



# **ACTUALIDAD INTERNACIONAL SOCIOLABORAL**

**Nº 156**  
**Abril-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](http://www.060.es)

## INTRODUCCIÓN

En esta revista se recogen los informes mensuales enviados a la Subdirección General de Relaciones Internacionales Sociolaborales por las Consejerías y Secciones de Empleo y Seguridad Social en el exterior, que se consideran de especial interés por su relación con los objetivos y ámbitos de competencia del Ministerio.

Dentro del bloque de la **Información Internacional**, en el primer capítulo, dedicado a la **Situación política, económica y social**, de **Francia** se informa sobre la situación económica de los países de la Unión Europea en el último trimestre de 2011 así como de las perspectivas para el año 2012, según los datos del Instituto Nacional de Estadística y Estudios Económicos; de **Grecia** se publican dos documentos: el primero reproduce los principales puntos de la Ley 4046/2012, sobre los objetivos, estrategias y previsiones de la política económica y financiera del país para los próximos años; el segundo es un resumen del Informe Anual del Banco Nacional de Grecia, que analiza las consecuencias del acuerdo alcanzado entre el Ejecutivo griego, el Eurogrupo y el Fondo Monetario Internacional durante el pasado mes de febrero; de **Grecia, Irlanda, Italia, Reino Unido, Rumanía y Suecia** se incluyen comentarios generales sobre cuestiones de actualidad de carácter político, económico y social.

En el capítulo de **Seguridad Social**, de **Alemania** se incluye un artículo sobre la situación financiera de la Seguridad Social, según los datos aportados por la Agencia Federal de Empleo y otras instituciones como el Bundesbank o la Federación Alemana de Industria, en el que se espera cerrar el ejercicio económico de 2012 con superávit en los diferentes seguros sociales; de **Bélgica** se informa de la aprobación del Reglamento por parte del Gobierno para regular las interrupciones de la carrera profesional y sus efectos en las cotizaciones de la Seguridad Social así como en las prestaciones del sistema.

En el capítulo de **Mercado de Trabajo**, en el apartado de **Empleo/Desempleo**, de **Alemania** se publican dos artículos: el primero informa sobre la situación del mercado de trabajo, en el que destaca el descenso de la cuota de desempleo en 0,2% respecto a febrero, situándose en un 7,2 % según la Oficina Federal de Estadística; el segundo analiza la oferta de empleo en el mes de marzo, tanto por sectores económicos como por el tamaño de las empresas, según los informes del Ministerio Federal de Economía y la Confederación de Cámaras de Industria y Comercio; de **Bélgica** se informa de la situación del mercado de trabajo durante el mes de marzo, en el que la tasa de desempleo desciende hasta 10,9% de la población activa; de **Canadá** se publica un artículo sobre la situación del mercado de trabajo en el mes de marzo, en el que la tasa de desempleo se ha reducido dos décimas respecto al mes anterior, situándose en el 7,2%; de **EE.UU** se incluye un artículo sobre las estadísticas del mercado de trabajo del mes de marzo, en el que se generaron 120.000 puestos de trabajo, situándose la tasa de desempleo en el 8,2%, su nivel más bajo desde enero de 2009; de **Francia** se añade un artículo en relación a las medidas aprobadas por Ley en el segundo semestre de 2011, para facilitar el acceso al empleo de la población joven a través de prácticas en empresas, que permitan compatibilizar el trabajo con la formación profesional; de **Grecia** se publican los datos de la encuesta sobre población activa, referente al 4º trimestre de 2011, en el que la tasa de desempleo se sitúa en el 20,7 %, según los datos de la Autoridad Helena de Estadística, de **Irlanda** se inserta un resumen del estudio realizado por el Instituto de Estudios Económicos y Sociales sobre los diferentes elementos que caracterizan la flexibilidad laboral en el trabajo; de **Italia** se incluye un artículo sobre la situación del mercado de trabajo en el 4º trimestre de 2011, según los datos del Instituto Nacional de Estadística, incluyendo a su vez una perspectiva de los primeros meses de 2012; de **Reino Unido** se publican asimismo las estadísticas referidas al trimestre noviembre 2011-enero 2012, en el que la tasa de desempleo se sitúa en el 8,4%; de **Rumanía** se incluyen los datos del mercado de trabajo del cuarto trimestre de 2011, en el que la tasa de desempleo alcanzó el 7,7% de la población activa.

En el apartado de **Formación Profesional**, de **Italia** se añade un resumen del Informe de evaluación del mercado de trabajo en 2011, publicado por el Instituto para el Desarrollo de la Formación Profesional de los Trabajadores (ISFOL), en el que se analiza la relación existente entre educación recibida y el tipo de trabajo desempeñado posteriormente.

En el capítulo de **Relaciones Laborales y Condiciones de Trabajo**, en el apartado de **Relaciones Laborales**, de **Alemania** se incluye un artículo sobre la propuesta de la Confederación Alemana de Sindicatos para mejorar las condiciones de los empleos con baja remuneración, transformándolos en empleos a jornada parcial; de **Francia** se informa sobre los diferentes permisos y ausencias a los que tiene derecho el trabajador, con especial incidencia en las vacaciones anuales retribuidas, según las disposiciones aprobadas por el Ministerio de Trabajo, Empleo y Sanidad en desarrollo de la Ley de 2008; de **Italia** se publican dos documentos: el primero es un artículo sobre los resultados obtenidos durante el año 2011 por la Inspección de Trabajo, cuyo resultado alcanza al 61% de las empresas inspeccionadas; el segundo explica las principales medidas que contiene la reforma del mercado de trabajo aprobada por el Gobierno, según la nota oficial publicada por el Ministerio de Trabajo y Política Social.

En el apartado de **Negociación Colectiva**, de **Italia** se inserta una noticia sobre la negociación mantenida entre el Ejecutivo y los agentes sociales, que principalmente se ha desarrollado en torno a la reforma del mercado de trabajo.

En el capítulo de **Asuntos Sociales y Servicios Sociales**, de **Bélgica** se informa de las medidas adoptadas por las instituciones europeas y el Ejecutivo belga sobre el envejecimiento de la población así como el fomento de la solidaridad intergeneracional.

En el capítulo de **Migraciones**, de **Canadá** se publica un artículo sobre la reforma del sistema migratorio impulsada por el Ministro de Inmigración y Ciudadanía, Jason Kenney, teniendo en cuenta las necesidades del mercado de trabajo; de **Grecia** se incluye una noticia sobre las medidas tomadas por el Ministerio de Seguridad Ciudadana para resolver diversas cuestiones relacionadas con la inmigración ilegal.

## INDICE

### INTERNACIONAL

#### SITUACIÓN POLÍTICA, ECONÓMICA Y SOCIAL

##### **Francia.- 8**

- Nota de Coyuntura del Instituto Nacional de Estadística y Estudios Económicos

##### **Grecia.- 9**

- Comentario general
- Memorándum de política económica y financiera
- Informe Anual del Banco Nacional de Grecia sobre la política monetaria de 2011 y 2012

##### **Irlanda.- 26**

- Comentario general

##### **Italia.- 28**

- Comentario general

##### **Reino Unido .-32**

- Comentario General

##### **Rumanía.- 36**

- Comentario general

##### **Suecia.- 40**

- Políticas para promover el empleo y el bienestar

#### AREA DE SEGURIDAD SOCIAL

##### **Alemania.- 46**

- Balance financiero de la Seguridad Social

##### **Bélgica.- 50**

- Nuevo Reglamento para las interrupciones de la carrera profesional

## ÁREA DE MERCADO DE TRABAJO

### **EMPLEO/DESEMPLEO**

#### **Alemania.- 53**

- La situación del mercado de trabajo
- Oferta de empleo en Alemania

#### **Bélgica.- 66**

- Situación del mercado de trabajo en marzo de 2012

#### **Canadá.-73**

- Situación del mercado de trabajo en marzo de 2012

#### **EE.UU.- 75**

- Situación del mercado de trabajo en marzo

#### **Francia.- 79**

- Disposiciones específicas sobre el trabajo de los jóvenes

#### **Grecia.- 92**

- Encuesta sobre población activa del cuarto trimestre de 2011

#### **Irlanda.- 95**

- Estudio sobre flexibilidad en el centro de trabajo

#### **Italia.- 97**

- La cuarta Encuesta de Población Activa de 2011

#### **Reino Unido.- 101**

- Situación del mercado de trabajo

#### **Rumanía.- 104**

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

### **FORMACIÓN PROFESIONAL**

#### **Italia.- 106**

- Informe del Instituto para el Desarrollo de la Formación Profesional de los Trabajadores (ISFOL)

## ÁREA DE RELACIONES LABORALES Y CONDICIONES DE TRABAJO

### RELACIONES LABORALES

#### Alemania.- 108

- Propuesta sindical para reformar los mini-empleos

#### Francia.- 111

- Permisos y ausencias del trabajador

#### Italia.- 120

- Datos sobre el trabajo sumergido
- Reforma del mercado de trabajo en una perspectiva de crecimiento

### NEGOCIACIÓN COLECTIVA

#### Italia.- 140

- Diálogo social, negociación colectiva y conflictividad laboral

### ASUNTOS SOCIALES Y SERVICIOS SOCIALES

#### Bélgica.- 146

- 2012: Año europeo del envejecimiento activo y de la solidaridad intergeneracional

## AREA DE MIGRACIONES

#### Canadá.- 151

- Profunda reforma del sistema migratorio

#### Grecia.- 153

- El problema de la inmigración ilegal

# INTERNACIONAL



**SITUACIÓN POLITICA,  
ECONÓMICA Y SOCIAL**

## FRANCIA

### **NOTA DE COYUNTURA DEL INSTITUTO NACIONAL DE ESTADÍSTICA Y ESTUDIOS ECONÓMICOS<sup>1</sup>**

---

Frente al aumento de las tensiones en la zona euro en el otoño de 2011, el Banco Central Europeo aportó masivamente liquidez al sistema financiero y permitió de esta manera un neto apaciguamiento de estas tensiones. En particular, los tipos de interés de la deuda soberana de ciertos Estados fragilizados por la crisis, como Italia y España, bajaron significativamente.

La situación coyuntural de la zona euro permanece sombría. En las encuestas de coyuntura, el clima de negocios europeos parece haber tocado fondo a finales de 2011; pero su progresión es lenta a principios de 2012 y se sitúa siempre al límite del umbral de expansión de la actividad: La actividad será pues floja, (-0,1% en el primer trimestre de 2012 y 0,1% en el segundo) sostenida casi exclusivamente por una modesta reactivación de las exportaciones. Además, las divergencias se acentuarían en la zona euro, entre Italia y España donde la demanda se reduciría y Alemania y Francia donde dicha demanda ofrecería una cierta resistencia.

Lo anterior contrasta con la situación fuera de la zona euro, más prometedora, que alimentará la dinámica de los intercambios mundiales hasta el verano de 2012. Los Estados Unidos serán impulsados por un buen nivel de empleo y el Japón por las ayudas públicas a la reconstrucción. Influidos por el riesgo inflacionista y la necesidad de apoyar la demanda interna, los países emergentes tendrán un ritmo de crecimiento inferior al de antes de la crisis.

En Francia, el crecimiento en el primer semestre de 2012 podría ser ligeramente superior a la media de la zona euro: nulo en el primer trimestre con un incremento moderado en el segundo trimestre (+0,2%). La producción industrial retrocederá a principios de año como lo anuncian las encuestas de coyuntura.

Hay una falta de "dinamismo" en la demanda interior. El consumo de las familias aumentaría un 0,2% en el primer trimestre y podría ser nulo en el segundo. El poder adquisitivo retrocedería en el primer semestre en razón de una inflación persistente. Incluso si se espera una reducción del ahorro, este solo amortizaría ligeramente las consecuencias sobre el consumo: desde 2008, las familias manifiestan la voluntad de ahorro ante las malas perspectivas económicas. Por otra parte, el consumo quedaría afectado por el aumento en febrero de los gastos en energía motivados por la intensa ola de frío.

Como consecuencia de la debilidad del crecimiento, el empleo continuará retrocediendo en los sectores privados, con una pérdida de más de 50.000 empleos en el primer semestre de 2012, y el paro continuará su progresión.

Como de costumbre, estas previsiones están rodeadas de numerosas incertidumbres. En la zona euro, la acción reciente del Banco central europeo parece haber alejado el riesgo de una crisis sistémica mayor, pero las tensiones que persisten en ciertos países (Grecia, Portugal) no preservan a la zona euro de nuevas inquietudes de los mercados financieros que puedan poner en peligro la reactivación económica europea. En sentido contrario, el restablecimiento de la confianza y la consecuente distensión de las condiciones financieras podrían repercutir más rápidamente de lo que aquí se prevé sobre la actividad de la zona euro y alimentar una dinámica más favorable para la inversión. El precio del petróleo está influenciado por un riesgo geopolítico elevado: un recrudecimiento de las tensiones geopolíticas, que produjera una nueva crisis del petróleo, disminuiría el crecimiento mundial, e inversamente si las tensiones actuales se calman.

---

<sup>1</sup> INSEE nota de coyuntura de marzo de 2012

## GRECIA

### COMENTARIO GENERAL

---

#### Situación política

Las elecciones primarias del PASOK, en vistas de las próximas elecciones generales, han dado lugar a remodelaciones en el Gabinete de Lucas Papadimos. Para presentar su candidatura Jristos Paputsís dimitió a primeros de mes de Ministro de Protección del Ciudadano (Interior). En su lugar ha sido nombrado Mijalis Jrisopoidis, hasta entonces Ministro de Fomento. Al frente de este Ministerio ha ido Ana Diamantópoulu, ex Ministra de Educación que ha sido relevada en el cargo por el ex-rector de la Universidad de Atenas, Yorgos Babiniotis.

Luego el PASOK nombró Presidente a Evangelos Venizelos, quien tras su elección, presentó formalmente su dimisión como Ministro de Hacienda. El nuevo Ministro es Filippo Sajinidis, que fue viceministro de Economía durante el anterior gobierno de Papandreou y Consejero del otro premier socialista Simitis (2000-2004).

En cuanto a las elecciones generales, en una entrevista televisada el 20 de marzo, el portavoz del gobierno, Pantelis Kapsis, aseguró que los comicios serán «en torno al 6 de mayo, una semana arriba, una abajo». Kapsis explicó que antes de finales de marzo el Gobierno terminaría de aprobar todas las leyes y medidas derivadas del memorándum promovido por la UE y el FMI (que fue ratificado el pasado 12 de febrero) y del contrato para la recepción del préstamo. (En Anexo Documental 1 se reproduce traducción del Memorándum).

Los diputados y los partidos se están preparando. Por el momento, entre los 300 diputados del parlamento unicameral griego, se encuentran los cinco partidos seguramente representados: los socialistas del PASOK, los conservadores de Nueva Democracia, los comunistas del partido KKE, los radicales de la Coalición Radical de la Izquierda (SYRIZA) y el partido de la extrema derecha (partido de la Reunión Ortodoxa Popular, conocida por sus iniciales griegas LAOS).

El PASOK se presentará pues con su nuevo líder, Evangelos Venizelos, que se enfrenta a una dura tarea, si se hace caso a las últimas encuestas, según las cuales le espera una derrota electoral, ya que la intención de voto ha bajado del 44 % que obtuvo en los comicios de 2009 hasta una horquilla del 8 al 13 %. Un indicador del descontento socialista es que en las elecciones internas sólo participaron unos 240.000 simpatizantes del PASOK, mientras que en la elección del anterior líder del partido, Yorgos Papandreou, habían participado 1,1 millones de personas.

Anunciados pero no reconocidos oficialmente (al no tener las diez firmas necesarias de diputados) son la Alianza Democrática de Dora Bakoyani (con cuatro diputados), la Izquierda Democrática (escisión de los radicales de izquierda) liderados por Fotis Kuvelis, con otros cuatro diputados y otros tres movimientos liderados por un diputado cada uno: Yanis Dimarás, Vasilis Ikonomu y Panayotis Kurublis.

Lúka Katseli, una de las diputadas y ex-ministra socialista, que se vió expulsada del partido por no aprobar el segundo programa de ajustes y recortes ha anunciado la fundación de un nuevo partido, "Acuerdo social ". Junto a ella se presenta el diputado y también ex ministro Járis Kastanidis. A la presentación de esta nueva formación política acudieron otros diputados elegidos por el partido socialista pero expulsados posteriormente. Para convertirse en partido oficial en el parlamento se necesitan las firmas de diez diputados, algo que por ahora Katsélis no tiene.

También Pános Kaménos, diputado del sector conservador, presentó su nueva formación política, denominada "Griegos Independientes". Kamenos fue expulsado de Nueva Democracia junto con otros diputados del sector más conservador del partido por no apoyar la política económica y el segundo programa de recortes cuando ND, adoptando la disciplina de partido, lo aprobó junto con

los socialistas en el actual gobierno de coalición presidido por Lukás Papadímios. No se conoce todavía cuantos diputados le seguirán, pero cuenta seguramente con el apoyo de los diputados Elena Kunturá y Panayotis Melás.

El contrato para la concesión del nuevo préstamo fue ratificado el 20 de marzo por el Parlamento griego gracias a la cómoda mayoría absoluta con que cuenta el Gobierno de coalición formado por socialdemócratas y conservadores. El debate fue duro, pero la votación, un paso formal que cierra el segundo rescate de Grecia, se prolongó hasta después de la medianoche local debido a una exigencia del Partido Comunista (KKE), tercera fuerza política griega y que considera el acuerdo “un crimen contra los griegos”, de votar de forma individual y pública el acuerdo. Gracias a la mayoría con que cuentan el Movimiento Socialista Panhelénico (PASOK) y la conservadora Nueva Democracia (ND), que suman 197 de los 300 diputados del parlamento heleno, el acuerdo fue aprobado sin sorpresas, tal y como se esperaba.

El KKE llevó a cabo movilizaciones por todo el país que congregaron a miles de personas bajo los lemas “No al acuerdo del préstamo” y “Fuera de la UE, con el poder popular”. Ante las cerca de diez mil personas que se congregaron en la Plaza Syntagma de Atenas, frente al parlamento donde se discutía el acuerdo, la líder comunista, Aleka Papariga, reiteró que su partido hará salir a Grecia de la Unión Europea y “abolirá unilateralmente la deuda”, de llegar al poder en las próximas elecciones.

Las encuestas vaticinan una importante subida de todos los partidos a la izquierda del socialdemócrata PASOK y, de hecho, podrían llegar al poder si formasen una coalición, cosa harto improbable en Grecia dadas las malas relaciones entre las tres principales formaciones izquierdistas (KKE, Izquierda Democrática y SYRIZA) y sus diferencias programáticas.

### Situación económica

El 14 de marzo la eurozona formalizó el segundo rescate a Grecia y autorizó el desembolso de un primer paquete de 39.400 millones de euros, que será entregado en varios tramos.

En concreto, los Estados miembros de la zona del euro han autorizado al Fondo Europeo de Estabilidad Financiera (FEEF) a liberar un primer importe de 39.400 millones de euros.

«Este segundo programa constituye una oportunidad única para Grecia que no puede ser desaprovechada. Las autoridades griegas deben por ende seguir demostrando un fuerte compromiso para mantener el impulso dado a la implementación, realizando de manera rigurosa el esfuerzo de ajuste en las áreas de la consolidación fiscal, las reformas estructurales y la privatización, estrictamente en línea con el nuevo programa» de asistencia financiera, indicó Juncker. «Eso permitirá a la economía griega volver a un camino sostenible, lo que está en el interés de todo el mundo», señaló.

El segundo rescate griego asciende a 130.000 millones de euros y tras el exitoso canje de bonos entre el Gobierno griego y los acreedores privados, Atenas podrá bajar su deuda del actual 160 % al 117 % de su PIB en 2020, por debajo del 120,5 % previsto inicialmente por los socios internacionales, según los últimos cálculos de la troika, integrada por la Comisión Europea, el Fondo Monetario Internacional y el Banco Central Europeo.

Mientras, la zona euro está a la espera de que el Directorio Ejecutivo del FMI apruebe el jueves su contribución al segundo rescate, que en esta ocasión será inferior al tercio que normalmente aporta a los programas de asistencia financiera de la UE.

El FMI aclaró que el préstamo de 28.000 millones de euros propuesto para Grecia cancelaría todos los desembolsos pendientes hasta la fecha correspondiente al primer plan de rescate, con lo que la contribución final ascenderá a 18.000 millones de euros.

