% del total) han dejado prematuramente los estudios. En el sur casi la mitad de los chicos que lo han abandonado lo hacen sin haber encontrado un trabajo. Hay una fuerte relación con el nivel de estudios de los padres ya que el 44% de los que abandonan los estudios son hijos de personas con nivel de educación primaria.

AREA DE MIGRACIONES

ITALIA

EL "ACUERDO DE INTEGRACIÓN" PARA INMIGRANTES²⁶

Introducción

El anterior Gobierno italiano aprobó en los últimos años diversas medidas sobre política de inmigración, inspiradas en su mayoría por la Lega Nord, partido que integraba la mayoría en coalición con el PDL de Berlusconi.

Una de las más significativas fue la Ley de 2009 que tipificó el delito penal de residencia irregular de extranjeros en Italia ("reato di clandestinità") y estableció el Acuerdo de integración para inmigrantes. La ley fue objeto de desarrollo reglamentario en este último apartado mediante un Decreto publicado en el pasado mes de noviembre que establece la plena entrada en vigor el próximo 10 de marzo.

El Gobierno Monti no ha adoptado hasta esta fecha ninguna medida para derogar o demorar la entrada en vigor de estas medidas.

No obstante, a raíz de una reciente Sentencia del Tribunal de Derechos Humanos de Estrasburgo que ha condenado a Italia por la devolución forzosa a territorio libio de un grupo de inmigrantes somalíes y eritreos en mayo de 2009, el Ministro italiano para la Cooperación Internacional y la Integración, Andrea Riccardi, ha declarado que «esta sentencia nos hará replantear nuestra política sobre las migraciones».

Se reproducen a continuación los aspectos más importantes de la norma que entrará próximamente en vigor y el texto de la Guía publicada por el Instituto Social del Sindicato CGIL (INAS-CGIL) que contiene información práctica sobre el Acuerdo de integración, así como sobre otros aspectos de la residencia de extranjeros en Italia.

Acuerdo de integración

El artículo 1.25 de la Ley 94/2009, de 15 de julio, de "Disposiciones en materia de Seguridad pública" modificó el Decreto Legislativo 286/1998 (Texto único sobre inmigración) introduciendo el artículo 4-bis, que establece el llamado "Acuerdo de integración", un contrato con el Estado italiano que deberá ser suscrito por los extranjeros al solicitar el permiso de residencia. La finalidad declarada es impulsar la integración de los inmigrantes en la sociedad italiana. De hecho introduce lo que se ha dado en llamar "Permiso de residencia por puntos".

Una vez firmado el acuerdo de integración y obtenido el permiso de residencia provisional, el inmigrante tendrá dos años para demostrar su capacidad e intención de integrarse superando exámenes sobre conocimiento del italiano, de los principios básicos de la constitución italiana y los elementos esenciales de la vida italiana en materia de sanidad, enseñanza, servicios sociales, trabajo y obligaciones fiscales. Deberá, además, estar inscrito en el sistema sanitario y tener escolarizados a los niños. Para ello, previamente, ha de demostrar que tiene vivienda y contrato de trabajo.

A cada examen se le atribuirán unos puntos, y finalizado el bienio el interesado debe haber alcanzado 30 puntos para conseguir el permiso de residencia permanente. De no alcanzar los 30 puntos, se le concedería un año más, y finalizado éste, si sigue sin alcanzar los 30 puntos, se procederá a su expulsión.

²⁶ (Entrada en vigor del DPR 179/2011)

La ley preveía que en un plazo de 180 días se dictara el correspondiente reglamento de desarrollo. De hecho, dicho reglamento fue aprobado con DPR nº 179/2011, de 14 de septiembre, y publicado en la Gazzetta Ufficiale de 11 de noviembre de 2011. El art. 14 del reglamento fija su entrada en vigor a los 120 días de la publicación.

Guía de INAS-CGIL

El Acuerdo de Integración

A partir del 10 de marzo de 2012, los extranjeros mayores de 16 años, que entren regularmente en Italia y se presenten en la Ventanilla Única para la Inmigración o soliciten el permiso de residencia, deberán suscribir el "Acuerdo de Integración".

El sistema está articulado por créditos, tiene una duración de 2 años y en el momento de la firma del Acuerdo se le asignan a la persona extranjera 16 créditos.

Suscribiendo este documento el ciudadano inmigrante se obliga a:

- Adquirir un nivel de conocimiento de la lengua italiana, a nivel oral, equivalente al nivel A2 de la clasificación común de referencia europea.
- Conocer los principios fundamentales de la Constitución Italiana.
- Conocer los principales aspectos de la vida civil en Italia.
- Respetar la obligación de dar educación a los hijos.

Para aprender las nociones básicas en relación con la Constitución Italiana y de la vida civil del país, el ciudadano extranjero puede, dentro de los tres meses siguientes a la suscripción del acuerdo, seguir gratuitamente cursos de formación cívica que serán de un mínimo de 5 y un máximo de 10 horas semanales.

Quien no participe en estas sesiones formativas verá reducidos sus créditos en 15 unidades.

Un mes antes del vencimiento del Acuerdo, la Ventanilla Única para la inmigración procederá a la verificación de las obligaciones asumidas y de las asignaciones de posteriores créditos. Se puede llegar a la extinción del Acuerdo si la puntuación alcanzada es de 30 puntos o más.

Para llegar a este número de créditos, el inmigrante deberá participar en actividades de formación (tanto sobre cultura civil como de lengua italiana) o a través de su participación en la vida social (elección de médico de base, suscripción de un contrato de alquiler).

En el caso de condena penal aunque no sea definitiva, también está previsto el anulamiento de los créditos asignados.

El Acuerdo puede ser prorrogado por un año si el ciudadano extranjero ha obtenido entre 1 y 29 créditos, pero se dará por finalizado por improcedencia en el caso de que la persona no haya obtenido una puntuación superior a 0. En tal caso se revoca automáticamente el permiso de residencia o se deniega su renovación, con la consiguiente expulsión del país de la persona extranjera.

Están exentos de la obligación de la suscripción:

- Los extranjeros afectados por patologías o discapacidad grave.
- Los menores no acompañados o aquellos bajo tutela por la cual esté prevista su integración social o civil.
- Las víctimas de tráfico de personas, de violencia o de grave explotación, en cuyo caso el Acuerdo es sustituido por lo que se establezca en los programas especiales de asistencia social.

[Si falla la oferta de trabajo se necesita un permiso para buscar otro](#)

El trabajador extranjero que, en su primera entrada en Italia para trabajar, no puede desarrollar la actividad para la cual ha llegado, a causa de la no disponibilidad del empleador, tiene la facultad de buscar otro empleo solo si posee el permiso para la búsqueda de trabajo. Este documento debe expedirlo la Comisaría de Policía, a raíz de la comunicación de no disponibilidad de cumplir con el contrato por parte del empleador por el que el extranjero ha venido a Italia.

A falta de este permiso, que autoriza a ejercer otra actividad, al inmigrante no se le concede el permiso de residencia, como ha ratificado una reciente sentencia del Consejo de Estado, que ha denegado el recurso de una ciudadana extranjera a la cual le había sido denegada la expedición del permiso de residencia por no haber presentado esta comunicación.

[Visado de entrada y permiso de residencia](#)

Se puede entrar en Italia por motivos de turismo, trabajo (subordinado, estacional o autónomo), motivos familiares, estudio, tratamiento médico, religión, formación adopción o acogimiento.

Antes de entrar en Italia es necesario obtener, en la Embajada o en el Consulado italiano del lugar de origen o de residencia, el visado de entrada por uno de los motivos citados con anterioridad. Solo algunos países están exentos de la obligación del visado de entrada por turismo.