La ministra griega de Fomento, Anna Diamantopulu, aseguró que no será necesaria una nueva quita de la deuda soberana helena. La Ministra explicó también que en la recuperación griega puede jugar un papel importante la ayuda del Banco de Inversión Europeo, que prevé prestar hasta 1.440 millones de euros a pequeñas y medianas empresas del país heleno hasta 2015 y a unos intereses muy bajos.

Uno de los problemas de la economía griega es que el flujo crediticio se ha detenido totalmente por la situación crítica que padece su sector bancario, lo que impide la recuperación de la economía real, abundó la ministra.

Como cada año, de acuerdo con su Estatuto, el Banco de Grecia ha presentado ante el Parlamento griego el Informe sobre Política Monetaria, con los datos del año pasado y las previsiones para el año corriente.

Según el Informe los objetivos se pueden alcanzar en teoría, sin embargo se necesitará una aplicación estricta de las medidas: el éxito del programa requiere continuidad, coherencia y determinación por parte de Grecia.

### Situación social

Un equipo de técnicos de la troika que forman la Unión Europea, el Banco Central Europeo y el Fondo Monetario Internacional, llegó el 26 a Atenas para negociar con las autoridades griegas la forma de ahorrar 11.500 millones de euros para mantener el equilibrio presupuestario en los años 2013 y 2014.

«La evasión fiscal, la reducción del gasto social y el progreso de recapitalización de los bancos serán los temas principales de las reuniones de los equipos técnicos de la troika con los altos funcionarios griegos», precisó una fuente del Ministerio de Finanzas.

Durante su permanencia en Grecia, los técnicos internacionales se reunirán con representantes del Ejecutivo griego para concretar las medidas de recortes para los años 2013 y 2014 que, según el segundo plan de rescate de Grecia, deben ser adoptadas antes del próximo julio.

De esos 11.500 millones de euros, se calcula que unos 6.300 millones saldrán de reducción del gasto social, como el gasto farmacéutico, otros 3.200 millones de recortes salariales de funcionarios y 2.100 millones de ahorro en subsidios asistenciales.

También se espera que la troika analice el proyecto de liberalización del sector del taxi y otras reformas que el actual Gobierno ha prometido aplicar antes de la convocatoria de elecciones para abril o mayo, según informa el diario digital Ekathimerini.

El acuerdo de rescate entre Grecia y la troika prevé que el país mediterráneo vaya reduciendo progresivamente su déficit público, desde el 9,6 por ciento de 2011, al 6,4 por ciento en 2012, el 4,7 en 2013 y el 2,2 en 2014.

El objetivo es que la deuda pública griega baje desde el actual 160 por ciento del PIB hasta el 120,5 por ciento en 2020.

En el seno de la Unión Europea preocupa que la campaña electoral reduzca la intensidad y el ritmo de las reformas pactadas con la UE y el FMI a cambio de seguir recibiendo ayuda financiera internacional.

Ya el debate sobre la reforma fiscal ha provocado fricciones entre los socios de Gobierno, los socialistas del PASOK y los conservadores de Nueva Democracia. Estos últimos ya han anunciado que participarán en el comité que ha de elaborar la nueva norma. Además, la tensión

sigue en la calle y las marchas celebradas ayer con motivo del Día de la Independencia se convirtieron en protestas contra las medidas de ahorro que, en algunos casos degeneraron en enfrentamientos con la Policía.

## **MEMORÁNDUM DE POLÍTICA ECONÓMICA Y FINANCIERA <sup>2</sup>**

---

Aprobación de los programas de ayuda financiera entre el Fondo Europeo de Estabilidad Financiera, la República griega y el Banco de Grecia, Memorándum de Entendimiento entre República Griega, la Comisión Europea y el Banco de Grecia y otras medidas urgentes para reducir la deuda pública y rescatar la economía nacional

### **Objetivos, estrategias y previsiones**

#### Grecia se enfrenta a tres desafíos clave

En primer lugar, la economía griega carece de competitividad. Mientras que se hicieron progresos desde 2010 en limitar el coste del trabajo unitario, la tasa estimada de sobrevaluación asciende a un 15-20%. El segundo puesto es la necesidad de restaurar la sostenibilidad fiscal. El déficit primario ha bajado notablemente desde 2009, sin embargo la previsiones para 2011, con un déficit primario alrededor del 2,5% del PIB, quedan todavía mucho por de bajo del superávit que pueda estabilizar la deuda. Y por último, el sector financiero tiene problemas de liquidez y solvencia debido a la pérdida de valor de la cartera de préstamos y a la disminución de los depósitos.

#### Para hacer frente a estos desafíos, el Gobierno seguirá aplicando las políticas establecidas en el programa anterior, pero modificando la combinación entre ajustes y financiación

Para reducir los conflictos políticos, el programa seguirá poniendo énfasis sobre la ambiciosa implementación de la productividad ligada a reformas estructurales en el mercado de trabajo, en la producción y en los servicios, y la mejora de entorno de negocios. Sin embargo tenemos que ser realistas sobre el alcance y la cronología de los efectos, que es por sí incierto, y enfrentar primariamente el tema de la liquidez. Para reequilibrar la economía, fomentar el crecimiento y el empleo, restaurar la sostenibilidad fiscal, y asegurar la estabilidad financiera, tendremos que:

- Dar más importancia a la reducción de los costes unitarios de trabajo y a las mejoras de la competitividad, a través de una combinación de reducción de los salarios nominales y reformas estructurales del mercado de trabajo. Conjunto con la eliminación de rigideces en el sector de productos y servicios, estas medidas tendrían que reducir los costes y facilitar la recolocación de recursos hacia los sectores más negociables, crecimiento más eficaz y mayor empleo.
- Suavizar el impacto de la profunda y prolongada recesión y de las rigurosas reformas estructurales (dándoles tiempo para manifestar sus efectos) reduciendo la cantidad de ajustes fiscales en 2012.
- Reducir significativamente la presencia del Estado en la economía a través de audaces y estructurales reformas fiscales y privatizaciones. La recuperación de Grecia tiene que llegar desde una vigorosa respuesta del sector privado y esto no puede ocurrir si el Gobierno sigue teniendo el control de los bienes clave.

---

<sup>2</sup> Ley 4046/2012 publicada en el boletín oficial 28 de 14 de febrero

- Fortalecer la capacidad del Gobierno de llevar a cabo políticas eficaces a través de una amplia reforma administrativa. Tenemos que mejorar significativamente la calidad de los servicios públicos, la eficiencia y eficacia de la administración pública (incluso movilizándolo fondo estructurales).

Las reformas estructurales, junto con el plan de inversión de los privados generarán más liquidez.

Sin embargo, el Gobierno reconoce que la eliminación del grande déficit inicial, y el logro de una trayectoria de crecimiento equilibrado, necesitará mucho tiempo:

- PIB real: se espera que vuelva a registrar una tasa de crecimiento positiva, trimestre tras trimestre en 2013 .
- Competitividad: se programa una mejora con ritmo acelerado, apoyado por reformas del mercado laboral y una reforma combinada del mercado de productos.
- Balance externo: se prevé una moderada reducción en 2012, a causa del deterioro de las condiciones económicas globales.

El programa político del Gobierno, asistido por el alivio de la deuda por los acreedores privados y una ayuda oficial en términos favorables, tendría que llevar la deuda hacia un camino sostenible.

La deuda pública tendría que quedarse alta durante el período del programa, y se prevé una disminución a partir de 2020, hasta alrededor del 120% del PIB.

## Políticas económicas

### Política fiscal

El Gobierno tiene que alcanzar el superávit primario general del 4,5% del PIB en 2014, esto se quedaría por encima del balance primario de estabilización de la deuda, y permitiría a la deuda una disminución gradual, y es un nivel que Grecia y otros países consiguieron lograr en el pasado.

Para asegurar recursos al programa, el Gobierno llevará a cabo, audaces reformas estructurales del gasto. Se prevé una necesidad de 1,5% del PIB en medidas para 2012 y otro 5% para alcanzar el objetivo establecido en el párrafo anterior.

Reformas clave, incluso las introducidas en la Estrategia Fiscal a Medio Plazo y en el presupuesto 2012, incluyen:

- Reducciones del capítulo para sueldos en el sector público: el objetivo es alinear el capítulo de gasto destinado a salarios en el sector público con el de los países más eficientes de OECD (alrededor del 9% del PIB).
- Reforma de la compensación de los trabajadores del sector público. Antes de finales de junio, reformar los regímenes especiales de salarios (que representan más de una tercera parte de todo el capítulo).
- Reducción de personal: Compromiso a reducir el número de trabajadores públicos en la medida de 150.000 personas entre 2011 y 2015. Se aplicará estrictamente la ratio de contratación 1:5 y el esquema de pre-jubilación, y se utilizará aún más la reserva laboral.
- Controles en la contratación: para controlar mejor y limitar la contratación, se reducirá el número de matriculados en las academias militares y de policía; se aumentará anualmente la reserva laboral; se eliminarán vacantes en la reestructuración de la administración pública.

### Racionalización y mejor focalización del gasto social

A partir de los últimos años se realizaron reformas proyectadas a contener el aumento de gasto en pensiones en menos de 2,5% del PIB dentro de 2060 (desde una previsión del 12,5% del PIB) manteniendo el gasto destinado a la seguridad social alrededor del 6% del PIB.

- Reforma de pensiones: Se preservarán las pensiones mínimas, pero entre las medidas necesarias para ahorrar 300 millones de euros en 2012, se prevé adoptar una ley marco para reformar los fondos de pensión suplementaria y realizar cambios en los fondos de pensión con pensiones medias altas.
- Gasto sanitario: bajar el gasto farmacéutico lo más posible al nivel de los países europeos. Bajando el gasto general en 2012 desde el 1,9% al 1,33 del PIB.
- Otros programas de bienestar social: el gasto de Grecia en programas de bienestar social está muy por encima de la media de otros países europeos, el objetivo es rebajar el gasto nacional, identificando programas que se puedan suspender y eventualmente intensificando programas para personas en efectiva necesidades reales.

### Reestructuración de la Administración Pública.

La administración pública está muy fragmentada, con estructuras redundantes, falta de coordinación y de un adecuado sistema telemático: reducción de las ayudas por inversiones de baja prioridad; reducción del gasto militar; cierre o redimensionamiento de sedes gubernamentales, identificación de oportunidades de outsourcing; identificación de redundancias, tanto en la administración local como en la central ; registro legal y técnico de los bienes públicos, actuación de planes para la revaluación de los bienes públicos; venta de bienes públicos, todo bajo la supervisión del HRADF (Fondo para el Desarrollo de los Bienes de la República Helénica).

### **Reformas estructurales**

La prioridad más inmediata de Grecia es restaurar competitividad y crecimiento económico. Eso se puede realizar a través de profundas reformas estructurales que fomenten el empleo, la producción y el crecimiento a través de la liberalización del mercado de trabajo, productos y servicios y la eliminación de las barreras existentes en el entorno de negocios.

Medidas para mejorar el funcionamiento del mercado de trabajo. Eliminación de rigideces del mercado de trabajo que obstaculizan el ajuste de los sueldos a las condiciones económicas del país. Para proteger el empleo y colmar la falta de competitividad de Grecia más rápidamente, el Gobierno prevé una reducción del coste de trabajo unitario del 15%. En caso de que el diálogo social actualmente abierto no traiga resultados eficaces, el Gobierno llevará a cabo medidas urgentes en el interés público. El paquete de medidas que serán realizadas son:

### Medidas estructurales en la contratación colectiva.

Las medidas tomadas como acción prioritaria incluyen:

- Duración de los convenio colectivos y revisión de los efectos de la contratación colectiva: todos los convenio colectivos tendrán una duración máxima de 3 años; los contratos en vigor desde 24 meses o más caducarán dentro de un año a partir de la aprobación de la ley; reducción del periodo de ultractividad de los convenios colectivos de 6 a tres meses, y en caso de que no se encuentre un acuerdo después de tres meses de negociación, se aplicará la retribución base más las provisiones genéricas (antigüedad, hijos, educación, riesgo). Esta medida seguirá aplicándose hasta que sea substituida por un nuevo convenio colectivo o un contrato individual.



- Congelación de la antigüedad, establecida por ley y/o por convenio colectivo hasta que el porcentaje de desempleo quede por debajo de 10%.
- Eliminación de la posibilidad de recurrir unilateralmente al arbitraje.

#### Ajuste en los niveles salariales.

Realineación del nivel mínimo del salario determinado por el convenio colectivo nacional del 22%, y congelación del mismo durante toda la duración del programa; disminución adicional del 10% para lo jóvenes con menos de 25 años.

#### Ajuste de los costes de trabajo

- Reducción de las cotizaciones IKA a cargo del dador de trabajo de 5%
- Antes de finales de septiembre, elaboración de un estudio conjunto con las parte sociales sobre el primer pilar de las pensiones contributivas en empresas con excesivos costes de seguridad social, elaborando una lista de propuestas concretas para eliminar este diferencial.

#### **Programas sociales**

Hay en acto una revisión de los programas sociales cuya finalización se prevé para finales de marzo. Esta revisión incluye recomendaciones al Gobierno sobre objetivos, proyectos y realización de políticas sociales, así como la necesidad de establecer un equilibrio entre ahorro y protección de las clases más vulnerables.

#### Salarios en le sector público y gestión de los recursos humanos

El gobierno publica trimestralmente sus planes a medio plazo de contratación de personal por departamento, y seguirá haciéndolo hasta 2015, según la regla 1:5 con el objetivo de reducir el numero total de trabajadores de 150.000 personas hasta 2015. En caso de necesidad se realizará contemporáneamente la congelación de la contratación.

Los planes de contratación de personal, a partir del mes de marzo, incluirán medidas más estrictas para el trabajo temporal, supresión de vacantes y recolocación de personal.

En 2012 serán puestos en reserva laboral 15.000 trabajadores, pertenecientes a unidades o sedes cerradas o redimensionadas. El personal en reserva laboral percibirá el 60% del salario base (extras excluidos) para un periodo no superior a los 12 meses, al vencimiento de los cuales serán despedidos. Los 12 meses llegarán a 24 para el personal que esté cerca de la jubilación.

Finalización de la reforma de pensiones empezada en 2010 revisión profunda del funcionamiento de los fondos de pensiones suplementarias, con el objetivo de estabilizar el gasto de pensiones, garantizar una sostenibilidad a medio y largo plazo del sistema a través de:

- eliminación del déficit en todos los fondos de pensión
- unificación de todos los fondos
- elaboración de un esquema del segundo pilar que permita una sostenibilidad a largo plazo.
- Los objetivo del primer cuatrimestre de 2012:
- reducción de las pensiones suplementarias a partir de enero 2012 para eliminar déficit de los fondos.

- Revisión de las pensiones de invalidez: todos los perceptores tendrán que apuntarse personalmente a un registro, después de haber pasado visita médica de control, pena la suspensión de la pensión.

Modernización del Sistema Sanitario Nacional finalización la Reforma empezada en 2010 para reducir el gasto para Salud pública al 6% del PIB, sin limitar el acceso al SSN y mejorando los servicios ofrecido. Las medidas incluyen una reducción de las estructuras públicas fragmentadas, fomento e integración de la asistencia sanitaria primaria, introducción de tecnología informática para los servicios de reserva, información e informes clínicos.

- Reducción de los costes administrativo, unificación de sedes dentro Junio 2012.
- Unificación de todos los fondos de asistencia sanitaria en una única Organización Nacional para el suministro de Servicios de Salud (EOPYY), de responsabilidad del Ministerio de Salud. Todos los restantes servicios de asistencia social y bienestar pasarán a la competencia del Ministerio de Trabajo (Junio 2012).
- Control del gasto farmacéutico
- Aumento del uso de fármacos genéricos
- Facilitar la “movilidad geográfica” de los servicio sanitarios, en distritos o regiones diferentes

### **Cronología de las reformas estructurales prioritarias para el crecimiento**

Medidas excepcionales en materia de retribuciones (A completar antes de recibir el primer tramo de préstamo)

- Reducción del 22% del sueldo mínimo, de 751 € a 586€ (489 netos), establecido por el Convenio Colectivo Nacional (NGCA) a 1 de enero de 2012; para los jóvenes con menos de 25 años, la reducción será del 22%+10% a 527€ (440€ netos).
- Suspensión de cláusulas de ley o convenio colectivo que establecen aumentos salariales automáticos, incluidos los aumentos por antigüedad.

Medidas para impulsar la re-negociación de los convenios colectivos (antes del primer tramo de préstamo)

Modificación de la ley sobre negociación colectiva 1876/1990, para adaptar la negociación salarial y no salarial a la situación económica actual:

- Los convenios colectivos con respecto a la negociación salarial y no salarial pueden tener validez máxima de 3 años. Los convenios ya en vigor desde 24 meses tendrá una duración ulterior máxima de 1 año.
- Los convenios colectivos vencidos tendrán un periodo de ultractividad máximo de 3 meses. Si no se encuentra un acuerdo al cabo de este periodo, la retribución volverá al salario base (más extras, antigüedad, hijos, riesgo y educación) hasta que sea reemplazado por un nuevo convenio o contrato individual.

### Elevación del potencial de las recientes reformas del mercado de trabajo

(Antes del próximo tramo de préstamo)

- Revisión de la legislación sobre arbitraje, posible sólo si acordada bilateralmente
- Dentro del mes de octubre de 2012, elaboración de una evaluación independiente del funcionamiento del arbitraje y de la mediación, para mejorar el sistema, con el fin de garantizar que la sentencias de arbitraje reflejen adecuadamente las necesidades de ajuste de los salarios.

### Restricciones y especiales condiciones de trabajo

(Antes del primer tramo de préstamo)

- Abolición de los contratos temporales cuyo vencimiento sea un límite de edad o la edad de jubilación, y transformación de dichos contratos en indefinidos.

### **Costes no salariales de trabajo, trabajo sumergido y evasión de cotizaciones**

El Gobierno aprobará una ley para la reducción de las cotizaciones a cargo del dador de trabajo del 5%. Para poner en marcha esta Ley, se prevén dos fases de medidas dirigidas a equilibrar la disminución de entradas. La fase primaria, implicará la supresión de pequeños fondos con gastos sociales no-prioritarios (OEK- Organización para Vivienda de los Trabajadores y OEE – Organismo para Viviendas Sociales) con un periodo de transición no superior a los 6 meses. La segunda fase, hasta finales de septiembre de 2012, el Gobierno adaptará la pensiones (protegiendo las pensiones mínimas) y las bases de cotización.

### Segundo trimestre:

La Inspección de Trabajo aumentará los controles sobre estructuras y actividades, presentando después un estudio sobre la situación efectiva y medidas correctivas para afrontar las ineficiencias detectadas. Estas medidas incluirán sanciones, mecanismos reforzados anti-corrupción y anti-fraude, y sanciones legales por violaciones de ley, regulaciones laborales y evasión de cotizaciones.

Introducción de la Tarjeta de Trabajo en marzo, y obligatoriedad de la misma dentro de finales de año. Se trata de una tarjeta electrónica que permite a los dadores de trabajo ahorrar entre el 10% y el 25% de las cotizaciones, en la cual están registrados todos los sueldos y las cotizaciones de los trabajadores de la empresa se trata de un instrumento para poder controlar con más eficacia la evasión de cotizaciones. Los dadores de trabajo que poseen la Tarjeta podrán hacer los pagos de sueldos y cotizaciones sólo por vía telemática.

### Mejora del clima económico y fomento de la competición en mercados abiertos.

(Antes del primer tramo de préstamo)

- Liberalización de las profesiones
- Aplicación del Capítulo A de la Ley 3919/2011
- Preparar el marco legal para que sean aplicables las disposiciones previstas en el Capítulo A de la
  - Ley 3919/2011, que regula las siguientes profesiones:
  - Institutos privados que ofrecen servicios médicos-sanitarios
  - Contables y asesores fiscales

- Empresas de trabajo temporal
- Oficinas y asesorías privadas de trabajo
- Guías turísticas
- Agentes inmobiliarios

#### Aplicación del Capítulo B de la Ley 3919/2011:

(Dentro del segundo trimestre)

- Fomento de la transparencia de las clases profesionales a través de la publicación en la Página Web de todas las asociaciones profesionales:
- Cuentas anuales de la asociación profesional
- Retribución de los miembros de la Junta Directiva
- Honorarios aplicables clasificados por tipo y por prestación profesional, así como bases de cálculo y aplicación.
- Estadísticas y recopilación de datos sobre sanciones sufridas, en respeto de la ley de protección de datos personales
- Estadísticas y recopilación de datos sobre quejas o acciones legales de los consumidores
- Reglamentos sobre incompatibilidad o conflictos de intereses.

### **INFORME ANUAL DEL BANCO NACIONAL DE GRECIA SOBRE LA POLÍTICA MONETARIA DE 2011 Y 2012**

---

#### **Un nuevo marco para la economía que facilite el desarrollo**

La decisión del Eurogrupo de 21 de febrero es el último paso y más importante de una larga serie de acciones de los países europeos y el FMI para el apoyo financiero de la economía griega. Estas acciones son testimonio de la voluntad de nuestros socios para evitar una posible quiebra, considerado en los dos últimos años el deterioro de la dinámica de la deuda en condiciones de profunda recesión económica. El acuerdo del 21 de febrero confirma la voluntad y, en conjunto con la finalización con éxito de la PSI (Private Sector Involvement, canje de bonos), crea un nuevo marco para la economía griega en los próximos años. Los elementos clave de este marco son:

- Reducción de carga de la deuda gracias a la reducción de la deuda, ampliación del tiempo de pago y disminución de tasas de interés de los préstamos concedidos a Grecia después de mayo de 2010 y los que se concederán ahora.
- Apoyo financiero garantizado que la economía no tiene acceso a los mercados.
- Un plan completo y detallado de consolidación fiscal, basado en la contención del gasto y ampliación de la base tributaria, para la privatización y las reformas estructurales en el sector público y en los mercados de productos y de trabajo, con específica programación.
- Comprobación objetiva por parte de los socios europeos que ayudarán a las autoridades griegas en la aplicación efectiva de las reformas.

El objetivo principal y final del programa, que se refleja en el Memorandum de Políticas Económicas y Financieras y en el Memorandum de Entendimiento sobre específicas condiciones de política económicas adoptadas por la Cámara el 12 de febrero, es el desarrollo económico, si bien establece tres etapas intermedias: la consolidación fiscal, restablecimiento de la competitividad y el fomento del sector financiero.

La política de consolidación financiera busca lograr un superávit primario a partir de 2013 hasta llegar al 4,5% del PIB en 2014, que dará inicio a una reducción gradual de la deuda pública, en la cual confluirán también las privatizaciones. Además, las reformas estructurales en el sector público contribuirán tanto a reducir el déficit presupuestario como a promover el desarrollo económico.

La política para al restablecimiento de la competitividad intenta, a través de una serie de reformas estructurales, fomentar las inversiones y las exportaciones y en última instancia, contribuir al aumento del empleo.

Por último, la política para el fomento del sector financiero debe ayudar a sostener el crecimiento del crédito y la liquidez de la economía, promoviendo así la actividad económica.

Mediante la combinación de estas políticas se propone comenzar en 2013 la recuperación económica y crear las condiciones para un consecuente crecimiento sostenible. El alto grado de certidumbre acerca de la perspectiva del desarrollo sostenible es tal vez el factor más importante para que pueda ser considerada sostenible también la deuda pública.

### **A pesar de los progresos desde 2010, aún no se ha restablecido la confianza**

En el período a partir de la firma del Memorandum se hicieron progresos, ya que el ajuste financiero ha dado pasos importantes y se actuaron intervenciones estructurales contra debilidades crónicas. Los resultados en ambas áreas no fueron insignificantes, pero inferiores de lo previsto. La política llevada a cabo no persuadió en su conjunto que podría al final tener éxito, porque la reforma ha faltado de determinación de reformar, la determinación clara y objetiva de que esta vez vamos a superar aquellos obstáculos que nos pararon en el pasado.

No se ha realizado suficientemente la necesidad urgente de nuevas medidas que tenían que actuarse incluso si no estuviera el Memorando. Así que los cambios fueron tratados como exigidos por los prestamistas y no como una serie de reformas necesarias que no se podían posponer, sin consecuencias catastróficas. Esta actitud ha minado la eficacia de las políticas se han aplicado y ha preservado la incertidumbre sobre la capacidad de la economía de cumplir con sus ambiciosos objetivos que tenía que alcanzar de cualquier manera. Esto ha amplificado los efectos del ajuste financiero en la demanda, y ha exacerbado la recesión intensificando el problema del desempleo. La recesión en fin, a su vez, hacer más difícil lograr los objetivos del déficit y de la deuda, que debilitan aún más la confianza.

### **El empeoramiento a finales de 2011 y el crecimiento de la incertidumbre pusieron en duda la permanencia del país en el euro**

Según confirman los datos publicados recientemente:

En 2011 la recesión resultó más profunda de lo que se había previsto y la reducción media anual del PIB alcanzó el 6,9%. La reducción acumulada del PIB anual en los cuatro años 2008-2011 llegó a 13,2%, mientras que la disminución entre el cuarto trimestre de 2007 y el cuarto trimestre de 2011 alcanzó 17,2%.

- El número de parados superó los 1 millón de personas, el empleo total disminuyó en un 6,8% en 2011 y la tasa media de desempleo de 17,7%.

- El déficit presupuestario, a pesar de continuas medidas financieras y las sucesivas revisiones al alza del objetivo debido a la recesión y los retrasos, llegó a 10,6% del PIB, una cifra que es inferior en 76 millones del último objetivo revisado.
- El balance primario del presupuesto ordinario se ha incrementado en 18 millones en comparación con 2010.
- Las desviaciones provocaron necesidades urgentes e impusieron requisitos adicionales para la revisión de los objetivos financieros para 2012.
- De todos estos datos ya se habían producido evidencia, que había empeorado las expectativas y proyecciones, llevando a un deterioro en las estimaciones revisadas sobre la sostenibilidad de la deuda y se restaurando el miedo de una potencial quiebra.
- La incertidumbre política, que se intensificó poco antes de la formación del gobierno de coalición, empeoró la situación y pusieron en duda lo que se había decidido en la Reunión del 26 de octubre. El tema de que el país salga del euro y la quiebra desordenada se había convertido ya en objeto de debate público.

### **El acuerdo de las fuerzas políticas abrió una débil oportunidad**

La formación del nuevo gobierno abrió una "débil oportunidad" y ha contribuido de manera decisiva para poner fin a las negociaciones en el Acuerdo de 21 de febrero, que detuvo el curso destructivo en el que había comenzado a moverse en el país. Esto ha demostrado en la manera más convincente la importancia del acuerdo y la cooperación entre las fuerzas políticas frente a los desafíos sin precedentes que estamos enfrentando.

### **El acuerdo del 21 de febrero detiene la peligrosa dinámica de la deuda y permite la reconstrucción ordenada de la economía**

Con base el acuerdo del 21 de febrero, con la premisa que los compromisos del programa de política económica se mantendrán en forma permanente, los Estados miembros de la zona del euro (a través de la EFSF) y el FMI aportarán la cantidad de 130 mil millones de dólares hasta el año 2014. Además, todos los estados miembros acordaron una ulterior reducción de las tasas de préstamo con carácter retroactivo en préstamos bilaterales a Grecia, por lo que el margen de interés es de 150 puntos básicos sobre el préstamo. Por otra parte, el gobierno griego llegó a un acuerdo con los acreedores del sector privado sobre las condiciones generales de participación en la reestructuración de la deuda griega. El acuerdo prevé una reducción de un 53,5% del valor nominal de la deuda que debe reembolsarse a los acreedores. La respuesta que se registró el 8 de marzo fue muy positiva y ahora se estima que la contribución prevista de los sectores privado y público (formal) contribuirá a que la deuda del Gobierno griego caiga por debajo del 117% del PIB en 2020 (contra un objetivo inicial de 120, 5%) y se mantenga en tendencia descendente a partir de entonces. Aunque el valor deuda / PIB sigue siendo alta, es importante que con las nuevas medidas se interrumpa la evolución negativa cortar la evolución negativa de la deuda, que en las condiciones actuales de profunda recesión, hubiera llevado el país, con una precisión matemática, en situaciones extremadamente difíciles.

### **Es posible que los objetivos del nuevo programa se alcancen si se aplican a la letra**

La votación del contrato de préstamo y de las leyes de aplicación por la Cámara y además con fuerte mayoría, fue la primera señal positiva que debe ser destacada. El parámetro más crítico, sin embargo, que determinará el éxito del programa es su aplicación a la letra. Hay grandes dificultades, sin embargo, problemas que deben abordarse. Pero los objetivos finales son alcanzables y el programa se puede actuar.

## **El éxito del programa requiere continuidad, coherencia y determinación por parte de Grecia**

El éxito, sin embargo, requiere al menos lo siguiente:

### **La continuidad**

Que debe ser asegurada a toda costa. En el pasado hubo programas que podrían tener éxito si hubieran continuado, sin embargo fueron interrumpidos o modificados bajo la presión del coste político. Esta vez no existen los mismos márgenes. El programa debe ser estrictamente aplicado durante toda su permanencia en vigor, hasta 2015, y más allá. Los elementos que podrían mejorar la continuidad requerida es el acuerdo sólido de gran parte de las fuerzas políticas sobre los objetivos del programa. Este acuerdo no debe ser perturbado, sino continuar en el futuro respetando estrictamente calendario del programa. En un nivel práctico hay que señalar la decisión de establecer la el cargo de Secretario General de Ingresos en el Ministerio de Hacienda haya una duración de de cinco años, lo que garantiza un mínimo de continuidad del gobierno en un área crucial. La introducción de las similares posiciones podría ser considerada para otras áreas críticas de la administración pública. La decisión de fortalecer la asistencia técnica proporcionada por la Troika y la presencia de expertos de la Comisión Europea puede ayudar mediante la planificación de una perspectiva a más largo plazo, que será menos afectada por las fluctuaciones cíclicas.

### **La eficiencia administrativa**

La aplicación de las políticas depende casi exclusivamente de la capacidad de los mecanismos encargados de ponerlas en práctica, es decir, el estado y la administración pública. Ahora está ya muy claro que en este sector el estatalismo y las relaciones clientelares han creado distorsiones y prejuicios y han creado intereses personales y fomentados objetivos corporativos, que son actualmente los principales obstáculos para la aplicación de las políticas necesarias. La aplicación del programa de reconstrucción de la economía griega fallará a menos que se superen estos obstáculos ahora. Como ya se mencionó, el aumento de la presencia de la Fuerza de Acción de la Comisión Europea podría ser de ayuda para la creación de un estado eficaz, que necesitaría un esfuerzo largo y arduo. El esfuerzo, sin embargo, debe comenzar ahora y se deben acelerar los cambios como se han identificado y se detallan en el Memorándum.

### **Restaurar la confianza.**

La confianza que se ha perdido puede ser restaurada con una sola manera: la aplicación de todas las obligaciones bajo el contrato de préstamo, dentro de los límites estrictos de tiempo establecidos y no "descuentos" sobre su contenido. De hecho, cuando sea posible, deben llevarse a cabo objetivos aún más ambiciosos y/o que los mismos sean alcanzados con antelación respeto al plazo establecido. La aplicación del programa debe transmitir innegable determinación para convencer a los mercados y al pueblo griego que los objetivos serán alcanzados, que la salida de la crisis es posible y que habrá recuperación y comenzará una nueva fase de desarrollo sobre bases sólidas.

### **La clave para la consecución de los objetivos finales de la restauración de la economía, y evolución positiva de crecimiento del PIB**

La vuelta más rápida posible a la evolución positiva del crecimiento económico del PIB es la clave final para el logro de los objetivos fijados. La recuperación y la creación de las condiciones para el desarrollo sostenible es precisamente el camino que conducirá a la disminución de la aceleración de la deuda y del déficit y mejorará las expectativas. Al mismo tiempo sin embargo, el ajuste financiero es un requisito previo para el desarrollo. Como demuestra la experiencia internacional, ningún país con una situación reiterada de gran déficit y una deuda acumulada ha logrado un desarrollo sostenible. Ni por supuesto puede haber desarrollo hasta que cierna la amenaza de la

quiebra. Por lo tanto, un requisito previo para el desarrollo es restaurar la confianza en el futuro de la economía griega. Dado que el programa de estabilización está se está desarrollando sin problemas y se están actuando las reformas necesarias, mejorarán también las perspectivas de crecimiento del país. En otras palabras, resulta necesario ejecutar simultáneamente y con eficacia tanto las medidas fiscales y como las estructurales del programa a fin de evitar efectos secundarios negativos.

### **Medidas para reducir los efectos contráctiles de ajuste financiero, promover la reforma y el fomento de la inversión**

Para ser una reducción sostenible del déficit y la deuda, se necesitan medidas adicionales que reducirán al mínimo, si es posible, los efectos contráctiles de la consolidación financiera sobre la actividad económica y fomentarán el crecimiento a largo plazo. Medidas de este tipo se refieren en principio a la misma composición del ajuste financiero relativa a gastos e ingresos, y también a las distintas categorías de gastos e ingresos. La reducción de los gastos es mucho más efectivo que el aumento de los ingresos, mientras que de la perspectiva del gasto es oportuno no sacrificar – en la medida que sea posible- los gastos que representen inversiones, y por lo que se refiere a los ingresos es aconsejable no imponer normas fiscales que desalientan el ahorro o tengan un impacto negativo sobre la oferta, etc.

Paralelamente, se debe acelerar la aplicación de las medidas- esencialmente las que no implican un coste financiero- que fomentan la demanda y la actividad económica. Estos incluyen tanto las reformas estructurales de "actuación inmediata", tales como la reducción de la burocracia y las cargas administrativas que frenan la inversión e impiden las exportaciones, la apertura de profesiones cerradas, y la prestación de servicios de asesoramiento e información a las empresas (especialmente de exportación) , así como otras medidas para fortalecer la inversión pública y privada y apoyar el financiamiento del sector privado.

### **Aprovechando las posibilidades que existen para fomentar las inversiones, las exportaciones, y apoyo a la financiación**

Existen considerables posibilidades que si se usan regularmente, ayudarán a acelerar la recuperación. Entre ellas se encuentran:

- El aumento de la captación y el uso eficaz de los recursos disponibles de los fondos de la UE, especialmente en los programas que ayudan directamente a las empresas y favorecen la contratación de los desempleados. Decisiones en este sentido fueron anunciadas por el Primer Ministro tras su reunión con Presidente de la Comisión Europea el 29 de febrero. Utilizar los recursos del ESPA (Marco Nacional Estratégico de Referencia), garantizar la financiación por las organizaciones internacionales como el Banco Europeo de Inversiones, juntos con la creación de nuevos instrumentos financieros. Con la ayuda de estas herramientas es probable que se pueda financiar la reactivación de algunas grandes obras públicas (por ejemplo, carreteras) e inversiones en el sector energético.
- Las políticas dirigidas al fomento del crecimiento y del empleo que ha adoptado el Consejo Europeo el 1 al 2 de marzo.
- La esperada reducción significativa para 2012-13 de los costes laborales por unidad, que combinada con la tendencia previsible de los precios lleva a una mejora significativa en la competitividad de costes, lo que ayudará a aumentar las exportaciones y la reducción de importaciones. En el específico, se estima que para finales de 2012 hemos recuperado desde 2/3 hasta 3/4 de la pérdida total de competitividad d el periodo 2001-2009. Por otra parte, en el año 2013 es probable que se recupere toda la pérdida. Por otra parte, el informe prevé que el déficit de cuenta corriente se reducirá desde el 9,8% del PIB en 2011 al 7% del PIB en 2012, y seguirá bajando en los años sucesivos.



- La mejora de la capacidad de los bancos de financiar adecuadamente la economía (después de la aplicación del Acuerdo de 21 de febrero, la recapitalización y reestructuración).
- La implementación del Programa "ELIOS" para la exportación de la energía solar a Alemania y otros países de Europa Occidental, lo cual puede conllevar importantes inversiones y el crecimiento del empleo. En general, la ejecución más rápida de la política energéticas y la utilización de la producción de energía renovable, y también de exploración de potenciales recursos energéticos en alta mar.
- La aceleración del programa de privatización y el uso de la propiedad pública, lo que aumentará la confianza y los ingresos públicos y crear oportunidades para inversión extranjera directa y transferencia de tecnología. El ingreso inicial de capital extranjero, debido a la privatización puede ser seguido por inversiones mucho más grandes- posiblemente más del doble de las primeras- i dar vida a un proceso de de multiplicación, ya que la inversión inicial requerirá una inversión adicional para explotar la colocación inicial, con beneficios adicionales para otras empresas o sectores.

### Previsiones para el 2012

Como se indica en el informe, la recesión continuará en 2012 y, según estimaciones provisionales, la disminución media anual del PIB será en torno al 4,5%, el empleo total se disminuirá en un 3% y la tasa de desempleo promedio anual superará el 19%. Durante el 2013, sin embargo, estima que es posible que inicie la recuperación económica (aunque la tasa media de crecimiento anual del PIB será ligeramente negativo, del orden de -0,5%), mientras que los porcentajes relativos a la reducción de empleo y el crecimiento del desempleo es probable que mejoren. Por otra parte, la tendencia descendente de la inflación continúa en 2012 y la inflación media anual en base al índice armonizado de los precios al consumidor (IAPC) se situaría en el 1% o inferior, mientras que el porcentaje de la inflación es probable que sea ligeramente negativo (nivel medio anual de alrededor de -0, 1%). En 2013, bajo ciertos supuestos, la inflación medida por el IAPC se espera que disminuya aún más, llegando al 0,5%, mientras que la inflación seguirá siendo negativa (en torno al -0,2%).

### Las presiones en el sistema bancario se intensificaron en 2011 y continúan en los primeros meses de 2012

Las presiones sobre los fundamentos de los bancos griegos siguieron el ritmo cada vez mayor en el 2011 y los primeros meses de 2012. Los bancos griegos siguieron enfrentándose a retiro significativo de depósitos por empresas y hogares (aproximadamente 35 mil millones totales para el año), mientras que las garantías a través del cual reciben financiación del Eurosistema siguieron sufriendo reducción de valor, o incluso (algunas de ellas) fueron rechazadas después de la degradación de la calidad crediticia de Grecia en la primera fase y los bancos de segundo. A la luz de estas presiones, fue proporcionado un apoyo a través de operaciones de política monetaria del Eurosistema, y también a través de la aportación de fondos de emergencia bajo la responsabilidad del Banco de Grecia. Un efecto positivo sobre la liquidez, a través de la creación de garantías aceptables, fue aportado también por la extensión de las garantías de obligaciones bancarias como parte de medidas para mejorar la liquidez en la economía griega (Ley 3965/2011).

Por otra parte, la intensidad de la recesión agrava las ya existentes dificultades de empresas y hogares en cumplir periódicamente con sus obligaciones de deuda, un desarrollo que empeoró la calidad de los préstamos en todas las categorías, sobre todo en los créditos de consumo. El porcentaje de préstamos con atrasos a finales de septiembre de 2011 se situó al 14,7% frente 10,5% registrados a diciembre de 2010, con nuevos aumentos previstos a finales de diciembre de 2011. Además, la disminución de operaciones bancarias a causa de la crisis económica llevó a un nuevo descenso en la rentabilidad operativa de los bancos (es decir, el ingreso neto de intereses y

comisiones). Un limitado efecto positivo sobre los resultados, pequeño en comparación con la magnitud de los desafíos, fue la reducción de los costes. En los primeros nueve meses de 2011 los gastos de gestión disminuyeron un 7,4% en los bancos y el 5,1% para los grupos bancarios en comparación con el período correspondiente de 2010. La ulterior racionalización de los costos de gestión -teniendo en cuenta las nuevas circunstancias que se han producido- es imprescindible.

### **Hito en 2012 para el sistema bancario**

El 2012 será un hito en la formación del sistema bancario según las nuevas condiciones creadas. Los bancos tendrán que redefinir completamente sus planes de negocio con el fin de poder hacer frente a los desafíos planteados por el aumento de la recesión y hacer un fortalecimiento significativo de su base de capital a finales del tercer trimestre de 2012.