El permiso de residencia debe ser solicitado a la Jefatura de Policía competente dentro de los 8 días siguientes a la entrada en el país y será expedido, presentando el visado de entrada y de otros documentos, para un contrato de trabajo subordinado, estacional, autónomo, por reagrupación familiar, estudio, tratamiento médico, solicitud de asilo, etc.

Junto con la tramitación del permiso de residencia se tramita la suscripción del Acuerdo de Integración, articulado por créditos. La pérdida integral de los créditos comporta la revocación del permiso de residencia y la expulsión del ciudadano extranjero.

El permiso de residencia es generalmente renovado, antes de su caducidad, por un periodo no superior al que se establecía en el expediente inicial. La renovación del permiso prevé el pago de una contribución y debe ser solicitado al menos 60 días antes de la caducidad. Está permitido presentar solicitud de renovación no más allá de los 60 días posteriores a la caducidad del permiso. El permiso de residencia de larga duración (superior a 3 meses) está dirigido a fijar la residencia en Italia, obtener la tarjeta de identidad, beneficiarse de la asistencia sanitaria, de alojamiento, de estudio y de toda una serie de medidas de integración social a nivel local.

Permiso de residencia ce de larga duración

Los extranjeros pueden pedir para ellos y para sus familiares el permiso de residencia CE de larga duración a condición de que:

- hayan permanecido regularmente en Italia durante al menos 5 años;
- posean un permiso de residencia válido;
- posean medios suficientes para el sostenimiento propio y de sus familiares;
- tengan un alojamiento;
- carezca de antecedentes penales.

Los familiares a tener en cuenta en el cómputo de este procedimiento son:

- el cónyuge de edad no inferior a los 18 años
- los hijos menores
- los hijos mayores a cargo con invalidez total
- los padres a cargo, cuando no tengan otros hijos en el país de origen o procedencia, o en el caso de padres mayores de 65 años, cuando los otros hijos no tengan posibilidad de mantenerlos por graves motivos de salud documentada.

La expedición del permiso de residencia CE, de larga duración está subordinado a la superación, por parte del solicitante, de un test de lengua italiana. Sin embargo, están exentos:

- los hijos menores de 14 años, los extranjeros afectados de graves limitaciones en la capacidad de aprendizaje lingüístico, derivados de la edad, de enfermedades o de discapacidad y se acredite por certificación médica del sistema sanitario público competente;
- los extranjeros en posesión de una certificación de conocimiento de la lengua italiana correspondiente al nivel A2 expedida por alguno de los organismos competentes para ello;
- los extranjeros que hayan asistido a cursos de lengua italiana en los Centros provinciales de educación de adultos consiguiendo un título que acredite el conocimiento de la lengua a un nivel A2;
- los extranjeros que han conseguido el diploma de secundaria de primer o segundo grado, que tiene certificación de asistencia a cursos universitarios, master o doctorados; extranjeros que han llegado a Italia en calidad de personal especializado o de alta dirección;
- profesores universitarios con encargos académicos en Italia, traductores e intérpretes, periodistas acreditados en Italia;

El permiso de residencia CE es un documento a tiempo indeterminado y se constituye como identificación personal para no más de 5 años; permite a los extranjeros entrar y salir de Italia, el desarrollo de cualquier actividad de trabajo (salvo las reservadas para ciudadanos italianos), el acceso a las prestaciones asistenciales, de previsión, escolaridad, sanidad, etc. Y la posibilidad de residencia en otro país miembro también por un periodo superior a 3 meses para ejercitar una actividad económica o para la asistencia a cursos de estudio o para otra finalidad lícita demostrando los medios disponibles para su sustento.

INFORME SOBRE ÍNDICES DE INTEGRACIÓN DE LOS EXTRANJEROS

El Consejo Nacional de la Economía y del Trabajo (CNEL) presentó en Roma, el 16 de febrero, su VIII Informe sobre "Índices de integración social de los extranjeros en Italia".

El CNEL, en sus informes anuales, ofrece una visión de la inmigración en Italia, a través de unos índices estadísticos que miden el nivel de atracción de los distintos territorios, el grado de integración de los inmigrantes y su nivel de ocupación. Para ello se han establecido 3 grupos temáticos de 5 indicadores cada uno. Todos ellos se miden por regiones, por provincias y por grandes áreas nacionales (Milán, Roma y Nápoles).

La medición de los indicadores da como resultado una clasificación con la puntuación alcanzada por cada región, provincia o gran área nacional, que se ordenan de mayor a menor en una escala gradual.

Al mismo tiempo, un estudio conjunto de todos estos indicadores objetivos permite medir el potencial de integración que es propio de cada territorio y determinar si una zona es más o menos favorable al buen éxito del proceso de integración.

Síntesis de los principales índices

Índice de atracción territorial.

Mide la capacidad de cada territorio para atraer y retener población inmigrante. Se calcula mediante los siguientes indicadores:

- Incidencia (porcentaje de extranjeros residentes sobre la población total)
- Densidad (número medio de extranjeros residentes por kilómetro cuadrado)
- Receptividad migratoria (número medio de extranjeros que se han trasladado a Italia por cada 100 que, en el mismo año, se han trasladado de Italia al extranjero)
- Estabilidad (porcentaje de menores entre la población residente extranjera)
- Dependencia familiar (porcentaje de familias residentes con, al menos, un componente extranjero).

A nivel regional, el mayor grado de atracción sobre la población inmigrante lo ejerce Lombardía, con un índice del 86,2 en la escala de 1 a 100. Detrás, entre las regiones con un índice superior a 70 están Veneto (79,5), Emilia Romagna (79,0) y el Lacio (73,9). En cuanto a las provincias, destaca Prato (84,4), en Toscana, seguida por las provincias de Brescia (71,2) y Milán (70,9) en Lombardía. Les siguen con un índice superior a 65 Regio Emilia (67,0), Roma (66,6) y Trieste (65,7)

Índice de integración social

Mide el nivel de acceso de los inmigrantes a los bienes y servicios básicos del sistema de Bienestar Social (como la vivienda y la educación superior) y el grado de inserción en el tejido social a través del acceso a derechos que garanticen la ciudadanía plena y una sólida integración en la sociedad de acogida. Para determinar este índice, se han establecido los siguientes indicadores:

- Accesibilidad al mercado inmobiliario (relación entre el coste de alquiler medio anual de una casa de 50 metros cuadrados en zona periférica- tipología mas difundida entre los inmigrantes- sobre la renta media anual de la población extranjera no comunitaria).
- Estudios de Bachiller (porcentaje de matriculados en el instituto sobre el total de los alumnos extranjeros que han asistido a la escuela secundaria de II grado)
- Permisos de residencia estable (porcentaje de permisos de residencia por motivos de trabajo y de familia que siguen en vigor después de un año).
- Adquisición de la nacionalidad italiana (número medio de nacionalizaciones por residencia legal o continuada durante al menos 10 años).
- Capacidad de iniciativa familiar (porcentaje de familias con cabeza de familia extranjero sobre el total de familias con al menos un componente extranjero)
- Las mejores condiciones de integración social de los inmigrantes se registran significativamente en cuatro regiones de tamaño pequeño o medio (de ellas, dos con estatuto especial): con un índice mayor de 67 en una escala de 1 a 100, figuran Friuli Venecia Julia (71,6), Umbría (70,5), Las Marcas (69,0) y Trentino Alto Adigio (67,4); a éstas les siguen tres grandes regiones, una por cada gran área nacional, todas con un índice mayor de 60: Veneto (62,8), Toscana (62,3) y Sicilia (61,8)

Índice de inserción ocupacional

Mide el grado y la calidad de la participación de los inmigrantes en el mercado de trabajo local, tomando en consideración tanto aspectos cuantitativos como cualitativos.