Los capitales adicionales para los bancos se producirán al término de la recapitalización llevada a cabo por el Banco de Grecia, en cooperación con la Troika (FMI/UE/BCE), basado en dos escenarios macroeconómicos, uno básico y uno adverso. Para determinar la cantidad mínima de los fondos adicionales necesarios se tendrán en cuenta: (a) la depreciación de la cartera de bonos públicos griegos que poseen los bancos, como resultado de la participación del sector privado en la ejecución de la decisión del Consejo Europeo de 26 de octubre 2011, (b) las pérdidas estimadas en las carteras de préstamos de los bancos, (c) Las disposiciones tomadas por las pérdidas anteriormente mencionadas y (d) y la rentabilidad de los bancos estimada para el próximo período.

El nivel final de los requerimientos de capital también debe ser tal que el Core Tier 1 se quede por lo menos al 9% y al 10% a finales del tercer trimestre de 2012 y al segundo trimestre de 2013 respectivamente. Por otra parte, estos requisitos de capital asegurarán que para cada uno de los tres años 2012-2014, el índice Core Tier 1 se sitúe en el 7% basado, en el caso del escenario adverso. En cuanto a la cobertura de los requerimientos de capital, la prioridad debe ser para atraer capital de inversionistas privados. Eventuales fondos adicionales, en caso de necesidad, se podrán coger del se requieren se puede aprender de la Caja Estabilidad Financiera.

### **La reconstrucción del sistema bancario como presunción fomento de la liquidez**

La mayor transparencia, que resultará después de la actuación de la recapitalización antes mencionada y la identificación de los fondos adicionales necesarios para la reestructuración del sector bancario, así como la misma recapitalización y reestructuración deberían contribuir -especialmente si contemporáneamente mejorara el clima de confianza- a una estabilidad inicial y una sucesiva vuelta gradual a los depósitos bancarios. Al mismo tiempo, representan un requisito previo para la inserción progresiva los bancos griegos en los mercados internacionales de capital y de moneda.

Mediante el fortalecimiento de la base de capital y la mejora de capacidad de los bancos para atraer ahorros y obtener dinero de los mercados, es probable que haya una evolución más favorable de la oferta de crédito bancario. En general, la mejora de la actividad económica y la reducción el riesgo financiero alentaría a los bancos para aumentar la oferta de préstamos, al tiempo que aumentaría la demanda por el sector privado. Paralelamente, los bancos serán capaces de reducir gradualmente su dependencia de la provisión de liquidez por el Eurosistema.

### **La responsabilidad histórica para el país para aprovechar la oportunidad que ofrece**

El nuevo marco para la economía griega en los próximos años, que fue creado por el acuerdo del 21 de febrero sería suficiente para cambiar el clima y las expectativas, acelerando la recuperación económica. Sigue sin embargo a predominar el escepticismo con respecto a la capacidad y la voluntad de los gobiernos y de la sociedad para avanzar de manera decisiva en las reformas necesarias. La desconfianza está justificada. Muchas veces en el pasado las iniciativas de reforma

se han llevado la ilusión de que el sistema que producía diariamente déficit y la deuda podría ser mantenido indefinidamente. Hoy no hay ya lugar para este tipo de ilusiones. Las pérdidas realmente importantes y dolorosas sufridas por los ciudadanos no pueden ser recuperados volviendo al pasado. En las circunstancias actuales, esto implicaría la completa disolución de la cohesión social y la pérdida de valor de los ingresos.

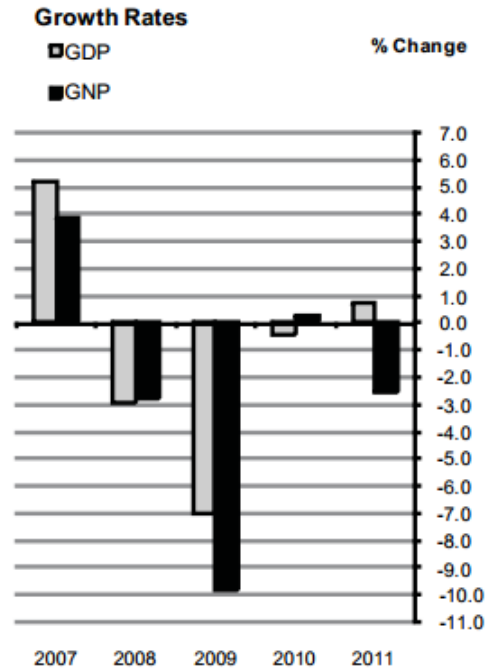
Para mejorar las expectativas y restablecer la confianza en el futuro de la economía griega se necesita una adhesión total a las nuevas disposiciones, aplicación a la letra de lo que se ha acordado y corrección de los desequilibrios del pasado para poner las bases para un nuevo curso. La participación en la zona del euro y el apoyo de los socios europeos proporcionarán a Grecia la oportunidad de avanzar hacia esta dirección, limitar las pérdidas y reducir el período de duración de esta profunda recesión. Sin embargo el país mismo debe tener la responsabilidad histórica para formular y aplicar una estrategia nueva sobre todo para convencer de que la economía griega puede ser reestructurada de forma que se pueda restablecer una trayectoria de crecimiento.

## IRLANDA

### COMENTARIO GENERAL

---

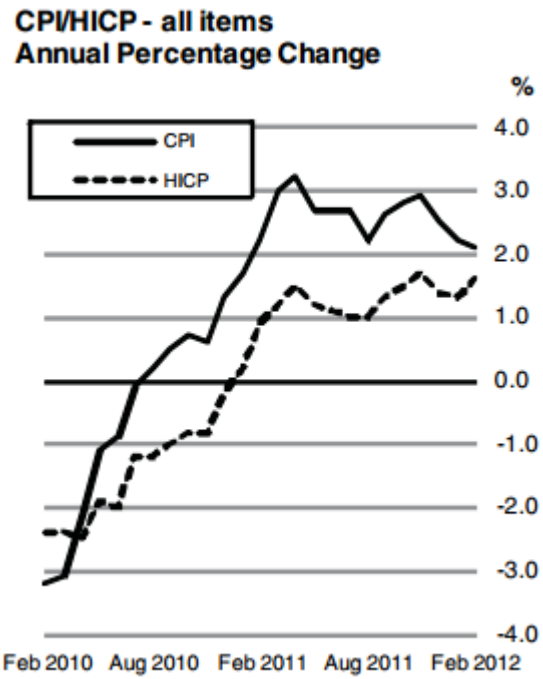
La economía irlandesa pasa por uno de sus peores momentos. Según los últimos datos publicados por la Central Statistics Office, 2011 el PIB (GDP) fue positivo en un 0,7% y el del PNB (GNP) negativo en un 2,5%. En el siguiente gráfico se muestra la evolución de ambos indicadores:




---

Published by the Central Statistics Office, Ireland.

En términos de precios, el IPC en Irlanda subió un 2,1% en el mes de febrero. El siguiente cuadro muestra la evolución del IPC (CPI) e IPC armonizado (HICP) en los tres últimos años.



Fuente: Central Statistics Office

## ITALIA

### COMENTARIO GENERAL

---

#### Situación política

Con un fácil juego de palabras podría afirmarse que la política italiana vuelve a partir del ABC, donde las tres primeras letras del alfabeto representan a los tres líderes de los principales partidos que apoyan al Gobierno: Alfano (PDL, es decir el partido que hasta hace poco estaba en el Gobierno, liderado por Berlusconi), Bersani (PD, antes en la oposición) y Casini (cofundador, con el ex-aliado de Berlusconi, Fini, del denominado "Tercer Polo"). Los tres jefes de partido parecen haber llegado a un acuerdo general sobre reformas constitucionales y ley electoral. En cuanto a la primera, se habla de reducción del número de parlamentarios, revisión de la edad para ser elegido, refuerzo del Ejecutivo y de los poderes del Primer Ministro en el Parlamento y superación del "bicameralismo perfecto". Por cuanto atañe a la ley electoral, se prevé la restitución a los ciudadanos del poder de elegir nominalmente a los diputados, un sistema que ya no esté basado en la obligación de coaliciones, un "premio" en escaños al primer partido para garantizar mayor estabilidad, y un umbral de representatividad del 4 o 5% para tener derecho a escaños, pero con la posibilidad del "derecho de tribuna" para los partidos menores (es decir que los miembros de los partidos que no alcancen el umbral mínimo podrán asistir a las sesiones del Parlamento, sin derecho a voto).

También hay que señalar la aprobación definitiva del plan de liberalizaciones: aprobado en Consejo de Ministros el 20 de enero y ratificado por el Senado a principios de mes, obtuvo el día 21 en la Cámara baja 365 votos a favor, 61 en contra y seis abstenciones. El contenido base del texto llegó blindado a la votación, después de que el día anterior fuera sometido a una cuestión de confianza. Como se sabe, el recurso a las cuestiones de confianza es una estrategia muy utilizada por los Gobiernos italianos para acelerar las aprobaciones de leyes, ya que permite evitar el debate de enmiendas parlamentarias, aunque en caso de que no sean refrendadas implica una crisis de gobierno.

Pero a lo largo del mes, el principal tema de debate ha sido, como se esperaba, la reforma laboral. Y la atención de los observadores se ha centrado en torno a ella sobre todo a final de mes, en los días posteriores a su presentación por parte del Gobierno, cuando el debate sobre su contenido, especialmente en lo relativo a la regulación del despido (el ya famoso art. 18 del Estatuto de los Trabajadores) ha seguido monopolizando la vida política, sindical y mediática en Italia.

El líder del PD, Pierluigi Bersani, ha multiplicado las declaraciones y los contactos discretos con el premier Monti y, como se ha mencionado, con los líderes de los otros dos partidos que sostienen al Gobierno, para buscar una redacción del proyecto de ley que sea aceptable para todos y que, de manera particular, permita al PD superar las divergencias existentes en su seno que auguraban graves problemas en la tramitación parlamentaria del Proyecto de ley del Gobierno.

Al retorno de un largo periplo por el Extremo Oriente, el Premier Monti se reunió de manera discreta con los líderes de los tres partidos y, aunque no se ha realizado ninguna notificación formal, todo parece indicar que cerraron un acuerdo que comportará algunas modificaciones sobre la propuesta inicial del Gobierno.

El Gobierno remitirá en los primeros días de abril al Parlamento el texto articulado del Proyecto de ley de Reforma del mercado del trabajo. El acuerdo de base de los tres partidos que conforman la mayoría en la Cámara de Diputados, permitirá una tramitación parlamentaria rápida y poco conflictiva.

En cuanto a política exterior, además de la participación en las cumbres de política económica a nivel mundial, tal vez merezca una mención la "minicrisis diplomática" abierta a raíz de unas declaraciones de Monti, sobre el miedo de que la situación económica española provoque «un

efecto contagio que podría extenderse por el continente». Ante el malestar del Gobierno de España, que ha exigido una rectificación, con un comunicado difundido por la portavoz del presidente del Consejo, Elisabetta Olivi, Monti ha expresado su aprecio «por la profunda reforma del mercado de trabajo en España» y confirma «su total confianza en la determinación del Gobierno español con respecto a la consolidación fiscal y también a las medidas que adoptará para evitar la subida de la prima de riesgo».

### Situación económica

El Instituto de Estadística italiano ha confirmado los datos preliminares del pasado mes, en los que se anunciaba que Italia había entrado oficialmente en recesión al contraerse su producto interior bruto (PIB) en el cuarto trimestre de 2011 un 0,7 % respecto al trimestre anterior. Si se comparan datos interanuales, el PIB italiano ha bajado un 0,5% en el cuarto trimestre de 2011 respecto al mismo periodo del año anterior.

De esta manera, Italia vuelve a entrar en recesión, después de que esta terminase en el segundo trimestre de 2009. El PIB italiano ya había bajado un 0,2 % en el tercer trimestre de 2011 (julio a septiembre) con respecto al segundo trimestre del mismo año, según los datos del ISTAT.

El ISTAT también corrigió sus previsiones para el 2012 en las que apuntaban a que, en el caso de que no se experimente ninguna variación coyuntural, el PIB se contraerá un 0,5 %, mientras que se había hablado de un 0,6 % en los datos preliminares. Las estimaciones que había hecho el Gobierno eran de una contracción en 2012 del 0,4 %.

Por otra parte, el Banco de Italia en el boletín económico relativo a los datos de diciembre de 2011, publicado a primeros de marzo, informó de que la deuda italiana en 2011 creció un 2,98 % y marcó un nuevo récord en enero, al situarse en 1,935 billones de euros, unos 37.900 millones más que los 1,897 billones registrados en diciembre de 2011, informó hoy el Banco de Italia.

Con esta cifra, recogida en el "Boletín Estadístico" del Banco de Italia, el Estado italiano vuelve a superar la barrera de los 1,9 billones de euros de endeudamiento y bate el máximo histórico registrado en julio de 2011.

En cuanto a la demanda, en 2011 se registra un crecimiento del 5,6% de las exportaciones de bienes y servicios y una disminución del 1,9% de inversiones fijas brutas, mientras el consumo final nacional ha quedado estacionario. Las importaciones han aumentado un 0,4%.

El endeudamiento neto de las Administraciones Públicas en relación con el PIB es -3,9% (era -4,6% en 2010).

En cuanto a la inflación, en febrero de 2012 el IPC registró un aumento del 0,4% respecto al mes anterior y un 3,3% respecto a febrero de 2011 (en enero el correspondiente aumento interanual fue 3,2%). Este dato confirma la estimación provisional que fue publicada hace unas semanas. La inflación acumulada para 2012 es 1,9%.

En enero de 2012 el índice desestacionalizado de la producción industrial disminuyó, respecto a diciembre de 2011, un 2,5%. En la medida del trimestre noviembre-enero el índice baja un 1,9% respecto al trimestre inmediatamente anterior. Corregido de los efectos de calendario, en enero el índice disminuye a nivel interanual un 5,0% (los días laborales han sido 21, frente a los 20 de enero 2011). En el mismo mes de enero, la facturación de la industria registra una disminución del 4,9% respecto a diciembre de 2011 (-5,2% en el mercado interior y -4,5% en el internacional). En la media del último trimestre el índice disminuye un 1,6% respecto al trimestre anterior. A nivel interanual la facturación total disminuye un 4,4%.

En cuanto a los pedidos, se observa una disminución mensual del 7,4%. En la media trimestral, la variación fue -2,9% y, a nivel interanual, -5,6%.

Como se ha dicho en el apartado sobre situación política, ha sido aprobado definitivamente el denominado "plan de liberalizaciones". Respecto a su primera redacción, aprobada como decreto ley en Consejo de Ministros en enero, el texto ha registrado sustanciales cambios en su paso por las comisiones parlamentarias, entre ellos en las normativas que afectaban a las profesiones que más han protestado, como los farmacéuticos o los taxistas. El nuevo paquete de medidas amplía el número de farmacias -una por cada 3.300 habitantes- y crea la figura del Tribunal para las Empresas y la Sociedad Simplificada para la Responsabilidad Limitada (SSRL), que podrán constituir los jóvenes de menos de 35 años sin intervención de notarios y a partir de un solo euro de capital.

Dentro de este texto final, acordado por la mayoría de los grupos políticos, figuran medidas a favor de los consumidores, como la eliminación de algunas cláusulas para la concesión de créditos, entre ellas, las comisiones bancarias.

El Gobierno italiano pretende que con este plan se ponga fin a dos de los tres lastres que han frenado el crecimiento económico de Italia en las últimas décadas: la "insuficiente competencia de mercado y lo inadecuado de las infraestructuras", según palabras del propio Monti el día de su presentación.

### Situación social

El texto final del proyecto de ley de la reforma laboral italiana ha sido presentado el día 23 en Consejo de Ministros, al día siguiente de una reunión de Monti y varios de sus ministros con los agentes sociales.

El primer ministro afirmó que su Gobierno evitará "discriminaciones" y "abusos" de los empresarios. En el mismo sentido se expresó la presidenta de la patronal Confindustria, Emma Marcegaglia, para quien, "si hay pasos atrás (en la reforma laboral), mejor no hacerla".

Para la ministra italiana de Trabajo, Elsa Fornero, la reforma "hará el mundo laboral más participativo y dinámico". Anunció un nuevo sistema de subsidios para los desempleados que comenzará a partir de 2017 y que contará con mayores recursos.

Otro punto de la reforma es que, después de 36 meses de contratos temporales, se tendrá que pasar a uno indefinido. Además, se reforzará el uso de los contratos de aprendizaje como medio privilegiado de entrada en el mundo del trabajo, pero no se permitirán las prácticas gratuitas.

El mayor sindicato italiano, CGIL, anunció una huelga general de ocho horas, aún sin fijar fecha, más otras ocho horas de paros por asambleas, en protesta por la reforma laboral de Monti, que entre otras cosas modifica la normativa sobre los despidos improcedentes. El CGIL, que cuenta con unos 6 millones de afiliados, fue el único sindicato de los tres mayoritarios en llamar a la huelga, mientras el CISL se mostró hoy menos dispuesto que ayer a dar vía libre a Monti. El secretario general del CISL, Raffaele Bonanni, indicó que su sindicato también quiere "cambiar la norma" y añadió: «Esperemos que, con el apoyo del Partido Demócrata (PD), obtengamos un nuevo texto y aclaremos todos juntos con los trabajadores la bondad de las soluciones que hemos encontrado».

Lo que mantiene más la unidad sindical es la oposición a la ya aprobada reforma de las pensiones aprobada por el Parlamento antes de Navidad, y que, entre otras cosas, retrasa la edad de jubilación a 62 y 66 años ya en 2012 para mujeres y hombres y congela las pensiones a partir de 1.400 euros mensuales. Contra ella han decidido convocar para el próximo 13 de abril en Roma una gran manifestación unitaria



La iniciativa sindical, que anunció a finales de mes Susanna Camusso, secretaria general del principal sindicato italiano, precederá a la citada huelga general convocada por CGIL contra la reforma laboral.

«Hemos decidido (junto a los sindicatos CISL y UIL) anticipar al 13 de abril la manifestación de todos los trabajadores» pensada en un principio para el día 17, indicó Camusso. La protesta, explicó la líder del CGIL, ha sido convocada, en términos generales, contra todas aquellas medidas que afectan a los «trabajadores que pagan un precio altísimo por una reforma que se ha hecho sin considerar la realidad».

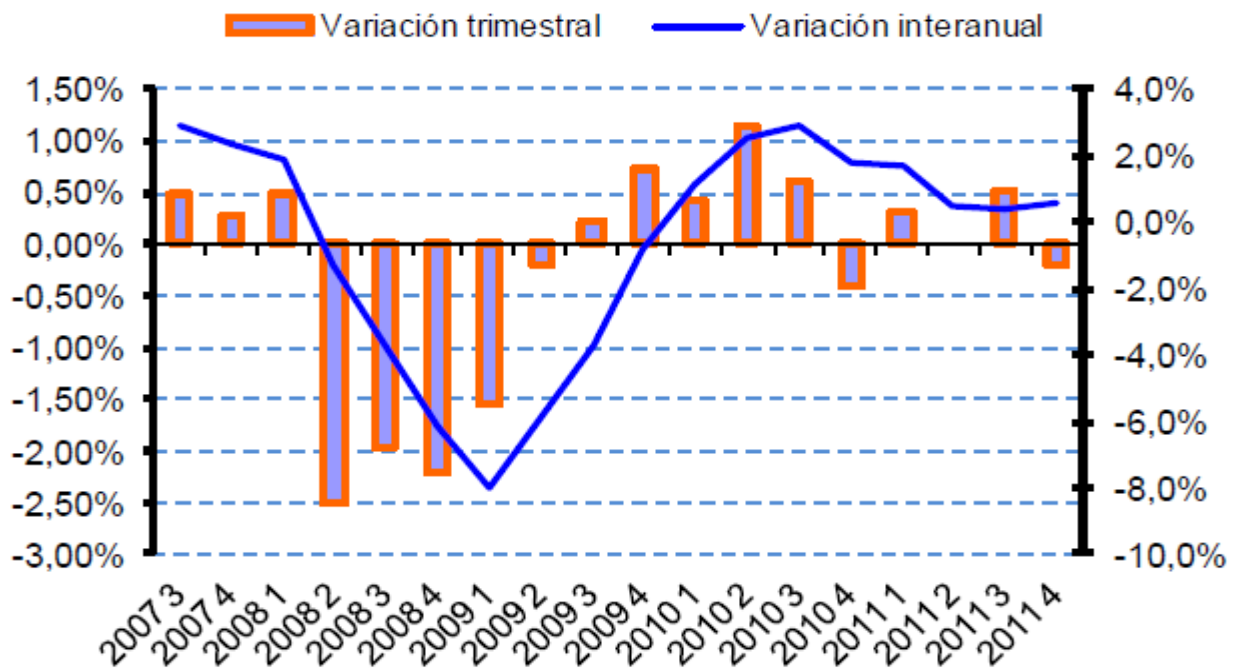
Camusso volvió a arremeter contra los cambios en el mercado de trabajo del Ejecutivo. «Las tensiones sociales son ya evidentes. El país está plagado de huelgas y movilizaciones que demuestran que no está dispuesto a tener una reforma que permita despidos fáciles, discriminatorios, de las personas más débiles», aseveró la líder del CGIL, añadiendo que «estará bien tener en cuenta que esta es la opinión extendida entre los trabajadores, que están justamente preocupados por el hecho de que en una época tan difícil, en vez de preocuparse por el fisco, por el crecimiento económico y por la creación de trabajo, se intente despedir más fácilmente».

## REINO UNIDO

### COMENTARIO GENERAL

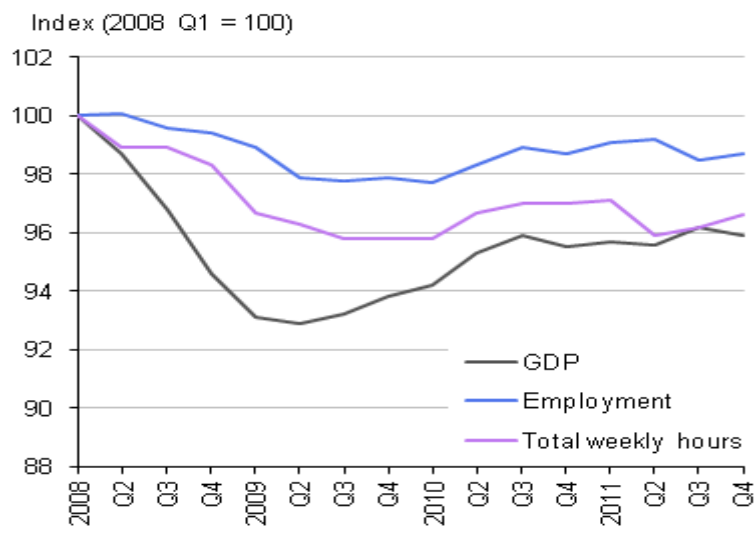
Según los últimos datos publicados por la Office for National Statistics relativos al cuarto trimestre de 2011, el PIB disminuyó en 0,3%.

### Variación trimestral e interanual del PIB



Fuente: "Quarterly National Accounts", ONS

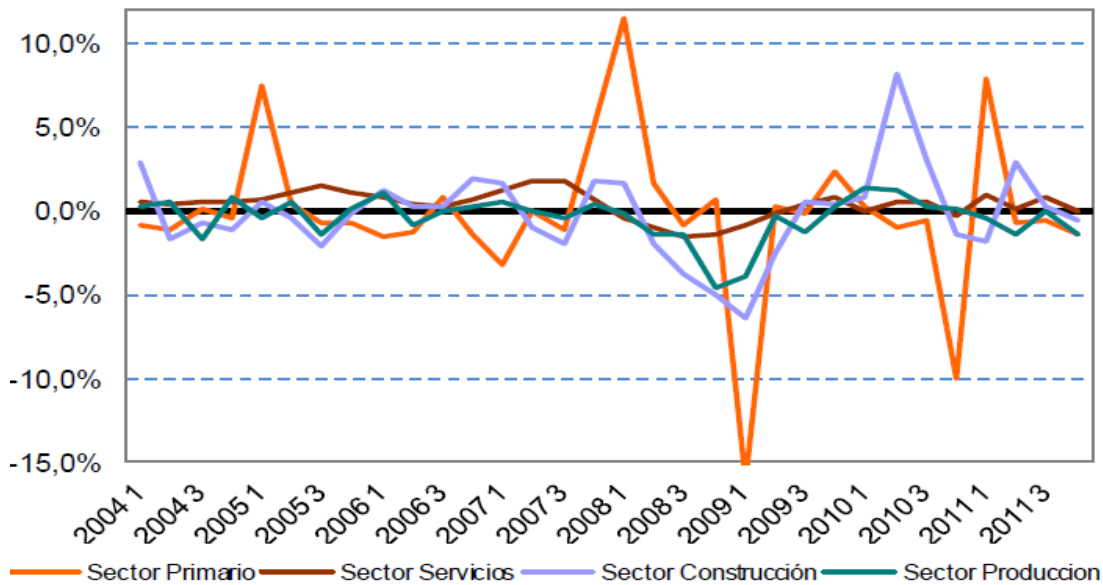
En el siguiente gráfico puede apreciarse la evolución de PIB, empleo y horas semanales trabajadas:



Fuente: ONS

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

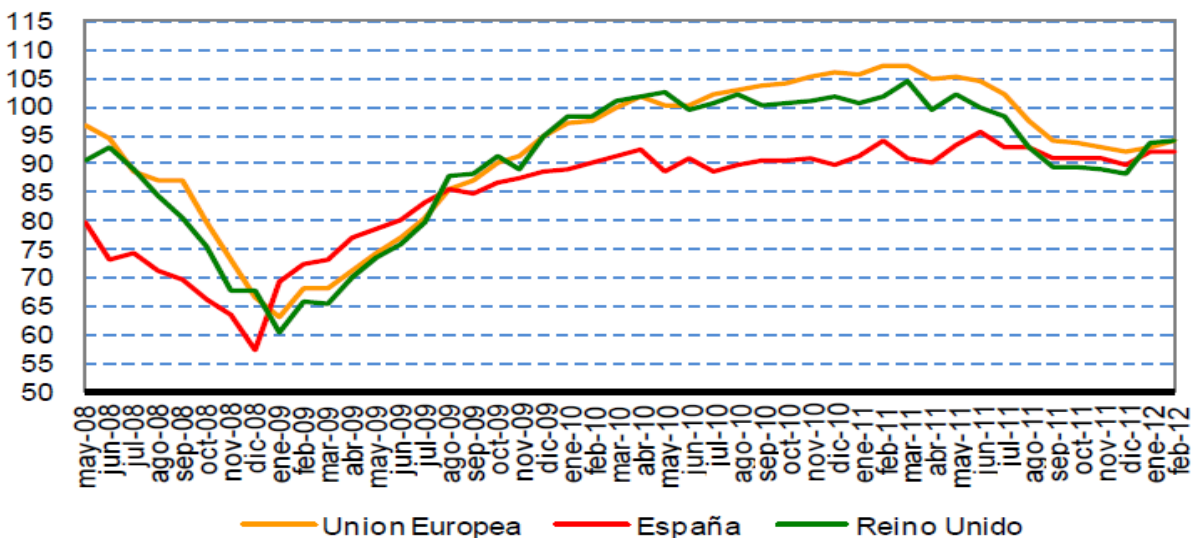
**Evolución sectores variación interanual**



Fuente: "Quarterly National Accounts", ONS

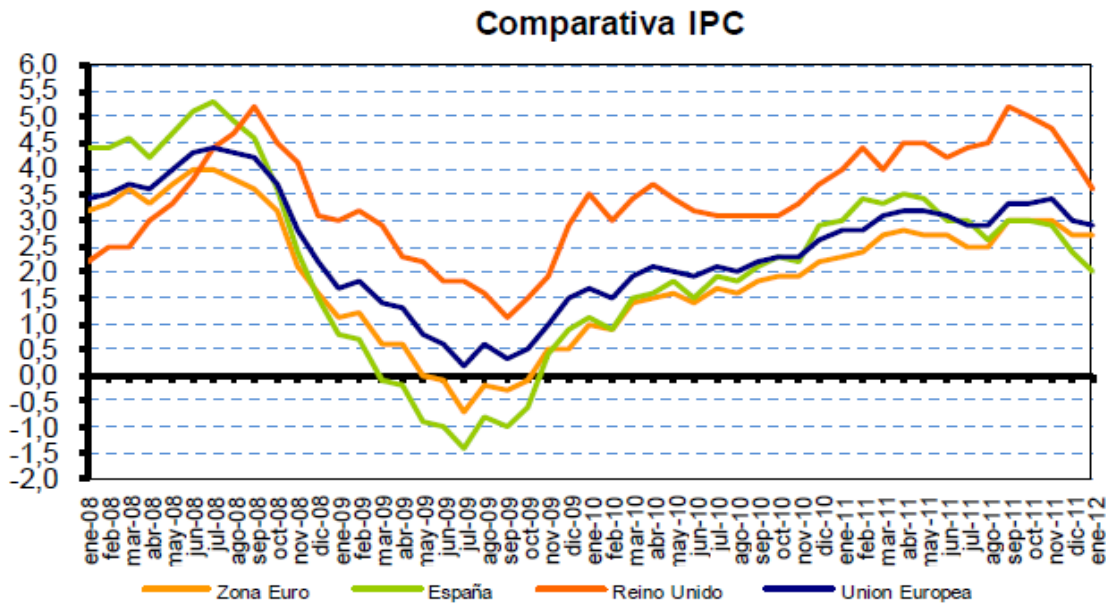
En términos de confianza empresarial, el Índice de Sentimiento Económico sitúa a España y al Reino Unido al mismo nivel, como se observa en el siguiente cuadro. El Índice de Sentimiento Económico es un indicador compuesto por cinco indicadores de confianza sectoriales con distinta ponderación: indicador 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%).

**Índice de Sentimiento Económico**



Fuente: European Commission

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



Fuente: Eurostat

### Presentación de los presupuestos para 2012-2013

El pasado 21 de marzo, el Ministro británico de Economía, George Osborne, presentó en el Parlamento británico de Westminster los Presupuestos Generales del Estado para el nuevo ejercicio presupuestario (6 abril 2012 a 5 abril 2013).

El nuevo presupuesto tiene como objetivos principales estabilizar la economía, apoyar a las familias con menos ingresos y lograr un sistema impositivo más competitivo para las empresas.

Al inicio de su discurso de presentación, George Osborne dio a conocer los nuevos datos de previsión económica revelados por la Office for Budget Responsibility:

- La previsión de crecimiento del Reino Unido mejora, siendo del 0,8% en 2012, del 2% en 2013 y del 2,7% en 2014. En la Eurozona, la previsión de crecimiento en 2012 es del -0,3%.
- El déficit caerá al 7,6% en 2012/2013 y la deuda pública tocará techo en 2014/2015, llegando al 76,3%.
- La tasa de desempleo alcanzará su máximo este año, situándose en el 8,7% y disminuirá progresivamente hasta un 6,3% en 2016/2017. Durante los próximos cuatro años el número de solicitantes de la prestación por desempleo disminuirá a razón de 100.000 al año.
- La inflación caerá al 2,8% este año y al 1,9% en 2013.

A continuación se enumeran las medidas sociolaborales más importantes anunciadas en el nuevo Presupuesto para 2012/2013:

- Supresión gradual de la prestación por hijo a cargo (Child Benefit) para familias en las que algún miembro reciba un salario superior a 50.000 libras anuales.

- Impulso al empleo juvenil, con nuevos préstamos para aquellos jóvenes que al acabar la universidad inicien una actividad empresarial.
- Revisión salarial para funcionarios; los departamentos ministeriales podrán adaptar los salarios de los empleados públicos a los niveles de vida locales.
- Nueva pensión estatal básica contributiva que se fijará en torno a 140 libras semanales.
- Revisión automática de la edad de jubilación para asegurar su evolución paralela con la esperanza de vida.
- Reducción del impuesto de sociedades al 24% en 2012 y al 22% en 2014.

Para consultar el documento completo del Presupuesto 2012 haga clic en el siguiente enlace:

[http://cdn.hm-treasury.gov.uk/budget2012\\_complete.pdf](http://cdn.hm-treasury.gov.uk/budget2012_complete.pdf)

## RUMANÍA

### COMENTARIO GENERAL

---

#### Situación política

Los problemas del partido en el Gobierno se dejan sentir no sólo en su seno, desde la perspectiva de las elecciones locales y parlamentarias, sino también en el funcionamiento del Parlamento. En el Senado, la coalición corre el riesgo de perder, por primera vez, la mayoría.

De momento es difícil cuantificar el impacto político del abandono del PDL de Sorin Frunzaverde, uno de los fundadores del principal partido de Gobierno, y su traslado al PNL (oposición). Pese a ello, las pérdidas se podrán medir pronto, en las elecciones locales del próximo mes de junio, y con motivo de las parlamentarias del próximo otoño.

En el presente, los demócrata-liberales luchan por salvar la imagen de grupo unido que habían creado a lo largo del tiempo entre la opinión pública. A corto plazo, las consecuencias del caso de transfuguismo más espectacular del último período se ven en el plano institucional. Si el gesto de Frunzaverde es seguido por un allegado suyo senador, la coalición gubernamental formada por el PDL, la Unión Democrática de los Húngaros de Rumanía y la Unión Nacional para el Progreso de Rumanía perderá la mayoría en el Senado, a favor de la oposición social liberal. Pese a ello, hay una condición para que la Oposición alcance la mayoría en el Senado, a saber, volver a atraer a su lado al senador independiente Mircea Geoana, ex líder y candidato sin suerte de los socialdemócratas en las elecciones presidenciales del año 2009. El líder de los senadores demócrata-liberales, Cristian Radulescu, ha declarado que el Gobierno tratará de negociar puntualmente con la Oposición la votación de unas leyes importantes o tratará de atraer el voto de los senadores no afiliados.

El líder de los senadores liberales, Puiu Hasotti, ha confirmado que los favoritos de la Unión Social Liberal irán el próximo lunes al Senado a pesar de la huelga parlamentaria iniciada hace dos meses, para votar el Código Civil y la Ley de los notarios.

A su vez, los líderes de la Oposición advierten que, una vez modificada la relación de fuerzas, los parlamentarios de la USL cesarán la huelga para pasar al ataque y bloquear los proyectos que no son de su agrado. Los problemas del Senado de la mayoría no son los mismos que los de la Cámara de los Diputados, aunque las frecuentes ausencias afectan también allí al quórum de las reuniones. La situación actual del Senado de Rumanía habla de por sí de los efectos negativos de la migración política, fenómeno crónico, condenado por todo el mundo, pero al cual nadie ha intentado de verdad parar. Estas mayorías frágiles son de hecho una consecuencia del transfuguismo. La solución, adelantada ya, sería que la persona que dimita del partido que le ha promovido pierda su estatuto de parlamentario.

Omnipresente en las agendas de los políticos en las campañas electorales y permanente motivo de crítica en los informes de la CE sobre la Justicia, la lucha contra la corrupción en Rumanía vuelve a centrar la atención pública. Esta vez, el interés por el combate de la corrupción ha sido suscitado por el hecho de que un miembro del Parlamento de Bucarest está acusado de negocios inmobiliarios ilegales, que han causado daños valorados por los fiscales anticorrupción en más de un millón de euros.

Los diputados le suspendieron la inmunidad parlamentaria, precisamente el día en que el Gobierno aprobaba la nueva estrategia anticorrupción, para el período 2012 – 2015, que propone, entre otras cosas, simplificar el procedimiento de suspensión de la inmunidad de los diputados y senadores, en casos de incriminación penal.

El caso de Boldea, volvió a plantear también otro tema antiguo: la modificación de la ley electoral, saludada positivamente también por la oposición social-liberal, aún en huelga parlamentaria. El líder del PSD y co-presidente de la Unión Social Liberal, Victor Ponta, ha declarado que la USL desea crear un grupo de trabajo común Gobierno-Oposición para modificar la ley electoral, el voto unánime y la pérdida del mandato de parlamentario para los que cambian de partido. Según Ponta, la futura Ley debe establecer, entre otras cosas, el modo en que son designados los candidatos para el Senado y la Cámara de los Diputados y la responsabilidad de los parlamentarios. Asimismo debe prever sanciones, incluso contra los miembros del Gobierno. El líder del Partido Demócrata Liberal, ex primer ministro, Emil Boc, acusó a la oposición de hipocresía, recordando que la actual ley electoral fue votada por el PNL y el PSD, es decir, la actual Unión Social Liberal.

Posteriormente, el PDL y la Unión Demócrata de los Húngaros de Rumanía, de la coalición gubernamental, aceptó la solicitud de la oposición. Los líderes de los grupos parlamentarios decidieron, el martes pasado, constituir un grupo de

### Situación económica

Rumanía ha obtenido un nuevo tramo del acuerdo de tipo preventivo con el Fondo Monetario Internacional, tras haber aprobado la Junta Gestora de esta institución la cuarta evaluación del acuerdo. Se trata de más de 500 millones de euros y posteriormente las autoridades de Bucarest tendrán a su disposición un total de 2.000 millones de euros del FMI, fondos que están destinados a situaciones de urgencia. La institución financiera ha apreciado los progresos registrados por Rumanía.

El subdirector del FMI, Nemat Shafik, ha afirmado que nuestro país sigue registrando progresos importantes en cuanto al programa de tipo preventivo con el Fondo, que la implementación de sus políticas ha mantenido un ritmo acelerado y todos los objetivos del programa han sido alcanzados. El representante del FMI ha agregado que, al cabo de dos años de declive, el crecimiento económico se ha reanudado y la inflación ha disminuido tocando sus niveles más bajos. A pesar de todo esto, opina Shafik, la perspectiva económica para este año se ha visto afectada por los problemas de la Eurozona. Un aspecto crucial es continuar los compromisos asumidos para reformar la economía, con el fin de hacer frente a la inseguridad actual y de desarrollar el potencial de crecimiento, según ha destacado el subdirector general del FMI. La institución financiera además ha recordado que las autoridades de Bucarest quieren mantener el objetivo del déficit presupuestario por debajo del 3% del PIB.

¿Qué se debe tener en cuenta para alcanzar este objetivo? En primer lugar, una disciplina estricta de los gastos, opina el FMI. Otra prioridad de Rumanía tiene que ser un mayor nivel de absorción de fondos europeos, sobre todo porque recientemente, se han interrumpido los pagos del Programa Operativo Sectorial de Desarrollo de los Recursos Humanos, por haberse constatado algunas ilegalidades de management. Cabe mencionar que las autoridades de Bucarest se proponen para este año atraer un total de 6.000 millones de euros, así como un nivel de absorción del 20%, frente al 7,4% registrado en el presente. Reformar el sector de la Sanidad y mejorar la administración fiscal son otros objetivos asumidos por Bucarest.

Por otro lado, el FMI, aunque ha destacado los progresos de las reformas estructurales en las compañías estatales, considera que las nuevas reglamentaciones y tarifas de la energía y de los transportes orientadas hacia el mercado serán esenciales para reducir las deudas de dichas compañías, para aumentar la eficiencia económica e impulsar el crecimiento económico. El Acuerdo stand-by de tipo preventivo firmado por Rumanía con el FMI entró en vigor el 31 de marzo de 2011 y prevé un total de 3.600 millones de euros, lo que representa aproximadamente el 300% de la cuota asignada a Rumanía por el FMI. Este acuerdo viene acompañado por fondos de tipo preventivo de 1.400 millones de euros de la Unión Europea y por un préstamo de 400 millones de euros del Banco Mundial.

El Consejo de Administración del Banco Central de Bucarest ha vuelto a dar otro paso en su intento de desbloquear la concesión de créditos: ha reducido a un nuevo mínimo histórico el nivel del tipo de interés de política monetaria. 5,25% al año es el valor que resulta tras la reducción en 0,25 puntos porcentuales, medida aplicada ya dos veces desde el comienzo de este año por el Banco Nacional Rumano, continuando la tendencia descendente empezada a comienzos del otoño pasado. La disminución de la tasa anual de inflación, que alcanzaba el pasado mes de febrero el 2,6%, ha contado mucho en la decisión del Banco Central.

Por ahora, los efectos han tardado en manifestarse en el mercado bancario de Rumanía. La razón, según afirma el gobernador del Banco Nacional Rumano, Mugur Isarescu, tiene que ver con los problemas generados por la crisis de las deudas soberanas del mercado europeo. En cambio, la reducción de la tasa de interés ayudó al Estado rumano a obtener préstamos del mercado interno a unos costes más reducidos, aunque dicha reducción no es suficiente para que los bancos comerciales disminuyan los costes de la concesión de créditos, según declaraba recientemente el presidente de la Asociación Rumana de Banca, Radu Gratian Ghetea.