Para la elaboración de estos índices se han tenido en cuenta los siguientes indicadores:

- Empleo de mano de obra de inmigrantes (porcentaje de nacidos en el extranjero sobre los trabajadores ocupados en el transcurso de un año).
- Capacidad de absorción del mercado de trabajo (número medio de trabajadores extranjeros contratados en el curso del año cada 100 que, durante el mismo año, han finalizado su relación laboral).
- Renta per cápita (importe, en euros, de la renta media anual estimada de la población extranjera de países fuera de la UE 15)
- Capacidad de ocupación femenina (porcentaje de empleadas extranjeras ocupadas en el curso de un año que no han extinguido su relación laboral durante ese mismo año).
- Trabajo autónomo (porcentaje de titulares de empresa extranjeros sobre el total de titulares de empresa)

En general, las regiones italianas que en el año 2009 ofrecieron a los inmigrantes las mejores condiciones de inserción laboral fueron, en el siguiente orden: Toscana (con un índice del 69,7), Emilia Romagna (69,6) y Friuli V.J. (69,5), las cuales superaron sensiblemente a los tradicionales zonas de mayor ocupación como Lombardía (64,5), Véneto (63,8), Lacio (63,2) y Piemonte (62,7), o sea a las dos más importantes zonas productivas del Nordeste industrializado, a la región más representativa del modelo productivo del Nordeste (basado sobre la pequeña y mediana empresa) y al área económica que gravita en torno a la capital. De cualquier modo, con un índice superior a 60, en la escala de 1 a 100, figuran Liguria (61,9) y Umbría (61,0).

Potencial de integración en Italia: índice final

En virtud del alto potencial general de integración que se observa a nivel nacional, la Toscana (con un índice de 66,00, en una escala de 1 a 100) y Umbría (65,7), respectivamente en segunda y tercera posición en la escala justo después de Friuli V. J. (el primero con un valor de 70,6), colocan al centro de Italia (cuyo potencial de integración es de 65,9) en la cima de la clasificación de las áreas nacionales que ofrecen a los extranjeros las mejores condiciones de inserción sociolaboral.

Las dos regiones centrales rompen el frente, de otro modo compacto, de las regiones del noreste que está en lo más alto de la clasificación, siguiendo en el orden, Véneto (posición número cuatro con un índice del 63,3), Emilia Romagna (quinta posición con 63,1) y Trentino A.A (sexto con 62,1).

El bloque de las regiones del noroeste sigue en la lista, de manera casi compacta, al grupo anterior, solamente separado por la presencia de otra región central, Las Marcas, que situándose en el puesto número 8 con un índice de 59,9, separa Liguria (puesto número 7 con 60,7:última región con alto potencial de integración) de resto de las zonas de la misma área, todas consecutivas : Lombardía en el puesto número 9 (56,6), Piamonte en el puesto número 10 (56,4) y Valle de Aosta en el puesto 11 (52,2). Para cerrar la representación regional del Centro queda el Lacio, con un potencial total de integración que, aunque de media intensidad, es sin embargo el más reducido entre todas las zonas de este área (índice de 49,2) y coloca la región de la capital solo en el puesto número 14 de la clasificación nacional, después sigue el Abruzzo (puesto 12 con 51,6) encuadrado entre las dos Islas, Sicilia (puesto número 13 con 49,2) y Cerdeña (puesto número 15 con 46,0). En los últimos 5 puestos de la clasificación se sitúan las restantes regiones del sur de Italia.

ÍNDICE DE POTENCIAL DE INTEGRACIÓN POR REGIONES (2009)

N°	Regiones	Indice	Grado de intensidad
1	Friuli Venecia Julia	70,6	Alto
2	Toscana	66,0	
3	Umbría	65,7	
4	Véneto	63,3	
5	Emilia Romagna	63,1	
6	Trentino Alto Adigio	62,1	
7	Liguria	60,7	
8	Marcas	59,9	Medio
9	Lombardía	56,6	
10	Piamonte	56,4	
11	Valle de Aosta	52,2	
12	Abruzzos	51,6	
13	Sicilia	49,8	
14	Lacio	49,2	
15	Cerdeña	46,0	
16	Calabria	43,1	
17	Molise	39,3	Bajo
18	Campania	37,3	
19	Basilicata	35,0	
20	Apulia	34,3	