En su opinión, el Banco Central debería centrar su atención en el movimiento de las reservas mínimas obligatorias. El Banco Nacional Rumano ha decidido mantener las tasas de las reservas mínimas obligatorias constituidas por las instituciones de concesión de créditos en un 15% en el caso de los pasivos en lei (moneda nacional rumana) y en un 20% para los pasivos en divisas. Cabe señalar que, inmediatamente después del anuncio sobre la reducción de la tasa de interés de política monetaria, el tipo de cambio ha aumentado en el mercado interbancario. En opinión de los analistas, los clientes de los bancos comerciales no sentirán los efectos de la decisión del Banco Nacional Rumano.

El Instituto Nacional de Estadística indica que la tasa de la inflación anual se situaba, el pasado febrero, en Rumanía, en un 2,6%, es decir un nuevo mínimo histórico, a pesar de las subidas de los precios de los alimentos, de los productos no alimentarios y de los servicios. Los principales incrementos de precios se han registrado en los huevos, la fruta y las verduras. El único producto alimentario que ha bajado de precio frente al mes anterior es la miel, mientras que, de los productos no alimentarios, sólo los frigoríficos y los congeladores han costado menos. El Banco Nacional de Rumanía ha establecido para este año un objetivo de inflación del 3%.

El Gobierno de Bucarest ha suspendido por seis meses la emisión de órdenes de restitución de propiedades nacionalizadas por el antiguo régimen comunista. Durante este periodo, se adoptará otro documento normativo que regula el procedimiento de restitución. Esta decisión se ha tomado tras haberse constatado varias ilegalidades, por ejemplo que la mayoría de los expedientes solucionados no presentaban los certificados de sucesión necesarios para que los beneficiarios tengan derecho a restituciones. El Primer Ministro Mihai Răzvan Ungureanu ha denunciado estas graves ilegalidades ante el tribunal. En octubre de 2010, el Tribunal Europeo de Derechos Humanos adoptó una decisión que obligaba a Rumanía a solucionar los casos de restituciones en un plazo máximo de 18 meses.

### Situación social

Desde hace tiempo se están dando discusiones y polémicas en torno a la utilización de los Fondos estructurales europeos. La aceleración del ritmo de absorción de dichos fondos ha sido el principal tema de las reuniones celebradas recientemente en Bucarest entre las autoridades rumanas y el comisario europeo de Política Regional, Johannes Hahn. Rumanía tendrá que atraer unos 30 millones de euros semanalmente hasta finales del 2012 para poder beneficiar en el período 2014-2020 del mismo nivel de fondos estructurales.

El responsable europeo ha advertido que el país no ha superado todavía el peligro de que se le suspendan los pagos de fondos comunitarios pero, por ahora, está dentro de los plazos acordados para remediar las deficiencias. Hahn ha destacado que Rumanía tendrá que convencer a la UE de



que puede servirse del dinero puesto a su disposición y ha recordado que Bucarest enfrenta grandes problemas para usar este dinero que podría ayudar al desarrollo de varios sectores deficitarios. Hahn apoya a Rumanía en lo referente a la absorción de fondos europeos y considera que 2012 es un año crucial para llevar a la práctica los proyectos financiados con dinero europeo. Las autoridades de Bucarest se han propuesto este año atraer 6.000 millones de euros y un grado de absorción del 20%, frente al actual 7,4%. El primer ministro Mihai Razvan Ungureanu sostiene que la absorción completa de los fondos disponibles llevaría al incremento del producto interior bruto de Rumanía en un 1,8% al año.

Las autoridades rumanas han decidido centrar su atención en el próximo período en simplificar los procedimientos de verificación de las solicitudes de reembolso, reducir los plazos, y reforzar la capacidad administrativa.

## SUECIA

### POLÍTICA PARA PROMOVER EL EMPLEO Y EL BIENESTAR<sup>34</sup>

---

El Ministro de Finanzas, Anders Borg, presentó el Proyecto de Presupuesto Económico de primavera en de 2012 al Parlamento sueco el día 16 de abril de 2012.

El proyecto de presupuesto de primavera contiene una propuesta sobre las líneas directrices de la política económica y presupuestaria durante los próximos años. Sirve también de base para el Proyecto de Presupuesto de Otoño que se presenta en septiembre y que se aprueba en diciembre cada año.

La economía sueca se ralentizará notablemente en 2012 debido a la crisis de deuda europea.

Sin embargo, el Gobierno considera que no es necesario introducir unas medidas de crisis generales a este punto, ya que se espera que la economía del país se recupere de manera constante a partir del 2013 y en adelante.

Existe, sin embargo, el riesgo de que la crisis y la situación económica se deteriore aún más, lo que motiva la necesidad de buenos márgenes de seguridad en las finanzas del sector público. Los márgenes de seguridad buenos proporcionan un margen de maniobra para amortiguar el impacto sobre el empleo y el bienestar, si la crisis llegaría a deteriorarse.

La incertidumbre y la necesidad de márgenes limitan el alcance de las reformas. La política del Gobierno se centrará en el fortalecimiento de las condiciones para ayudar a encontrar un trabajo a los grupos que tengan un vínculo particularmente débil al mercado laboral, así como sobre fortalecer el funcionamiento de la economía, mejorar la posición financiera de los grupos vulnerables y fortalecer el bienestar.

#### El Proyecto de Presupuesto Económico de primavera

- En su proyecto de presupuesto económico de primavera de 2012, el Gobierno sueco propone que el gasto del seguro de enfermedad se aumente en casi SEK 2.1 mil millones<sup>5</sup> debido a la subida del permiso retribuido por enfermedad en 2011, y explica que este gasto fue cubierto por las apropiaciones de crédito de la Tesorería el año pasado.
- El Gobierno también propone que la financiación de la garantía salarial se incremente en SEK 1.1 mil millones (de coronas suecas) este año para manejar el número creciente de personas empleadas en empresas que se quiebran.
- Se espera que la financiación del Gobierno para los municipios disminuya en SEK 2 mil millones (de coronas suecas) este año, como la financiación temporal durante la crisis financiera de 2008 a 2009 ha cesado.

#### Las medidas siguientes

<sup>3</sup> Página Web del Gobierno sueco. 16 de abril de 2012. Ministerio de Finanzas. [www.sweden.gov.se](http://www.sweden.gov.se)

<sup>4</sup> Fuentes: Página Web del Gobierno sueco: Ministerio de Finanzas, Swedish Press Review, Periódicos digitales: Svenska Dagbladet, Dagens Nyheter.

<sup>5</sup> 1 € = SEK 8,8867 (coronas suecas). Banco Central de Suecia. Sveriges Riksbank. [www.riksbank.se](http://www.riksbank.se)

Basado en la situación económica actual, el Gobierno se centrará en medidas en las áreas siguientes:

- Más gente con trabajo en un mercado laboral inclusivo.
- Mejor acceso a la vivienda. Calidad del bienestar para el bien de todos.
- Aumento de la competitividad.
- Un sistema financiero estable.
- Una política climática efectiva.

Las medidas más relevantes para nuestro ámbito se describen en más detalle abajo:

### **Más gente con trabajo en un mercado laboral inclusivo**

El objetivo principal del Gobierno es el pleno empleo. El pleno empleo es también un requisito previo para garantizar el crecimiento sostenible de Suecia a largo plazo.

Aunque las reformas, que ya han sido implementadas para poner más gente en trabajo, han sido eficaces, aún queda mucho por hacer. Por eso, el Gobierno propondrá medidas para reforzar las condiciones para ayudar a los grupos que tienen un vínculo particularmente débil al mercado laboral para encontrar trabajo – sobre todo los colectivos siguientes:

- Los jóvenes
- Las personas de origen extranjero, y
- Los desempleados de larga duración.

Para combatir el desempleo juvenil, el Gobierno propondrá medidas tanto en el mercado laboral como en las políticas de educación, tales como programas de formación profesional y una formación mejor basada en las prácticas en el lugar de trabajo, junto con el espíritu empresarial en la educación.

El Gobierno trabajará para mejorar el emparejamiento entre el solicitante de empleo y el empresario en el mercado de trabajo, y fomentar que los servicios públicos de empleo se hagan más eficaces. También se prestará atención a la posible necesidad de ajustar las reformas implementadas a los sistemas de seguridad social.

Se propone un gasto presupuestario de SEK 70.5 mil millones<sup>6</sup> de coronas suecas para el área de gasto del mercado laboral y la vida laboral<sup>7</sup>

### **Calidad del bienestar para el beneficio de todos**

Los servicios del bienestar deben ser de la calidad más alta posible y deben beneficiar a todos.

- Cuando se trata de la educación, el Gobierno propondrá medidas para mejorar aún más la calidad de toda la cadena de educación, incluyendo facilitando la transición de la escuela a la vida laboral.
- El envejecimiento de la población de Suecia y la necesidad creciente de servicios de atención médica y social plantean retos para la salud y los servicios de atención médica, así como el cuidado de los mayores. La labor del Gobierno para mejorar la accesibilidad de la atención de la salud y fortalecer la seguridad del paciente va a continuar.

<sup>6</sup> 1 € = SEK 8,8867 (coronas suecas). Banco Central de Suecia. Sveriges Riksbank. [www.riksbank.se](http://www.riksbank.se)

<sup>7</sup> Total = todas las áreas de gasto presupuestario SEK 813.8 mil millones (de coronas suecas) sin calcular la pensión de jubilación por edad. SEK 1,036.6 mil millones de coronas suecas calculando la pensión de jubilación por edad.

- Se propone un gasto presupuestario de SEK 60.1 mil millones de coronas suecas para el área de gasto de la atención de la salud y los servicios sociales.
- Para la seguridad financiera de los enfermos y discapacitados se propone SEK<sup>8</sup> 93.4 mil millones de coronas suecas.
- Para la seguridad financiera para los mayores (aparte de las pensiones que se computan afuera de los presupuestos generales del estado) se propone SEK 41.1 mil millones de coronas suecas. El sistema de pensiones de edad de jubilación afuera de los presupuestos generales del estado llega a unos SEK 238.6 mil millones de coronas suecas.
- Para la seguridad financiera de familias y niños se propone unos SEK 76.7 mil millones de coronas suecas.
- Para el apoyo financiero para estudiantes se propone unos SEK 22.2 mil millones de coronas suecas.
- Para la migración se propone unos SEK 9.1 mil millones de coronas suecas.
- Para la integración y la igualdad de género se propone unos SEK 8.4 mil millones de coronas suecas.

### Crecimiento del PIB

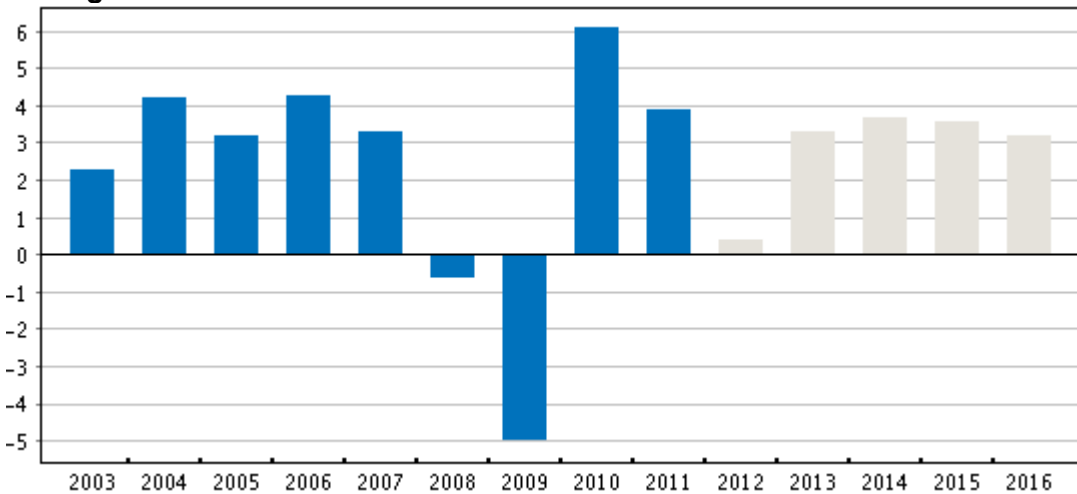
La economía sueca creció muy rápidamente en 2010 y durante la mayor parte del 2011. Tanto la demanda interna como las exportaciones fueron cruciales para la recuperación "post-crisis financiera". En el otoño de 2011, el crecimiento se desaceleró en Europa. Esto fue en parte debido a la crisis de la deuda en varios países del euro y a los problemas de Grecia en particular. La crisis también afectó a Suecia y el crecimiento se redujo significativamente al cierre del 2011. El crecimiento será débil en 2012 y por lo tanto, el Gobierno sueco está revisando su previsión del PIB para el año de 2012 del 1,3 por ciento al 0,4 por ciento.

Cuando la turbulencia global disminuye, se espera que los hogares y las empresas recuperen la confianza en la economía poco a poco, dando lugar a un aumento del consumo y las inversiones. Se prevé que la economía de Suecia crezca a un promedio del 3,5 por ciento anualmente entre 2013 y 2016.

---

<sup>8</sup> 1 € = SEK 8,8867 (coronas suecas). Banco Central de Suecia. Sveriges Riksbank. [www.riksbank.se](http://www.riksbank.se)

**Crecimiento del PIB 2003 - 2016**  
**GDP growth 2003 - 2016**



- Forecast **Pronóstico** (en gris)
- Actual **Actual** (en azul)

Source: Statistics Sweden and Ministry of Finance.  
 Fuente: Estadísticas de Suecia (SCB) y Ministerio de Finanzas.

**Tendencia del mercado laboral**

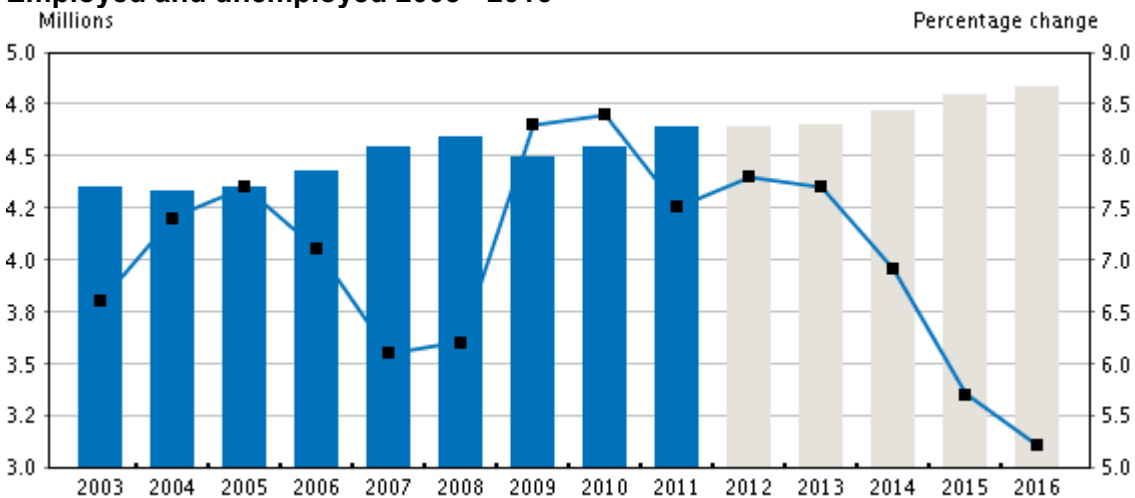
El mercado laboral se recuperó rápidamente en 2010 y 2011. Sin embargo, debido a la desaceleración de la economía sueca, se estima que el desempleo suba del 7,5 por ciento en 2011 al 7,8 por ciento en 2012, mientras que el empleo se mantendrá prácticamente sin cambios. Mientras la demanda de la economía se recupere, la situación en el mercado de trabajo también mejorará, y se prevé que el desempleo disminuya al 5,2 por ciento en 2016 junto con el crecimiento rápido del empleo.

**Empleados y desempleados 2003 – 2016**

Millones

Cambio porcentual

**Employed and unemployed 2003 - 2016**



Left axis - **Eje de la izquierda**

- Employed (actual) - **Empleados (actual)** – en azul
- Employed (forecast) – **Empleados (pronóstico)** – en gris

Right axis – **Eje de la derecha**

■ Unemployed - **Desempleados**

Outcome 2003-2011, Forecast 2012-2016

Resultado 2003-2011, Pronóstico 2012-2016

Sources: Statistics Sweden, National Mediation Office and Ministry of Finance.

Fuentes: Estadísticas de Suecia (SCB), Oficina Nacional de Mediación, Ministerio de Finanzas.

**AREA DE SEGURIDAD  
SOCIAL**

## ALEMANÍA

### **BALANCE FINANCIERO DE LA SEGURIDAD SOCIAL**

---

#### **El seguro de pensiones y el seguro de desempleo**

El seguro de pensiones cerró el año 2011 con un superávit de 4.500 millones de euros, doblando el balance positivo alcanzado en 2010. Los ingresos aumentaron un 2%, los gastos solamente un 1%. El fondo de reserva alcanza los 24.000 millones de euros lo que equivale a 14, nóminas mensuales. Partiendo de la base de que el mercado laboral mantendrá la actual tasa de crecimiento y con el fin de evitar que este fondo supere el tope de 1,5 nóminas mensuales previsto por la ley, el Gobierno redujo la cotización a este seguro del 19,9% al 19,6% a partir del 1 de enero de 2012.

En el capítulo de ingresos llama la atención el importante crecimiento del 2,5% de la recaudación de cotizaciones. Las cotizaciones de los trabajadores aumentaron un 4% mientras que las cotizaciones pagadas para personas en situación de desempleo cayeron un 40%. Esta espectacular contracción no se debe tanto a la reducción del número de beneficiarios de una prestación por desempleo como a que el Gobierno decidió eliminar las cotizaciones a este seguro para los beneficiarios de la prestación no contributiva por desempleo.

El incremento del gasto en pensiones fue inferior al 0,5% debido por una parte al moderado incremento de la pensiones en 2011 y, por otra, al estancamiento del número de pensionistas. Además ha sido considerable el gasto generado para esta rama de la seguridad social por el incremento de la cuota al seguro de enfermedad, que pasó del 14,9% al 15,5%. Dado que el seguro de pensiones asume la parte empresarial de esta cuota, el gasto por este concepto aumentó un 4,5% en 2011.

Las previsiones adelantadas para 2012 hacen suponer que la situación financiera podría empeorar debido, sobre todo, a la reducción de la cuota desde comienzos de 2011. A esto se le sumará un incremento de las pensiones superior al del pasado año.

#### **El seguro de desempleo**

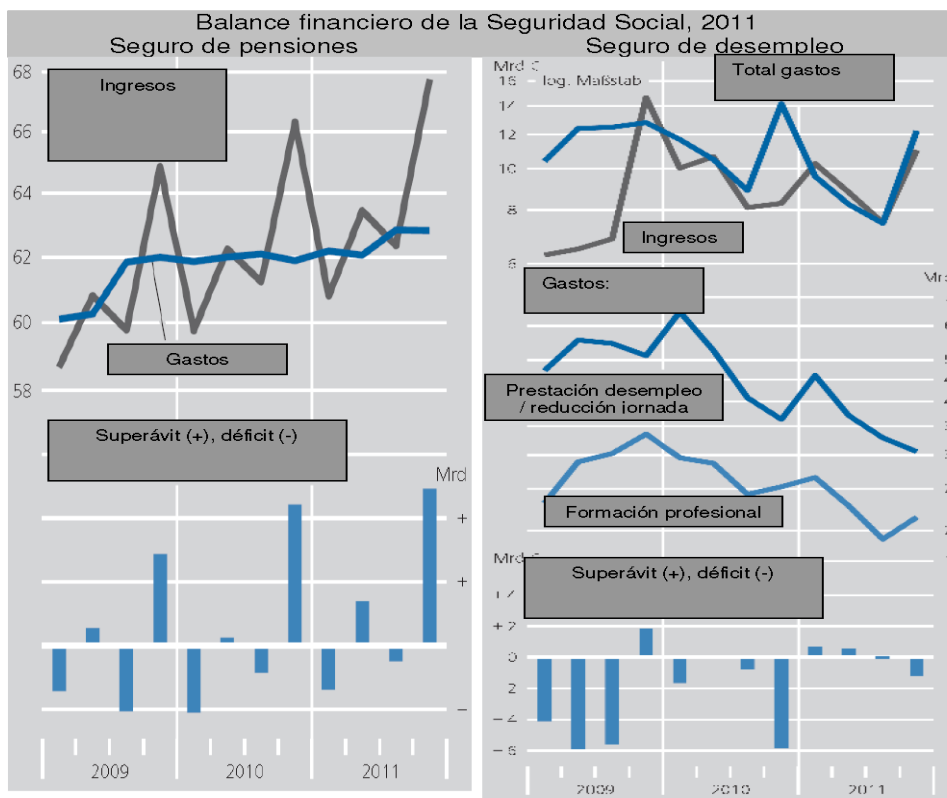
La Agencia Federal de Empleo logró cerrar 2011 con un presupuesto equilibrado después de haber acumulado durante el año 2010 un déficit de 8.000 millones de euros. Los ingresos de la Agencia crecieron de forma moderada un 1,5%, pero el conjunto de los gastos experimentó una fuerte caída del 17,5%.

Los ingresos por cotizaciones aumentaron un 12,5% debido a que la cuota pasó a comienzos del 2011 del 2,8% al 3,0%. También la buena marcha de la economía y del mercado laboral fueron factores decisivos para obtener este resultado. Sin embargo, la suspensión de las aportaciones al fondo de garantía salarial restó fondos al seguro. El Gobierno mantuvo sus aportaciones regulares al presupuesto de la Agencia Federal de Empleo y además efectuó un pago extraordinario de 500 millones de euros a finales de año.

Los gastos se redujeron sensiblemente, siendo significativa la reducción del gasto para la prestación para los trabajadores afectados por la reducción temporal de la jornada (-2/3), de las prestaciones contributivas por desempleo (-17%), así como de las políticas activas de empleo (-17%).

La Agencia Federal de Empleo espera cerrar 2012 con un ligero superávit de 500 millones de euros dado que pronostica que el número de personas en situación de desempleo continuará cayendo.





### El seguro de enfermedad y el seguro de dependencia

Las cajas de enfermedad y el fondo de sanidad cerraron 2011 con un superávit de casi 9.500 millones de euros, en 2010 el excedente se había situado en cerca de 4.000 millones. Del superávit obtenido el año pasado, 5.500 millones corresponden al fondo de sanidad y los 4.000 millones restantes a las cajas de enfermedad. Los ingresos aumentaron un 5,5%, mientras que el aumento de los gastos fue del 2%.

Las recaudaciones de las cajas de enfermedad se incrementaron en 500 millones de euros, el mayor porcentaje del incremento de las recaudaciones corresponde a las transferencias estatales procedentes del fondo de sanidad.

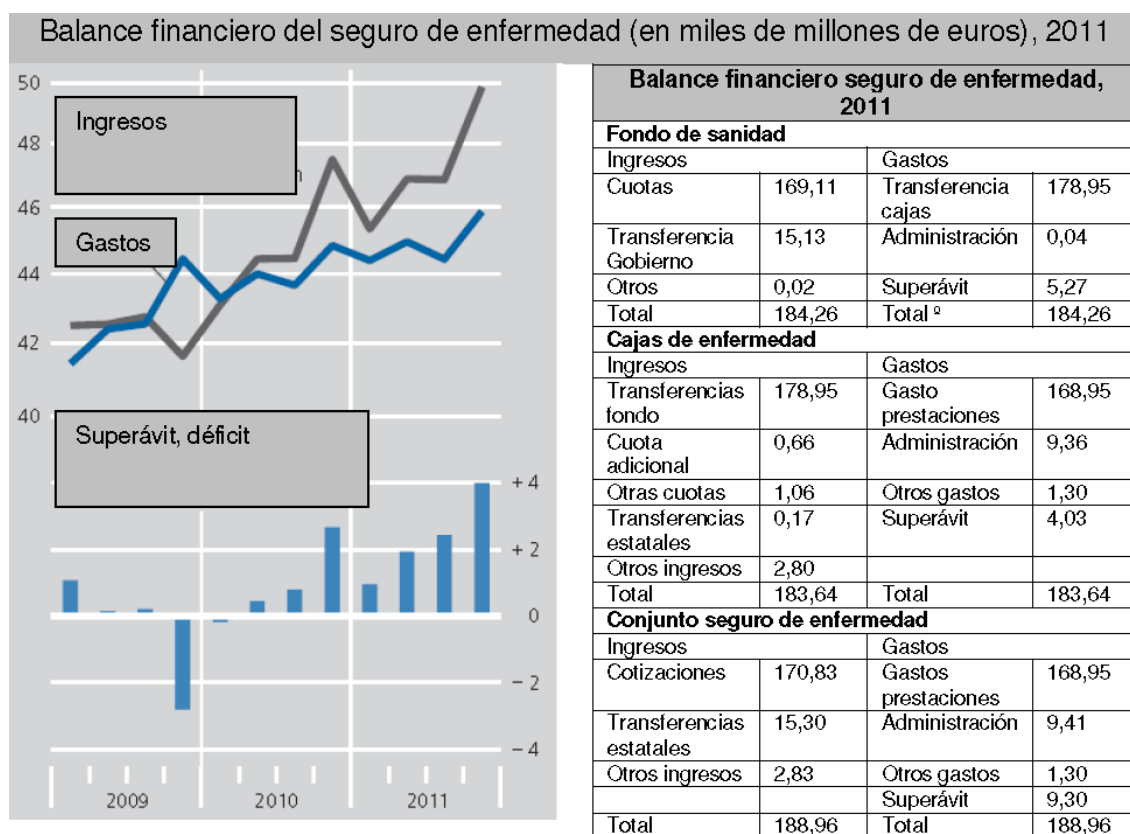
El gasto de las cajas fue muy inferior al pronosticado. Así, por ejemplo, el gasto en fármacos se contrajo un 4,5% gracias a las rebajas negociadas con las grandes empresas del sector, en vigor desde agosto de 2010. Sin embargo, el actual informe del *Bundesbank* advierte que estas deducciones están dejando de tener efecto, ya que durante el último trimestre del año el gasto en esta partida volvió a superar el valor del año anterior. En otras partidas se registraron importantes incrementos, como la prestación por IT, que aumentó el 9%.

El fondo de sanidad, que recauda las cotizaciones, experimentó un fuerte incremento de los ingresos del 5,5%. La mayor parte se debe al aumento de la cuota, que pasó del 14,9% al 15,5% a 1 de enero de 2011, así como al fuerte crecimiento de la masa salarial que abona cotizaciones. En su conjunto, la recaudación de cotizaciones creció un 6,5%; si se elimina el efecto derivado del aumento de la cuota a este seguro, resta un incremento del 2%. A su vez, la caída del número de personas en situación de desempleo y de trabajadores afectados por la reducción temporal de la jornada amortiguó algo esta tendencia, ya que los organismos públicos dejan de transferir cotizaciones para estas personas. Además, el incremento de las pensiones, que también están sujetas al pago de cotizaciones, ha sido muy moderado en los últimos dos años y el número de pensionistas apenas ha aumentado. Por lo tanto, el *Bundesbank* concluye que el incremento de

los ingresos del fondo de sanidad se debe sobre todo a que en 2010 el legislador calculó en exceso las necesidades financieras que se producirían en este ámbito.

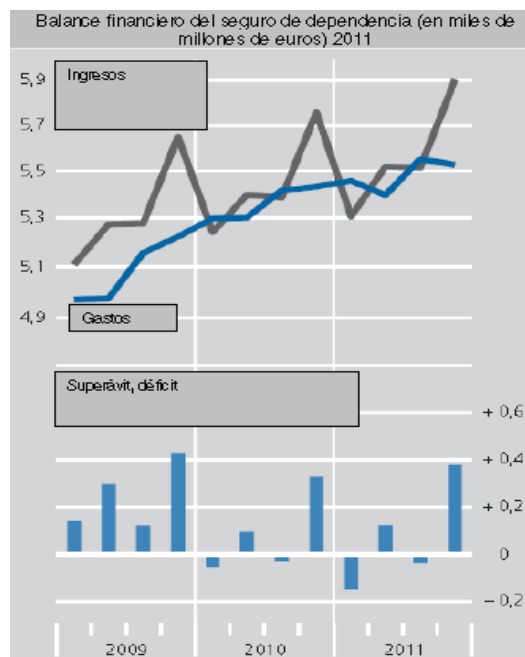
Este superávit ha sido motivo de un fuerte debate suscitado por las declaraciones del Ministro de Sanidad Daniel Bahr (FDP), que instó a las aseguradoras a que reintegren a los asegurados parte de las cotizaciones en lugar de reducir la cuota de cotización por debajo del 15,5% actual, lo cual perjudicaría a las aseguradoras más pequeñas. Ocho mil de los 16.000 millones de euros del superávit están destinados al fondo de sanidad, que se financia directamente con las cotizaciones y fondos públicos. La propuesta ha provocado el contundente rechazo de las aseguradoras.

No obstante, el Instituto de economía mundial de Kiel pronostica que este año las cajas volverán a acumular 5.700 millones de euros, y 1.800 millones en 2013, lo que sumaría reservas de más de 20.000 millones. Con este superávit sí sería posible reducir la cuota al 15%. También la Confederación alemana de cámaras de industria y comercio (DIHK) y la Federación de la industria alemana (BDI) reivindican la reducción de la cuota, que aportaría a los afiliados un ahorro de 5.500 millones de euros. Frente a estas cifras, el Ministro de Hacienda Wolfgang Schäuble (CDU) ha planteado la posibilidad de reducir la asignación estatal al seguro. La industria farmacéutica reivindica que se eliminen los descuentos que se aplican sobre los medicamentos con receta.



Sin embargo, el *Bundesbank* advierte que este superávit es pasajero y que probablemente en 2012 la situación financiera será menos positiva. Entre otras razones señala que la asignación financiera del Gobierno central al fondo de sanidad se reducirá en casi 1.500 millones de euros y que desaparecerá el efecto amortiguador sobre el gasto en fármacos que en 2011 resultaron de los acuerdos alcanzados con la industria farmacéutica.

El seguro de dependencia cerró el año 2011 con un superávit de 500 millones de euros, prácticamente idéntico al del año anterior. Los ingresos y los gastos crecieron sendos 2%. La recaudación de cotizaciones experimentó un incremento del 3,5% debido a la buena situación que atraviesa el mercado de trabajo, aunque también este seguro ha visto mermada la recaudación por el descenso de las cotizaciones pagadas por desempleados y pensionistas. El fondo de garantía ascendió hasta 5.500 millones, el 0,5% de una nómina mensual, el mínimo establecido por la ley.



El informe advierte del probable empeoramiento de la situación financiera del seguro de dependencia, ya que el importe de las prestaciones aumentó a comienzos de 2012 una media del 2%. Señala asimismo que la reforma del seguro de dependencia que en la actualidad está estudiando el Gobierno conllevará un gasto adicional que no estará cubierto por el incremento de la cuota del 1,95% al 2,05% para personas sin hijos.

## BÉLGICA

### NUEVO REGLAMENTO PARA LAS INTERRUPCIONES DE LA CARRERA PROFESIONAL<sup>9</sup>

El acuerdo para la formación del nuevo Gobierno belga, que se constituyó tras una larga crisis gubernamental, incluye, entre otras medidas, endurecer el acceso a los sistemas de interrupción de la carrera profesional que, entraron en vigor el 1 de enero de 2002 (convenio colectivo de trabajo nº 77 «crédit- temps<sup>(10)</sup>») y que han sido muy valorados por su doble efecto ya que, por una parte, permitían repartir el empleo al liberar puestos de trabajo y, por otra parte, facilitaban la conciliación de la vida familiar y la profesional. A ello se unió un tercer aspecto: el de atenuar el final de la carrera profesional de los trabajadores mayores de 50 años que podían alargar su vida laboral. Las modificaciones introducidas reducen considerablemente, a partir del 1 de abril, las posibilidades de prorrogar más allá de un año la interrupción de la carrera profesional.

Desde la instauración de los distintos sistemas para poder interrumpir la carrera profesional, (créditos tiempos con o sin motivo específico: permisos temáticos, modalidades de crédito tiempo –media jornada o 4/5 de jornada– para los mayores de 50 años), la carga económica para la Seguridad Social aumentó considerablemente ya que los citados sistemas conllevaban una indemnización a cargo de la Oficina Nacional de Empleo para cubrir parte de la pérdida salarial que la reducción laboral ocasionaba al trabajador. Dichas interrupciones también se asimilaban a periodos trabajados a efectos de cotizaciones a la seguridad social por lo que, con frecuencia, se utilizaban para abandonar prematuramente el mercado laboral sin que ello incidiera en el importe de la pensión de jubilación.

Los principales cambios introducidos en los sistemas de interrupción de la carrera profesional han sido los siguientes:

- Limitar a un máximo de un año el período de la interrupción de la carrera profesional cuando no existen motivos específicos: hasta el 20 de noviembre pasado el trabajador podía solicitar el crédito-tiempo por la totalidad de la jornada laboral o por media jornada durante un año y, si lo preveía el correspondiente convenio colectivo de trabajo, podía solicitar la prórroga de dicho beneficio hasta un máximo de cinco años. A partir del 1 de abril 2012 no es posible prorrogar la interrupción del trabajo más allá de un año y sólo se abonará la prestación económica complementaria a cargo de la Seguridad Social si la antigüedad en la empresa es como mínimo de 48 meses (antes 12 meses).
- Limitar el período de interrupción de la carrera profesional cuando concurren determinadas causas: sigue siendo posible prorrogar la interrupción de la carrera profesional más allá de un año siempre y cuando el motivo de la solicitud sea por una de las causas aceptadas; cuidado de un hijo hasta sus 8 años, dispensa de cuidados paliativos, atender a un familiar que padezca enfermedad grave. La prórroga no podrá, sin embargo, exceder de 36 meses (antes 48) excepto para cuidar de un hijo por enfermedad grave o de un hijo discapacitado menor de 21 años.
- La edad para poder solicitar el crédito tiempo al final de la vida laboral aumenta de 50 a 55 años: con anterioridad a las últimas modificaciones se podía solicitar una interrupción de carrera (1/2 tiempo o 4/5 de jornada) a partir de los 50 años y ello hasta la edad legal de la jubilación; ahora ello ya no es posible hasta haber cumplido los 55 años de edad excepto para aquellos que realizan trabajos pesados y/o de difícil cobertura.

<sup>9</sup> Ftes.: Págs. WEB Ministerio de Empleo belga; Sindicato Socialista FGTB y Consultoría SD Worx

<sup>(10)</sup> Suspensión temporal de la carrera profesional. Esta interrupción se denomina «crédito tiempo» en el sector privado e «interrupción de carrera» en el sector público.

- La equiparación de los permisos de créditos tiempo a periodos trabajados para el cálculo de la pensión se limita a un año, excepto en el caso de permisos de crédito tiempo fundamentados y permisos temáticos (permiso parental, permiso para asistencia médica o cuidados paliativos). Actualmente se benefician del régimen de crédito tiempo 130.000 trabajadores, y de ellos 7.500 en régimen de jornada completa.

**AREA DE MERCADO DE  
TRABAJO**

## EMPLEO/DESEMPLEO

### ALEMANIA

#### LA SITUACIÓN DEL MERCADO DE TRABAJO

---

A pesar de la ligera paralización coyuntural la cifra de desempleados bajó en Alemania a 3,028 millones, 82.000 menos que en febrero y 182.000 menos que hace un año. En cifras desestacionalizadas la reducción fue de 18.000. Se trata del nivel de desempleo más bajo de los últimos 20 años. La cuota de desempleo bajó con respecto a febrero 0,2 puntos al 7,2%.

Por otra parte, según la Oficina Federal de Estadística en febrero aumentó la cifra de personas ocupadas en 587.000 (+1,4%) a 41,1 millones. Se crearon empleos regulares con cotizaciones a la seguridad social en todas las regiones y en la mayoría de sectores económicos, en particular la industria (160.000), el sector de servicios y el comercio.

La cifra de subempleados, que por participar en alguna medida del mercado laboral no cuentan como desempleados, se situó en marzo en 4,066 millones, 377.000 menos que hace un año.

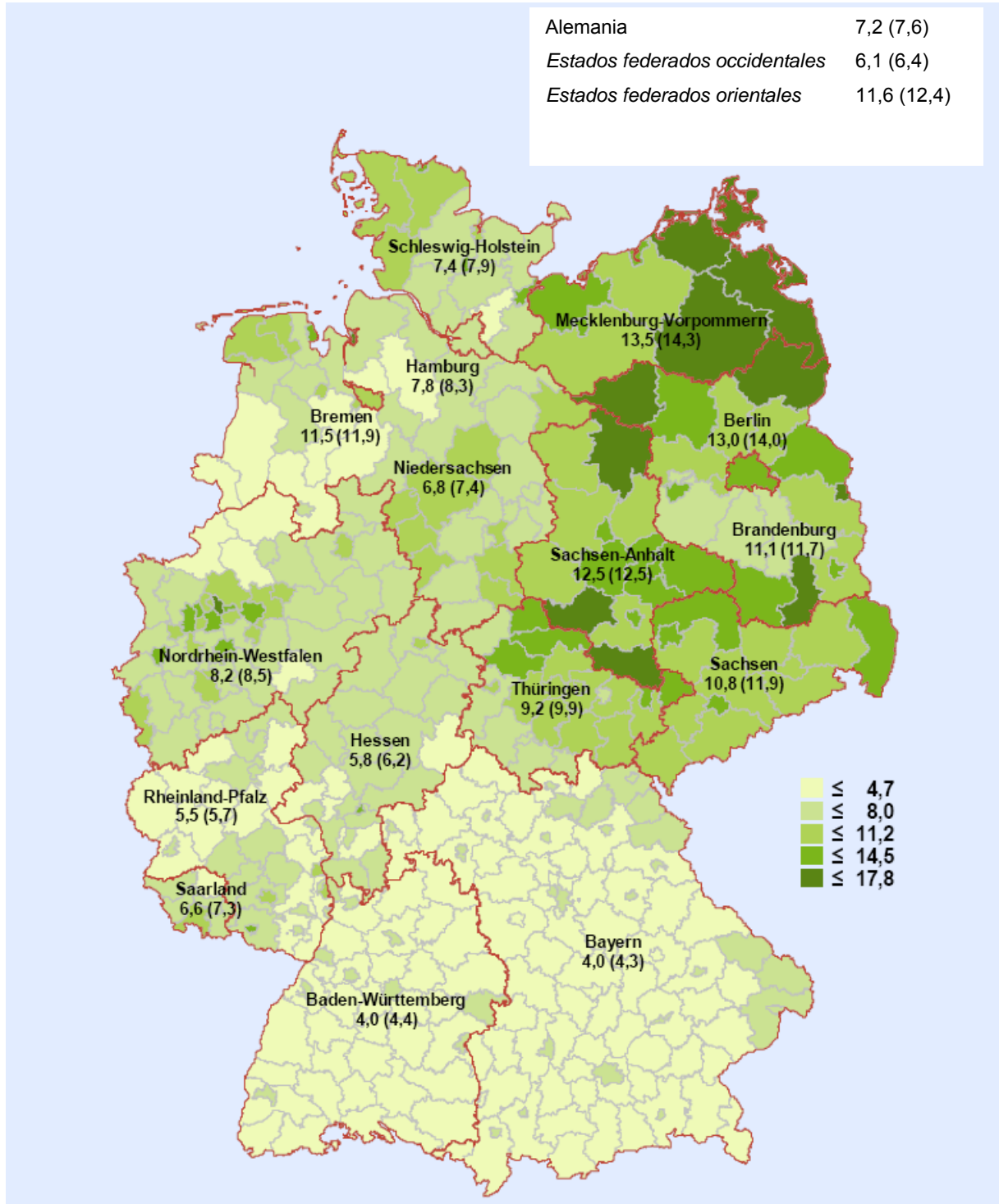
La cifra de perceptores de la prestación por desempleo no contributiva (Hartz IV) bajó en marzo a 4,512 millones, unos 4.000 menos que en febrero. En relación con marzo de 2011 fueron 254.000 menos. Un 8,4% de las personas con capacidad laboral se encuentran en una situación de necesidad. La cifra de desempleados que perciben ayudas del seguro básico bajó en 9.000 a 2,073 millones, 128.000 menos que en marzo de 2011. Una gran parte de estos beneficiarios de Hartz IV no están registrados como desempleados por tener un empleo, cuidar a hijos o familiares, o estudiar una formación profesional.