Fuente: CNEL - Dossier Estadístico Inmigración Caritas/Migrantes

ESPAÑA

INDICADORES

RESUMEN ULTIMOS DATOS

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

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

CUADROS DE SEGURIDAD SOCIAL

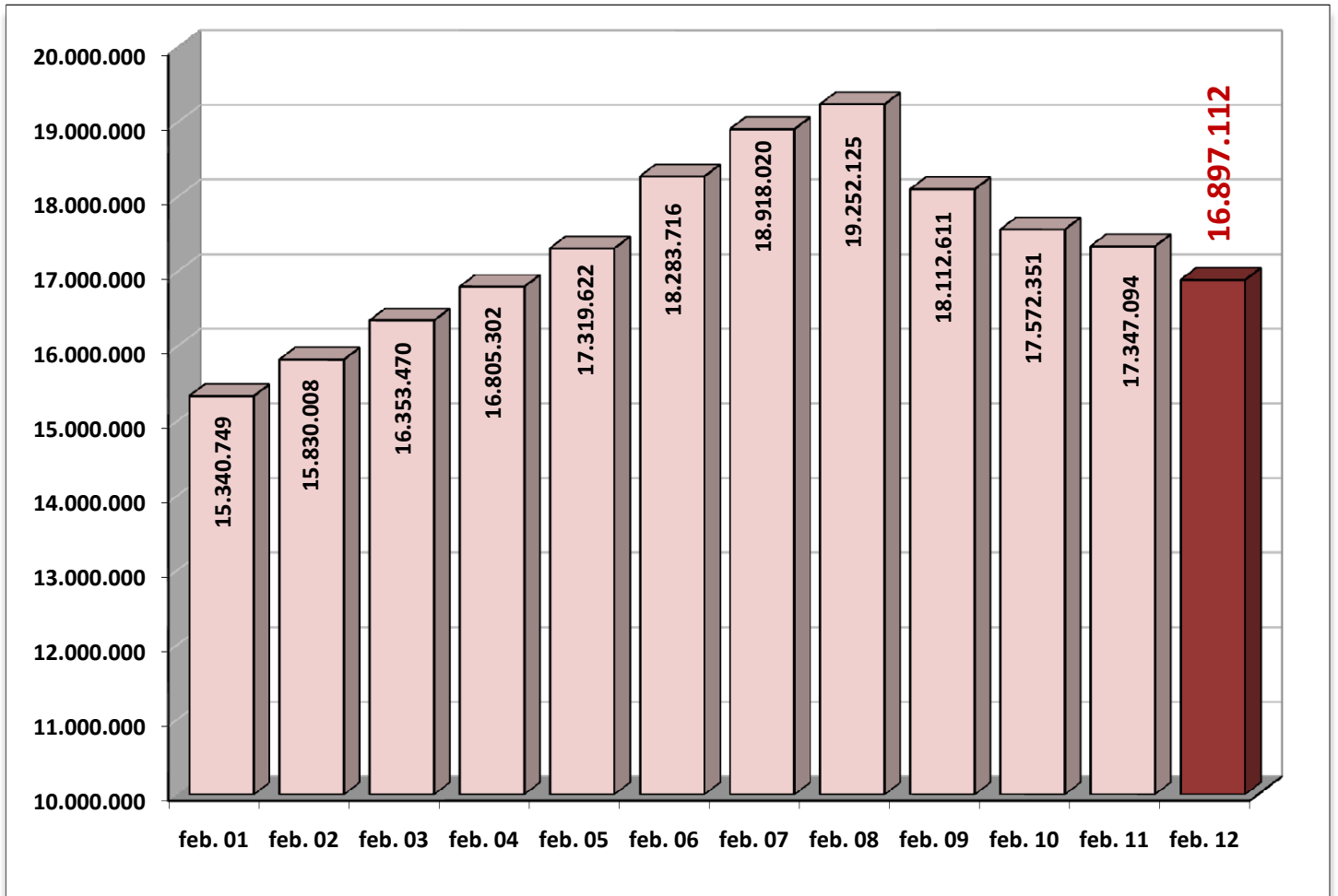
SEGURIDAD SOCIAL

HOJA RESUMEN DE PRINCIPALES DATOS

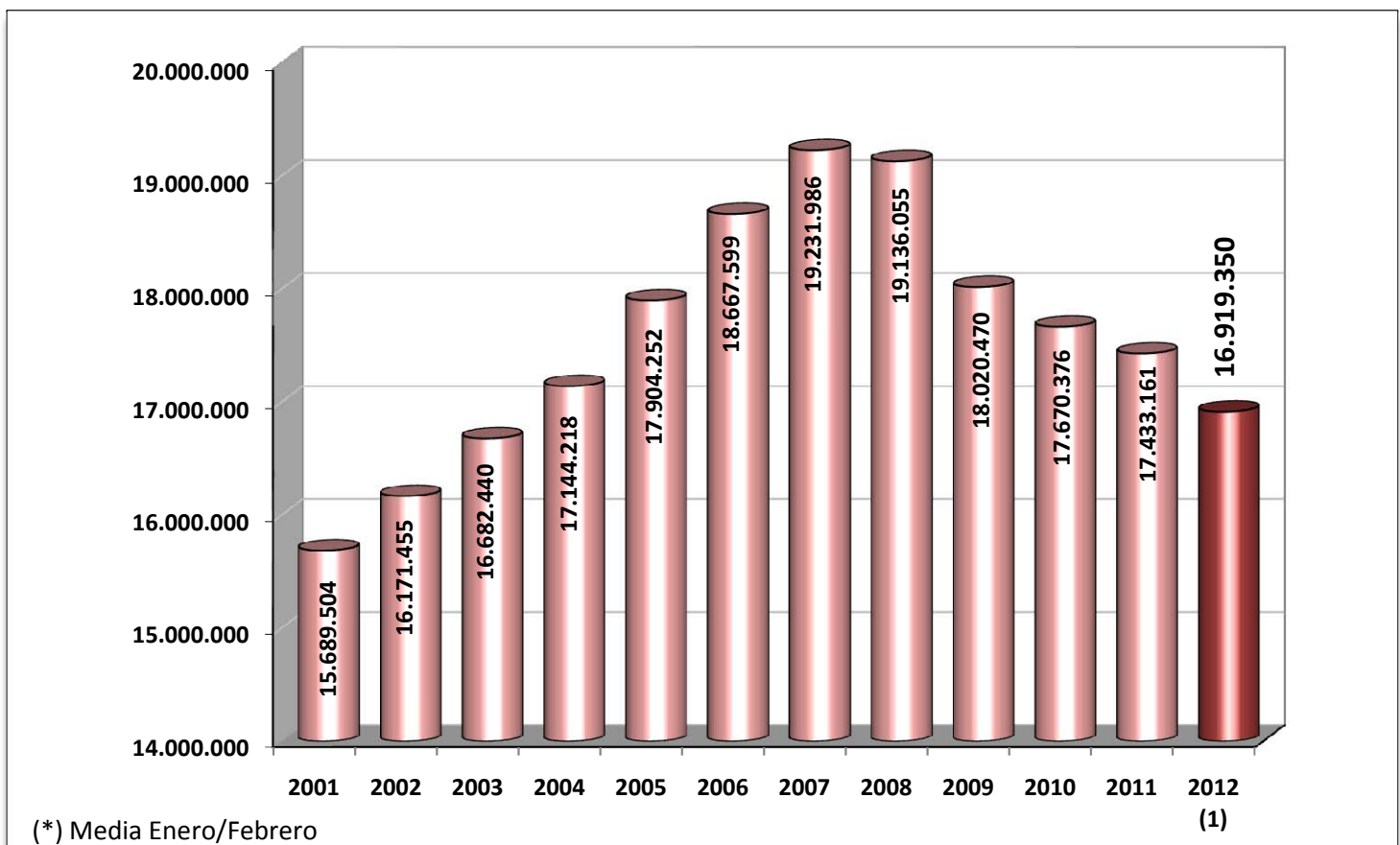
MAGNITUDES	FECHA	NÚMERO
Gasto Sistema Seguridad Social (Provisional)	feb-12	16.176,20 Mill. Euros
Gasto Pensiones Contributivas	feb-12	14.642,48 Mill. Euros
Afiliados medios a la Seg. Social (mensual)	feb-12	16.897.112
Número de Pensiones Contributivas	feb-12	8.870.836
Importe pensión media Sistema	feb-12	824,56 Euros.
Importe pensión media Jubilación	feb-12	938,99 Euros.
Importe pensión media Jub. Reg. Gral	feb-12	1.104,47 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)	feb-12	4.712.098
Contratos registrados (INEM)	feb-12	959.230
Salario Mínimo Interprofesional	año 2012	641,40 Euros/Mes
IPC (variación mensual)	feb-12	0,1
IPC (variación interanual)	"	2,0

EVOLUCIÓN DE LA AFILIACIÓN

. MEDIAS MENSUALES



. MEDIAS ANUALES

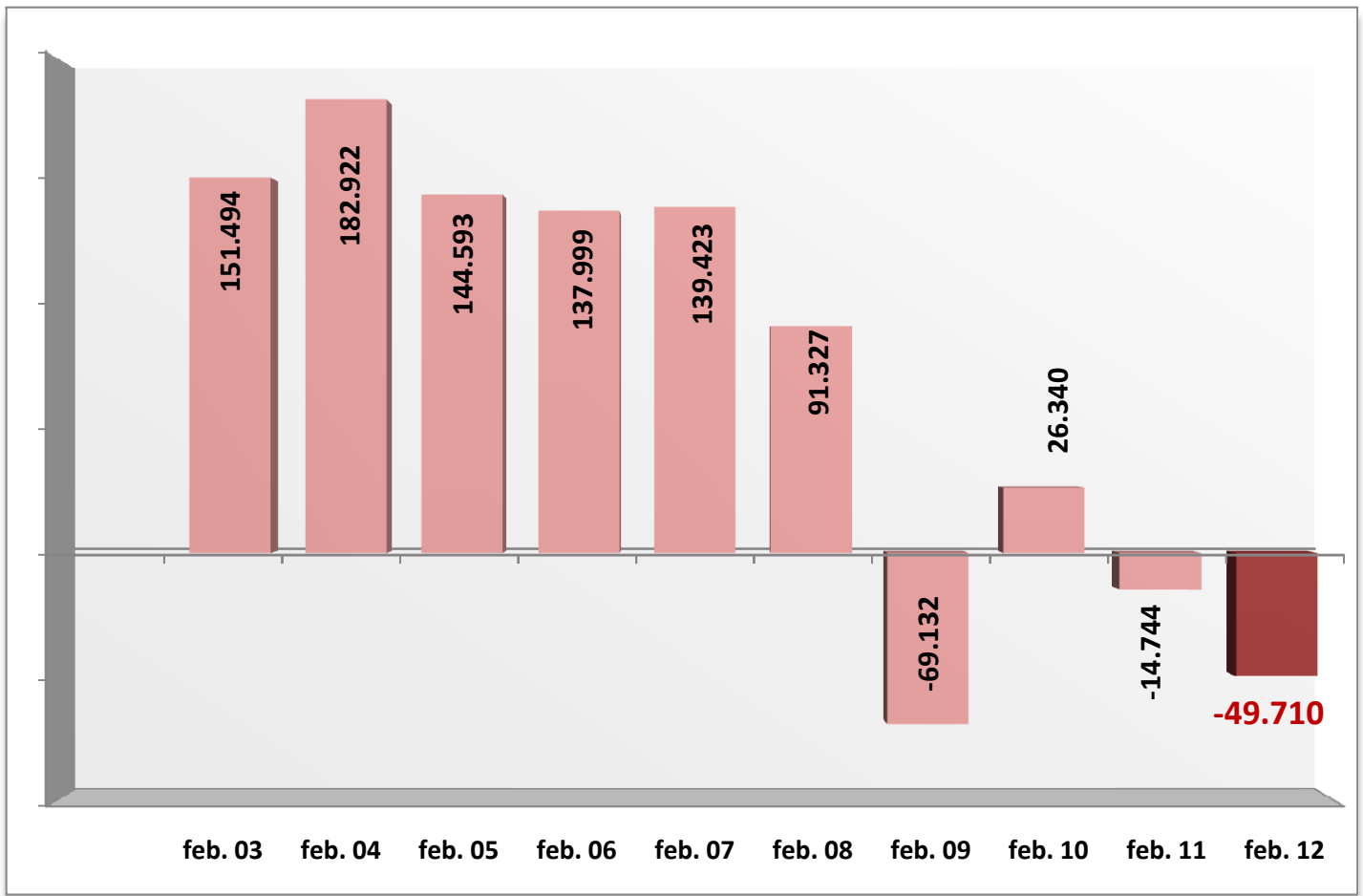


(*) Media Enero/Febrero

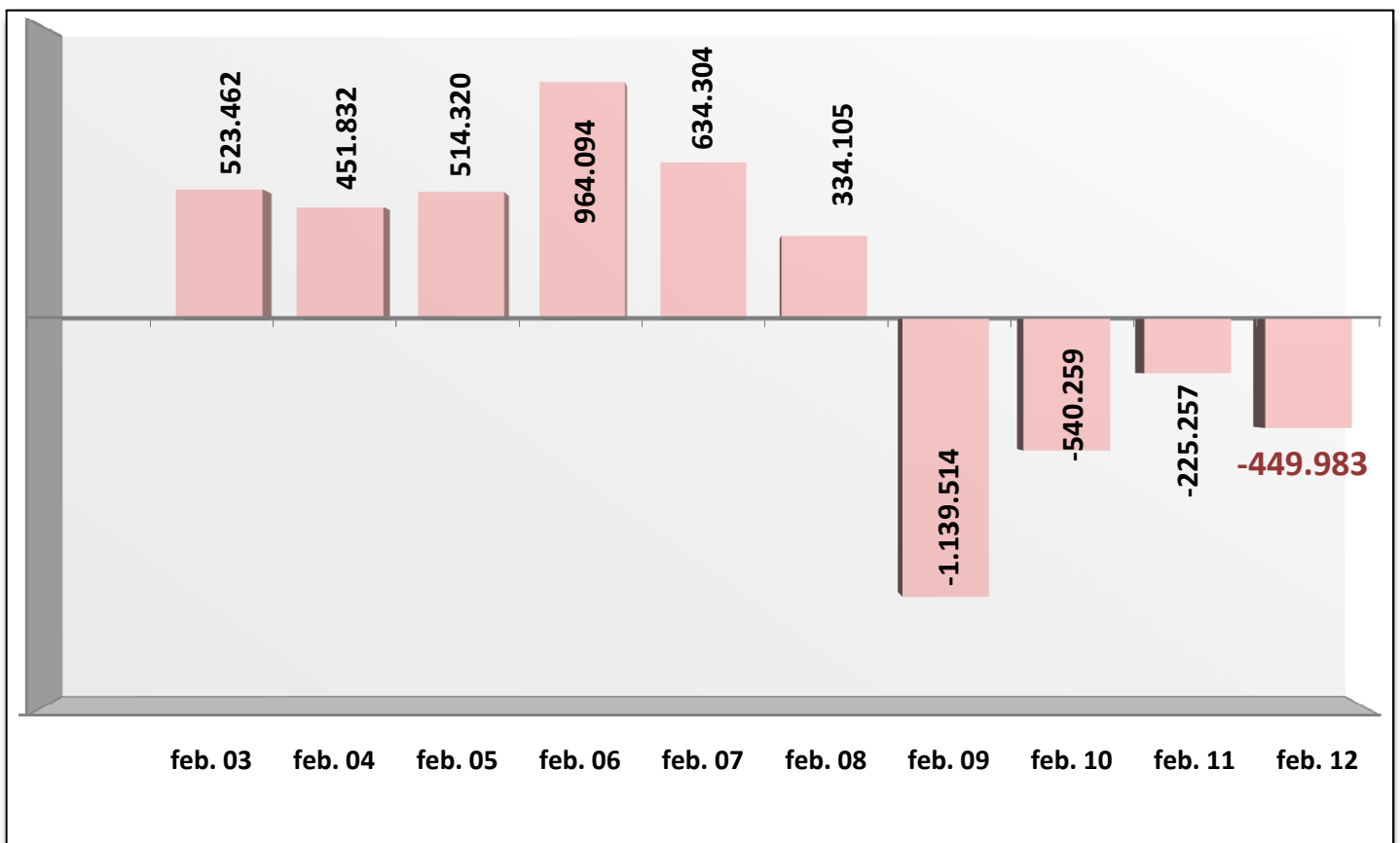
(1)

EVOLUCIÓN DE LA AFILIACIÓN A LA SEGURIDAD SOCIAL

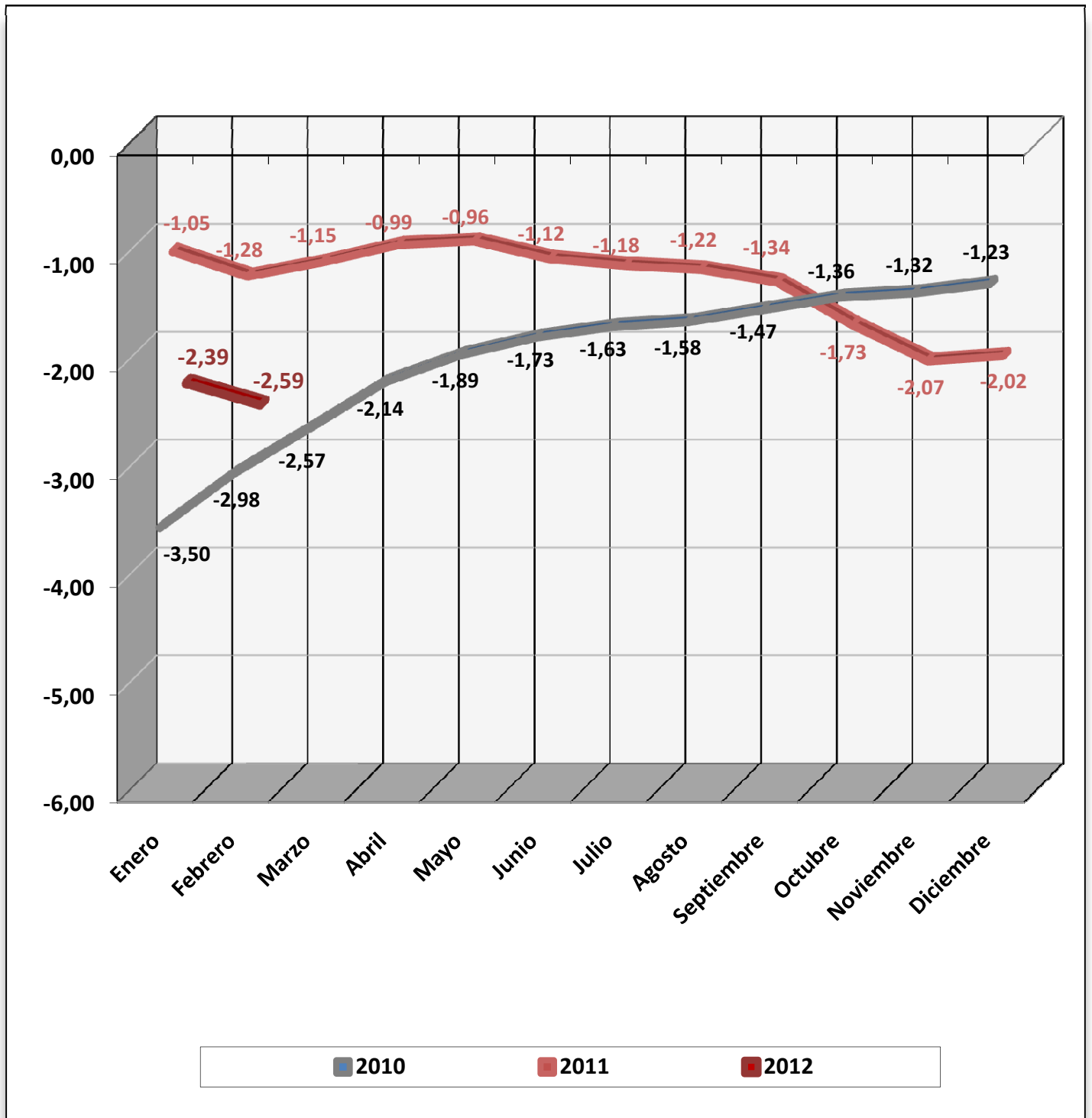
. VARIACIÓN MENSUAL



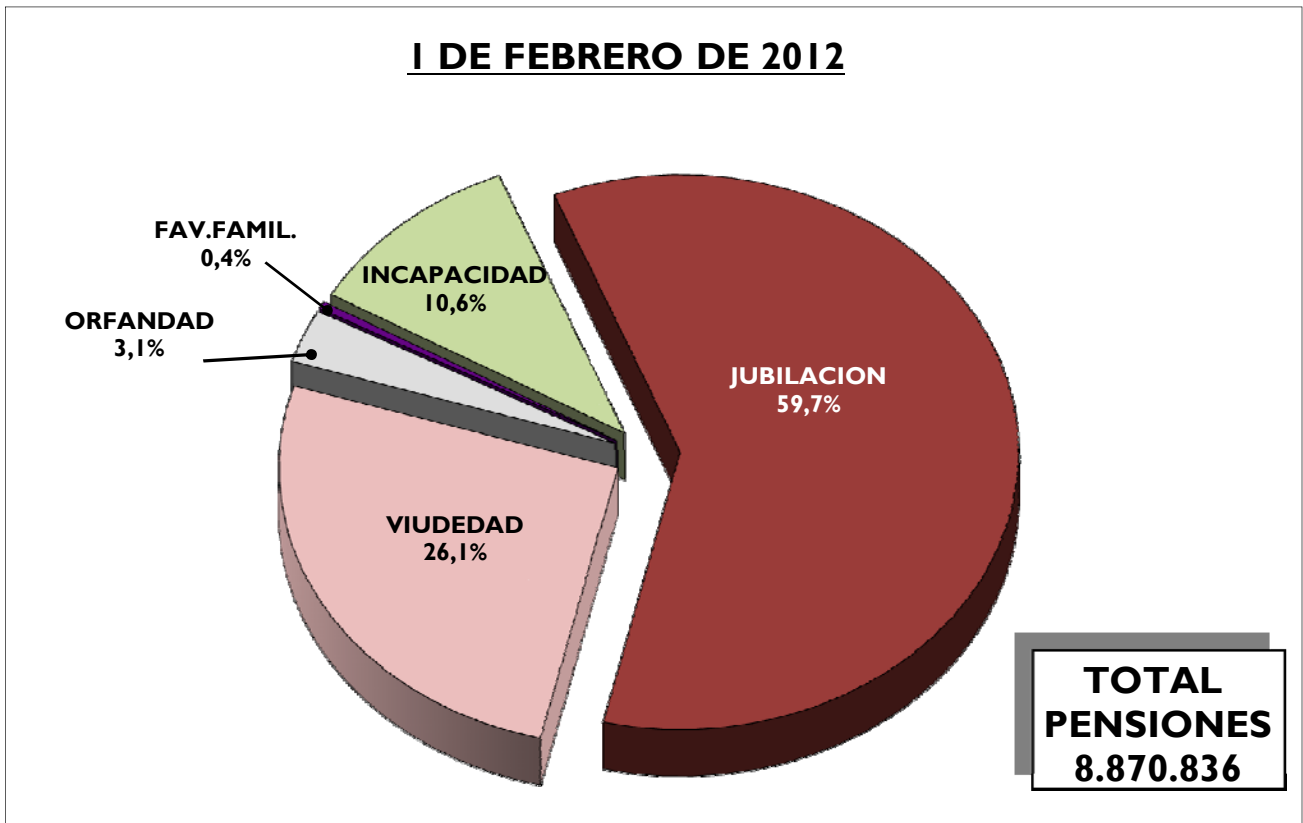
. VARIACIÓN ANUAL



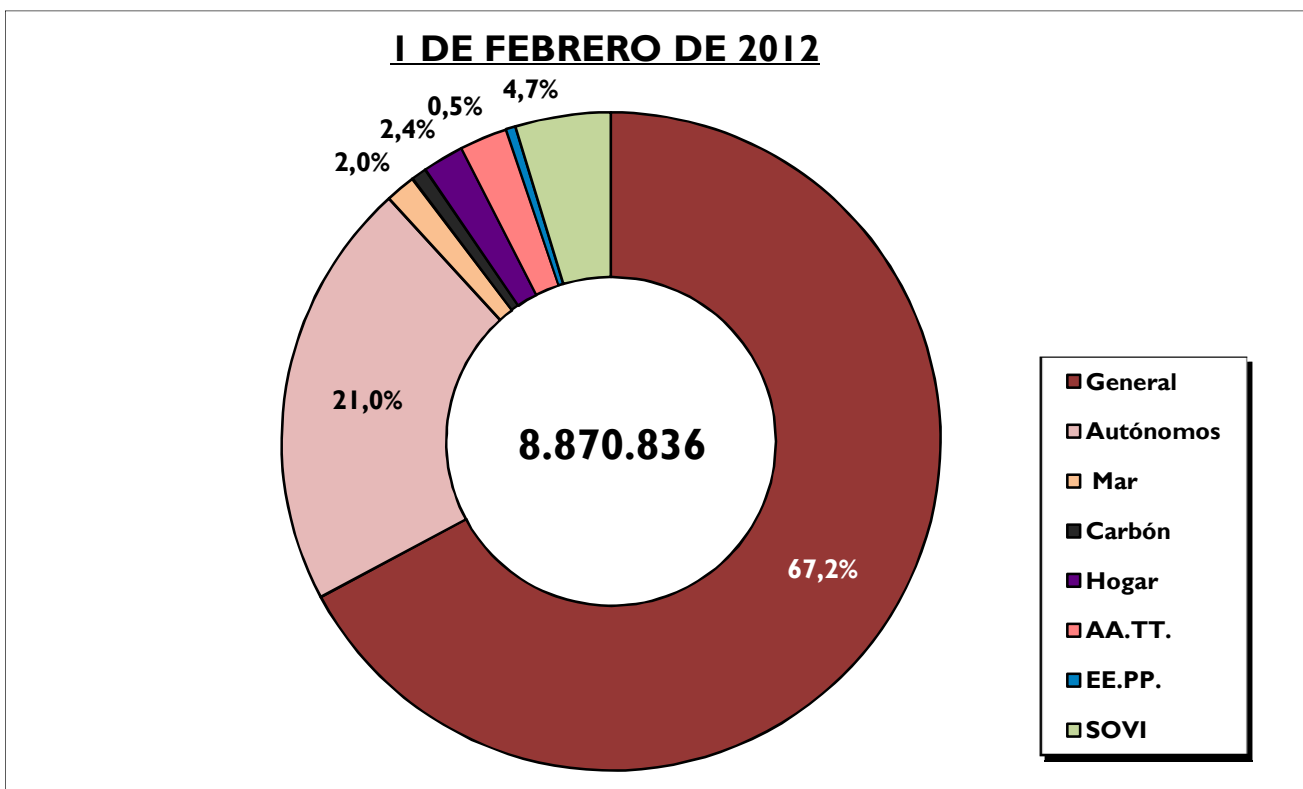
TASAS DE VARIACIÓN INTERANUAL DE LA AFILIACIÓN



DISTRIBUCION DEL NUMERO DE PENSIONES POR CLASES



DISTRIBUCION DEL NUMERO DE PENSIONES POR REGIMENES



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
1-2-2012	883,59	938,99	599,40	367,25	483,56	824,56

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
1-2-2012	2,08	3,36	2,56	2,65	2,55	3,10

(*) Incremento sobre mismo período de 2011

EVOLUCION DE LA PENSION MEDIA MENSUAL TOTAL SISTEMA DISTRIBUCION POR REGIMENES

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	323,46	222,67	226,32	218,26	314,65	460,16	222,07	247,54	372,55	137,41	267,23
1991	352,85	239,47	244,02	234,03	345,04	508,71	236,49	276,09	416,97	146,74	291,58
1992	382,12	255,68	260,92	248,72	373,41	551,39	249,63	305,64	466,58	156,20	315,86
1993	411,53	269,87	274,83	261,67	399,67	590,97	262,35	334,16	514,78	165,06	340,65
1994	435,17	280,28	284,56	270,86	420,35	626,75	271,42	357,54	548,76	171,69	359,81
1995	463,06	293,05	296,51	282,25	443,30	668,46	283,11	384,55	586,26	180,65	382,57
1996	488,36	306,78	308,14	294,50	465,05	711,94	295,12	402,82	622,26	190,23	404,28
1997	508,22	313,30	315,96	301,69	481,86	747,19	301,55	425,08	648,56	197,22	420,70
1998	525,69	321,43	322,52	308,05	496,52	776,90	307,08	444,20	670,65	203,67	435,46
1999	542,08	330,82	328,41	314,14	510,65	803,77	312,02	462,97	692,19	210,02	449,43
2000	567,46	347,92	342,50	327,67	533,74	842,13	324,84	490,08	721,73	221,02	471,79
2001	599,49	366,97	356,98	341,76	562,64	889,09	337,58	524,08	757,01	232,53	498,36
2002	624,25	381,34	366,82	351,60	585,00	927,22	345,84	553,21	788,08	242,46	519,36
2003	661,36	402,17	382,17	366,63	618,91	986,15	358,48	593,83	833,93	255,57	550,44
2004	698,79	422,93	395,04	379,54	650,90	1.042,92	367,99	634,22	879,58	270,04	581,56
2005	737,69	448,08	415,59	399,21	683,65	1.098,32	388,00	671,83	918,13	291,72	612,13
2006	778,19	474,85	436,94	419,87	717,95	1.156,08	407,28	710,34	957,56	306,13	647,26
2007	817,95	499,89	456,31	438,48	749,04	1.208,53	424,24	745,19	989,64	318,67	681,46
2008	868,49	506,01	484,57		794,29	1.277,40	448,61	791,29	1.039,18	335,92	725,88
2009	907,04	532,12	504,58		827,07	1.330,37	464,86	827,75	1.073,45	349,24	760,68
2010	935,00	551,40	519,00		850,34	1.365,89	475,62	853,54	1.094,25	358,73	786,51
2011	962,29	568,69	529,25		872,14	1.407,90	484,18	879,13	1.116,03	365,90	811,42
1-2-2012	929,87	580,04			885,71	1.426,45	495,37	889,77	1.128,68	375,34	824,56

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	9,09	7,54	7,82	7,22	9,66	10,55	6,49			6,79	9,11
1992	8,29	6,77	6,93	6,28	8,22	8,39	5,56			6,44	8,33
1993	7,70	5,55	5,33	5,21	7,03	7,18	5,10			5,67	7,85
1994	5,74	3,86	3,54	3,51	5,17	6,05	3,46			4,02	5,62
1995	6,41	4,55	4,20	4,20	5,46	6,66	4,30			5,22	6,33
1996	5,47	4,69	3,92	4,34	4,91	6,51	4,24			5,30	5,67
1997	4,07	2,12	2,54	2,44	3,62	4,95	2,18			3,67	4,06
1998	3,44	2,60	2,08	2,11	3,04	3,98	1,83	4,50	3,41	3,27	3,51
1999	3,12	2,92	1,83	1,98	2,85	3,46	1,61	4,23	3,21	3,12	3,21
2000	4,68	5,17	4,29	4,31	4,52	4,77	4,11	5,86	4,27	5,23	4,98
2001	5,64	5,48	4,23	4,30	5,41	5,58	3,92	6,94	4,89	5,21	5,63
2002	4,13	3,91	2,76	2,88	3,97	4,29	2,45	5,56	4,10	4,27	4,21
2003	5,94	5,46	4,18	4,27	5,80	6,35	3,66	7,34	5,82	5,41	5,98
2004	5,66	5,16	3,37	3,52	5,17	5,76	2,65	6,80	5,47	5,66	5,65
2005	5,57	5,95	5,20	5,18	5,03	5,31	5,44	5,93	4,38	8,03	5,26
2006	5,49	5,97	5,14	5,18	5,02	5,26	4,97	5,73	4,29	4,94	5,74
2007	5,11	5,27	4,43	4,43	4,33	4,54	4,16	4,91	3,35	4,10	5,28
2008	6,18	1,22	6,19		6,04	5,70	5,74	6,19	5,01	5,41	6,52
2009	4,44	5,16	4,13		4,13	4,15	3,62	4,61	3,30	3,97	4,79
2010	3,08	3,62	2,86		2,81	2,67	2,31	3,12	1,94	2,72	3,40
2011	2,92	3,14	1,97		2,56	3,08	1,80	3,00	1,99	2,00	3,17
1-2-2012 (*)	-2,08	3,23			2,43	2,84	2,14	2,78	1,77	2,42	3,10

(*) Incremento sobre mismo periodo 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
1-2-2012	927,72	641,75			835,31	1.366,41	497,40	1.042,59	1.080,75	378,21	883,59

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
1-2-2012 (*)	-3,09	2,85			2,19	2,39	2,83	1,83	0,75	1,88	2,08

(*) 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
1-2-2012	1.104,47	640,53			1.113,39	1.896,27	511,00	942,33	1.619,35	377,45	938,99

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
2011	3,07	3,27	1,93		2,54	3,12	1,86	4,63	1,56	1,87	3,42
1-2-2012 (*)	-2,13	3,36			2,34	2,84	2,23	4,38	1,25	2,29	3,36

(*) 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
1-2-2012	641,15	447,08			595,36	776,16	294,56	744,45	839,75	351,85	599,40

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
1-2-2012 (*)	-0,99	2,81			2,33	3,08	1,00	2,44	3,33	4,05	2,56

EJECUCION DEL PRESUPUESTO DE INGRESOS

AGREGADO DE ENTIDADES Y TESORERÍA GENERAL DE LA SEGURIDAD SOCIAL

ACUMULADO AL MES DE ENERO

(Millones de Euros.)

CLASIFICACION ECONOMICA	PREVISIONES DE INGRESOS 2.012	DERECHOS RECONOCIDOS HASTA ENERO 2012	% DE EJECUCION	TASAS VARIACION RESPECTO AÑO ANTERIOR
Cotizaciones Sociales	99.325,96	8.177,87	8,23%	-3,56%
Tasas y otros ingresos	1.397,39	175,73	12,58%	110,58%
Transferencias corrientes	11.479,29	1.872,38	16,31%	104,13%
Otros	3.761,42	53,59	1,42%	1855,84%
Activos, pasivos financieros y remanentes tesorería	48,38	0,52	1,07%	-5,45%
TOTAL	116.012,44	10.280,09	8,86%	8,39%

VARIACIÓN INTERANUAL EN %



RECAUDACION EN VIA EJECUTIVA

enero-12

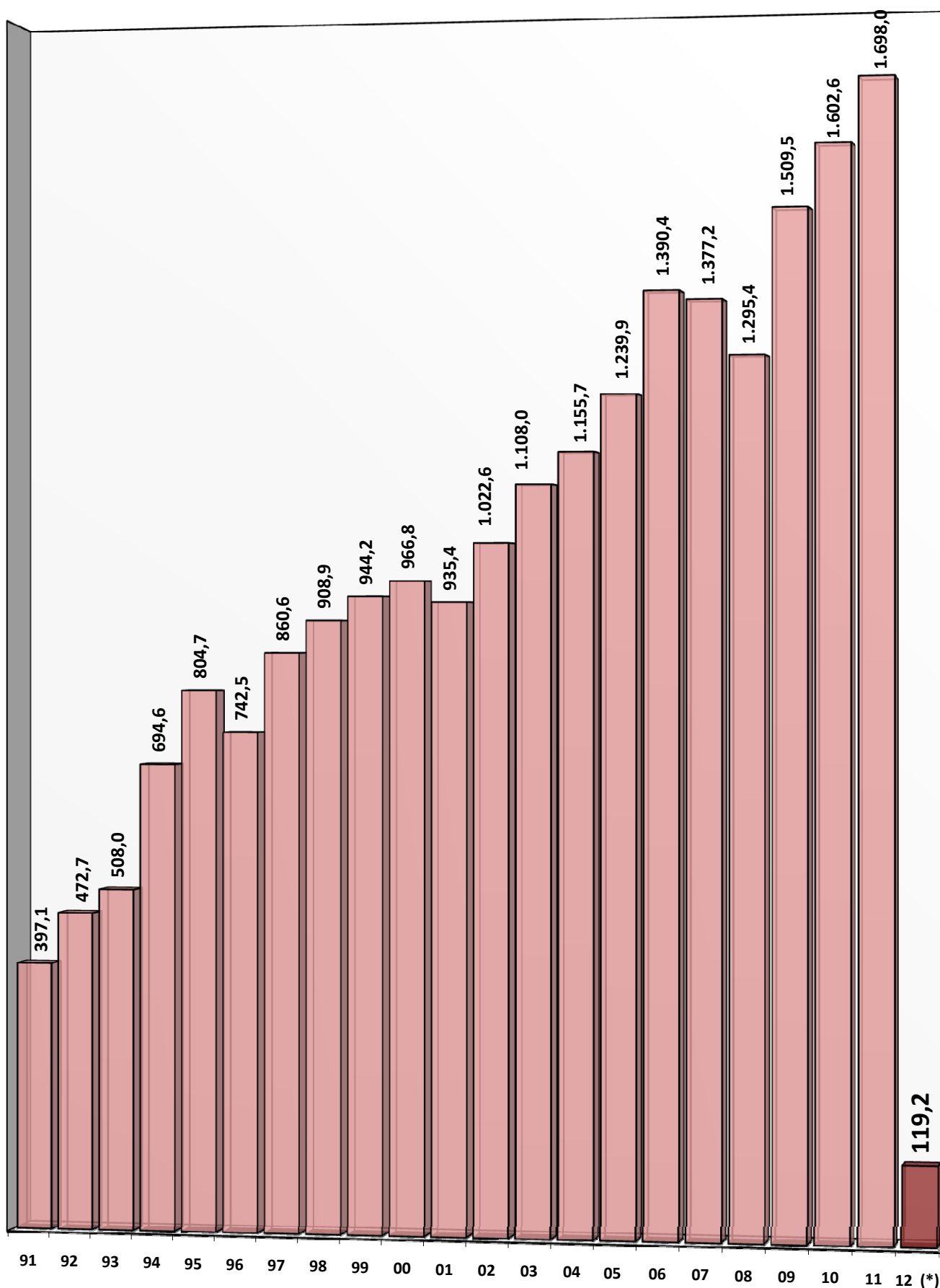
(Millones de Euros)

FECHAS	URES	JUZGADO SOCIAL	Mº ECONOMIA Y HACIENDA	DEDUCCIONES S.PUBLICO	T O T A L	VARIACION INTERANUAL	
						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	1.501,13			196,90	1.698,03	95,43	5,95
2012							
Enero	109,65			9,55	119,20		
Febrero							
Marzo							
Abril							
Mayo							
Junio							
Julio							
Agosto							
Septiembre							
Octubre							
Noviembre							
Diciembre							
Acumulado							
2012	109,65			9,55	119,20		

EVOLUCION DE LA RECAUDACION EN VIA EJECUTIVA

En millones de euros

enero-12



(*) Acumulado al mes de enero 2012

EJECUCION DEL PRESUPUESTO DE GASTOS

AGREGADO DE ENTIDADES Y TESORERÍA GENERAL DE LA SEGURIDAD SOCIAL

ACUMULADO A FEBRERO 2012

(Millones de Euros.)

CLASIFICACION ECONOMICA	PRESUPUESTO 2012	DERECHOS RECONOCIDOS HASTA FEBRERO 2012	% DE EJECUCION	TASAS VARIACION RESPECTO AÑO ANTERIOR
Prestaciones Económicas	108.606,24	15.884,61	14,63%	3,89%
Pensiones contributivas	99.089,68	14.642,48	14,78%	4,50%
Pensiones no contributivas	1.995,01	315,79	15,83%	2,97%
Incapacidad temporal	2.787,60	106,08	3,81%	-8,60%
Prestaciones por maternidad y paternidad	2.126,69	318,20	14,96%	0,60%
Riesgos por embarazo y lactancia	9,95	1,56	15,68%	4,00%
Cuidado menor cáncer-enf grave		0,03		
Prestaciones familiares	989,67	357,88	36,16%	-7,08%
Asistencia Sanitaria	266,84	32,27	12,09%	6,50%
Servicios Sociales	1.850,50	141,91	7,67%	-8,66%
LISMI	44,31	5,50	12,41%	-13,52%
Tesorería e Informática	5.288,87	117,41	2,22%	3,88%
TOTAL	116.012,45	16.176,20	13,94%	3,77%

PRESTACIONES ECONÓMICAS. (Variación Interanual en %)