Con 490.000 ofertas registradas, 48.000 más que un año antes, la demanda de empleos sigue elevada. Las profesiones más demandadas se encuentran en los ámbitos de la mecatrónica, la electrónica, la metalurgia, la construcción de maquinaria y vehículos, la logística y la sanidad. El índice de empleo de la Agencia, BA-X, subió en marzo un punto a 176, 13 puntos más en comparación interanual.

Con respecto al mercado de la formación profesional la situación también es positiva: entre octubre de 2011 y marzo de 2012 se registraron en las agencias de empleo 405.000 plazas de formación, 22.000 más que en el período anterior.

Esta evolución positiva del mercado laboral ha hecho aumentar la recaudación de la Agencia, con un superávit de 1.200 millones de euros en el primer trimestre, frente a los 680 millones previstos inicialmente.

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





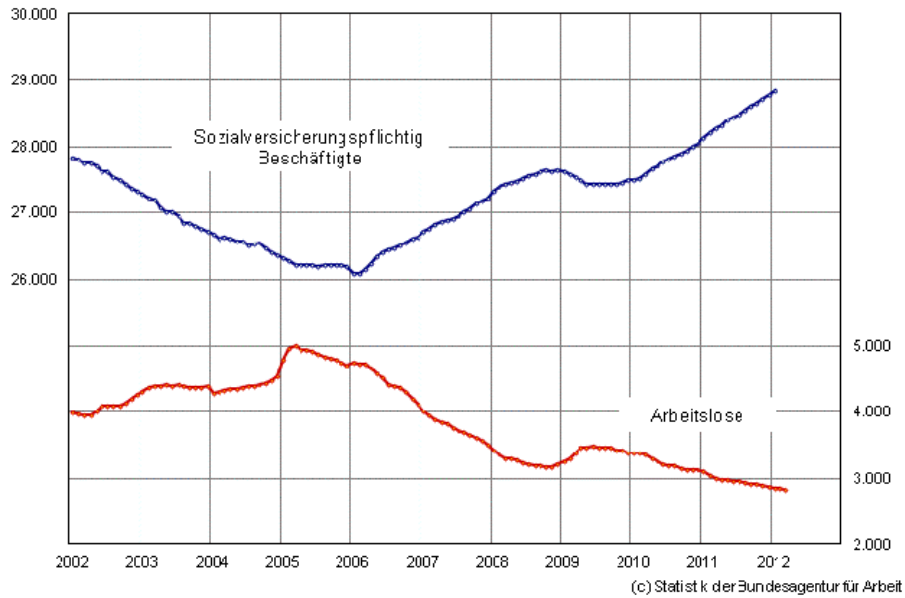
Marzo 2012	2012			2011	Cambios respecto al mes correspondiente del año anterior (Cuota de desempleo: valores del año anterior)			
	Marzo	Febrero	Enero	Diciembre	Marzo		Febrero	Enero
					cifras abs.	%	%	%
<b>POBLACIÓN ACTIVA (prom. mensual)</b>	...	41.097.000	41.090.000	41.469.000	...	...	1,4	1,5
<b>Empleados cotizantes a Seg. Social</b>	...	...	28.575.200	28.767.400	...	...	...	2,6
<b>DESEMPLEADOS</b>								
- Total	3.027.957	3.109.947	3.084.230	2.780.206	-182.391	-5,7	-6,1	-7,8
De ellos: Código Social III 31,5 %	955.229	1.028.442	1.010.815	813.422	-54.317	-5,4	-7,1	-11,8
Código Social II 68,5 %	2.072.728	2.081.505	2.073.415	1.966.784	-128.074	-5,8	-5,6	-5,7
hombres 54,8 %	1.660.413	1.720.600	1.689.916	1.476.465	-98.005	-5,6	-6,3	-8,8
mujeres 45,2 %	1.367.544	1.389.347	1.394.314	1.303.741	-84.386	-5,8	-5,9	-6,6
jóvenes 15-25 9,4 %	283.788	292.976	275.107	239.767	-15.829	-5,3	-6,9	-9,8
de ellos: 15-20 1,5 %	45.156	46.184	44.199	41.282	-1.819	-3,9	-5,5	-7,2
personas 50-65 31,5 %	954.181	976.749	977.356	886.720	-32.402	-3,3	-3,3	-4,3
de ellos: 55-65 18,5 %	560.800	571.813	571.904	523.718	-13.709	-2,4	-2,2	-3,2
extranjeros 16,0 %	483.867	488.218	485.883	449.883	-10.186	-2,1	-2,9	-4,6
alemanes 83,9 %	2.540.216	2.617.805	2.594.520	2.326.852	-172.102	-6,3	-6,7	-8,4
discapacitados 5,9 %	178.048	180.300	182.741	173.929	-8.081	-4,3	-4,0	-3,4
<b>CUOTA DE DESEMPLEO</b>								
- en rel. con la población civil activa	7,2	7,4	7,3	6,6	7,6	-	7,9	7,9
Hombres	7,4	7,7	7,5	6,6	7,9	-	8,2	8,3
Mujeres	6,9	7,0	7,0	6,6	7,3	-	7,5	7,5
15 a 25 años	6,1	6,3	5,9	5,1	6,3	-	6,6	6,4
15 a 20 años	3,4	3,4	3,3	3,1	3,3	-	3,4	3,4
50 a 65 años	8,2	8,4	8,4	7,6	8,8	-	9,0	9,1
55 a 65 años	8,7	8,9	8,9	8,2	9,4	-	9,6	9,7
Extranjeros	15,0	15,1	15,1	14,0	15,4	-	15,7	15,9
Alemanes	6,5	6,7	6,7	6,0	7,0	-	7,2	7,3
- en rel. con la población civil asalariada	8,0	8,2	8,2	7,4	8,5	-	8,8	8,9
<b>SUBEMPLEO</b>								
Desempleo	3.281.004	3.358.590	3.322.104	3.028.303	-202.812	-5,8	-6,3	-7,8
Subempleo sentido estricto	3.869.668	3.948.836	3.898.782	3.670.939	-344.182	-8,2	-9,0	-10,8
Subempleo sin trabajo a jornada reducida	4.066.027	4.150.431	4.107.475	3.891.139	-376.861	-8,5	-9,2	-10,8
% de subempleo (sin jornada reducida)	9,5	9,7	9,6	9,1	x	x	x	x
<b>PERCEPTORES DE PRESTACIONES</b>								
- Prestación contributiva por desempleo	923.365	993.665	948.856	776.411	-21.792	-2,3	-5,0	-10,5
- Subsidio de desempleo ("ALG II")	4.512.284	4.516.361	4.472.380	4.426.901	-253.675	-5,3	-4,9	-5,1
- Subsidio social	1.709.525	1.712.165	1.703.648	1.692.945	-62.504	-3,5	-3,3	-3,3
- Cuota de perceptores activos	8,4	8,4	8,3	8,2	8,8		8,8	8,7
<b>OFERTAS DE EMPLEO NOTIFICADAS</b>								
- Nuevas / mes	189.218	189.117	135.958	165.447	3.181	1,7	-5,4	0,1
- Nuevas desde principio de año	514.293	325.075	135.958	2.232.506	-7.487	-1,4	-3,2	0,1
- Total de ofertas	490.339	472.868	451.619	466.619	48.245	10,9	13,3	20,5
- Índice de empleo BA-X	176	175	179	178	x	x	x	x
<b>PARTICIPANTES EN MEDIDAS SELECTAS DE LA POLÍTICA ACTIVA DE MERCADO LABORAL</b>								
- Total	1.031.442	1.042.700	1.069.481	1.158.708	-267.506	-20,6	-20,8	-20,3
De ellos: cualificación	147.807	148.433	152.176	165.949	-49.612	-25,1	-27,1	-28,2
Asesor. profesional y fomento a la FP	306.899	311.581	330.512	343.743	-64.281	-17,3	-14,8	-10,2
Prestaciones de apoyo al empleo	241.124	249.983	262.170	280.161	-69.785	-22,4	-20,3	-18,1
Medidas de creación de empleo	149.501	150.258	152.318	182.904	-36.669	-21,0	-25,6	-31,1
<b>EVOLUCIÓN DESESTACIONALIZADA</b>								
	Marzo	Febrero	Enero	Diciembre	Noviembre	Octubre	Septiembre	Agosto
	Variación frente al mes anterior							
Población activa	...	40.000	86.000	56.000	52.000	44.000	42.000	36.000
Ocupados sujetos a seguridad social	...	...	61.000	70.000	57.000	48.000	59.000	60.000
Desempleados	-18.000	-3.000	-27.000	-22.000	-22.000	6.000	-24.000	-9.000
Subempleados (sin jornada reducida)	-28.000	-10.000	-19.000	-28.000	-34.000	-18.000	-46.000	-28.000
Ofertas notificadas (con puestos de trabajo subvencionados)	-1.000	-11.000	5.000	4.000	10.000	7.000	8.000	5.000
Cuota de desempleo en rel. con el total de la población civil activa	6,7	6,8	6,8	6,8	6,9	7,0	6,9	7,0
Cuota de desempleo según criterios de la OIT	...	5,7	5,7	5,7	5,7	5,7	5,8	5,8

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

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

### Saisonbereinigte Beschäftigte und Arbeitslosigkeit

Angaben in Tausend  
Deutschland  
Zeitreihe

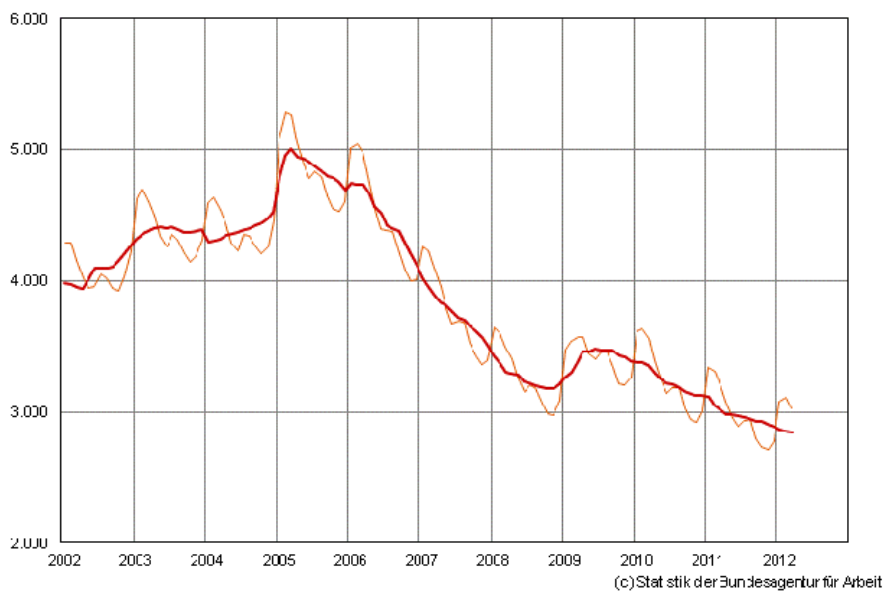


### Desempleo:

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

### Entwicklung der Arbeitslosigkeit

Angaben in Tausend  
Deutschland  
Zeitreihe



## LA OFERTA DE EMPLEO EN ALEMANIA

Este informe recoge los resultados de tres trabajos recientemente publicados. El informe Manpower analiza las previsiones de contratación de las empresas alemanas y ofrece una visión diferenciada por regiones, ciudades y sectores económicos, lo que permite identificar mejor la oferta de empleo. Por otra parte, la Confederación Alemana de Cámaras de Industria y Comercio acaba de publicar el informe regular sobre las pymes basado en una encuesta representativa. Reproducimos el apartado que analiza la oferta de empleo de las pequeñas empresas, que demuestra que este segmento empresarial parece estar más dispuesto que la gran empresa a ampliar sus plantillas. El tercer informe, publicado a finales de marzo por el Ministerio Federal de Economía, permite identificar los puestos de difícil ocupación. Los autores señalan que en la actualidad el mercado de trabajo alemán no está en condiciones de satisfacer la demanda de trabajadores en ocho profesiones académicas y 46 de formación profesional.

### Manpower: previsión de clima empresarial alemán para el segundo trimestre de 2012

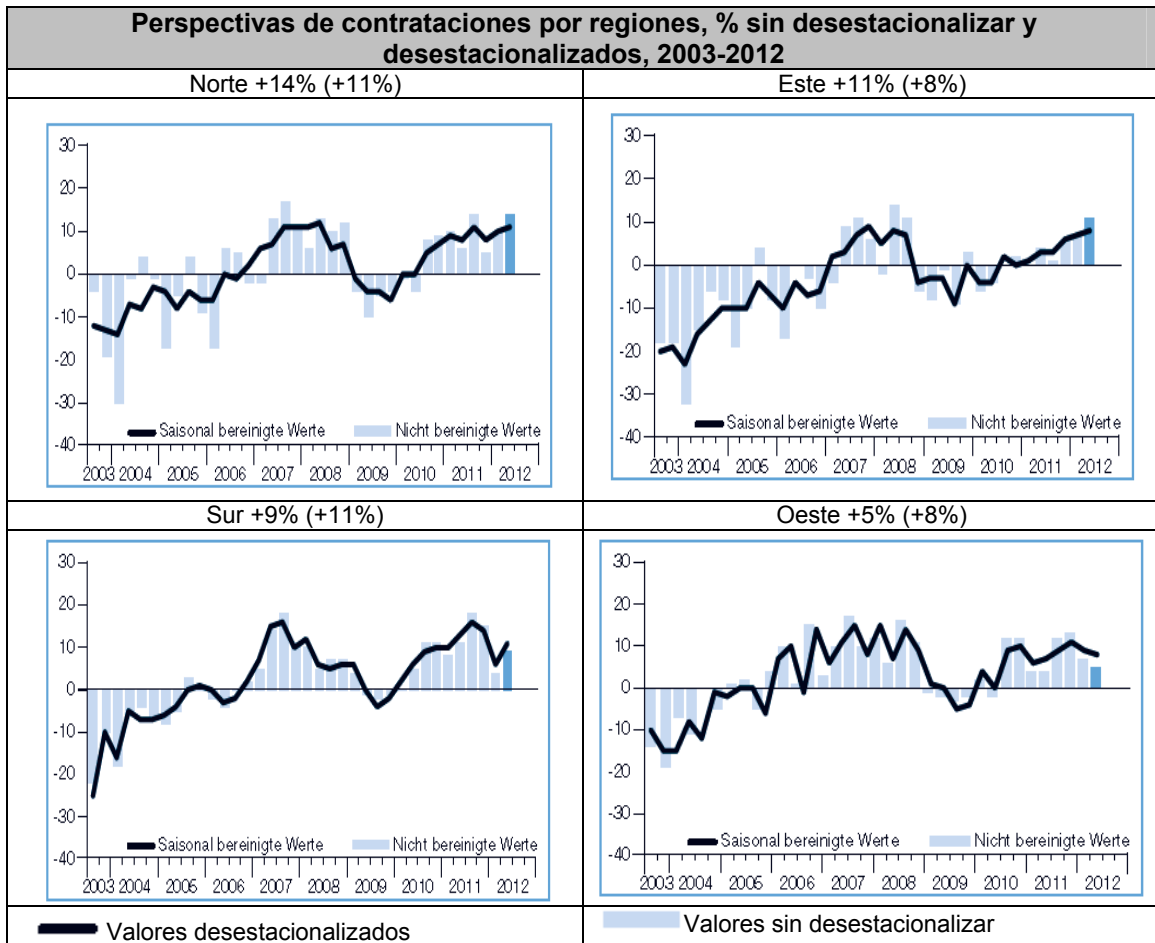
Manpower, una de las principales multinacionales en el campo de la cesión de trabajadores, acaba de publicar su informe sobre las perspectivas del mercado de trabajo alemán para el segundo trimestre de 2012. Sus resultados confirman la estabilidad del mercado laboral de este país. Los empresarios alemanes siguen siendo los más optimistas de Europa. El informe, que se publica desde 1961, se basa en una encuesta a 65.000 empresas de 41 países, en Alemania incluye a más de 1.000.

El 11% de las empresas tienen previsto ampliar su plantilla, el 4% quieren reducirla y el 84% no tienen prevista modificación alguna. Los autores concluyen que el balance de crecimiento es positivo en un 7%. En comparación con el trimestre anterior, estos datos reflejan la estabilidad del mercado de trabajo alemán. En términos interanuales supone una contracción del 2%.

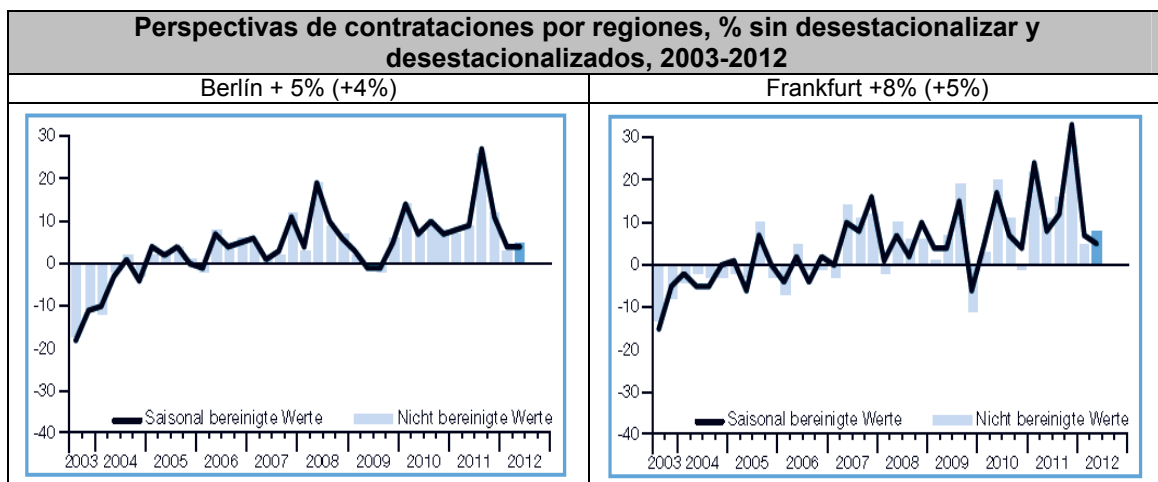


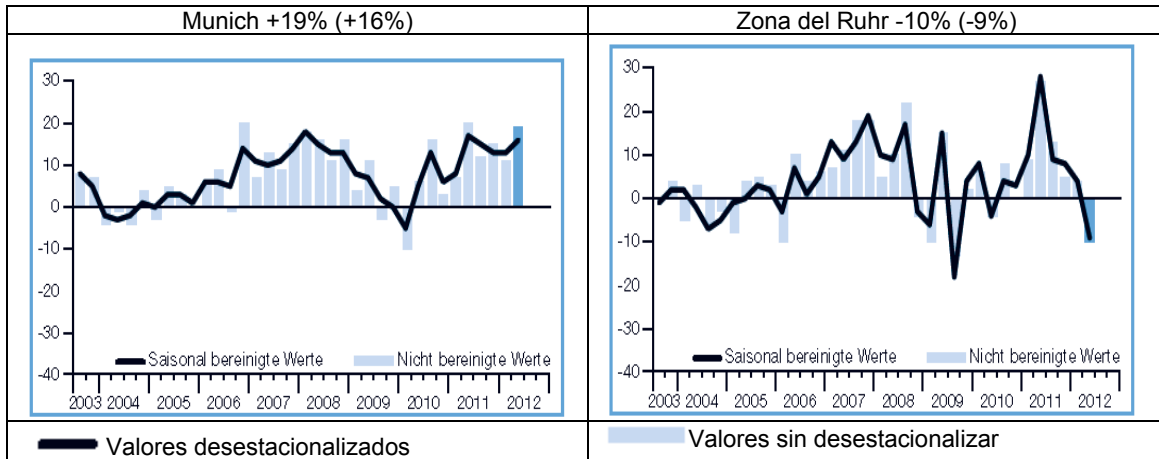
### [La diversidad regional](#)

El informe refleja la diversidad del mercado laboral alemán y analiza las perspectivas regionales. Pronostica una mayor fortaleza en el norte y el sur de Alemania y menor en las regiones occidentales y orientales.



Se detalla la situación concreta en Berlín, Munich, Frankfurt y la zona del Ruhr. Destaca Munich con gran diferencia con un balance positivo del 16%. Llama la atención el pronóstico negativo para la zona del Ruhr, con un balance negativo del -9%.

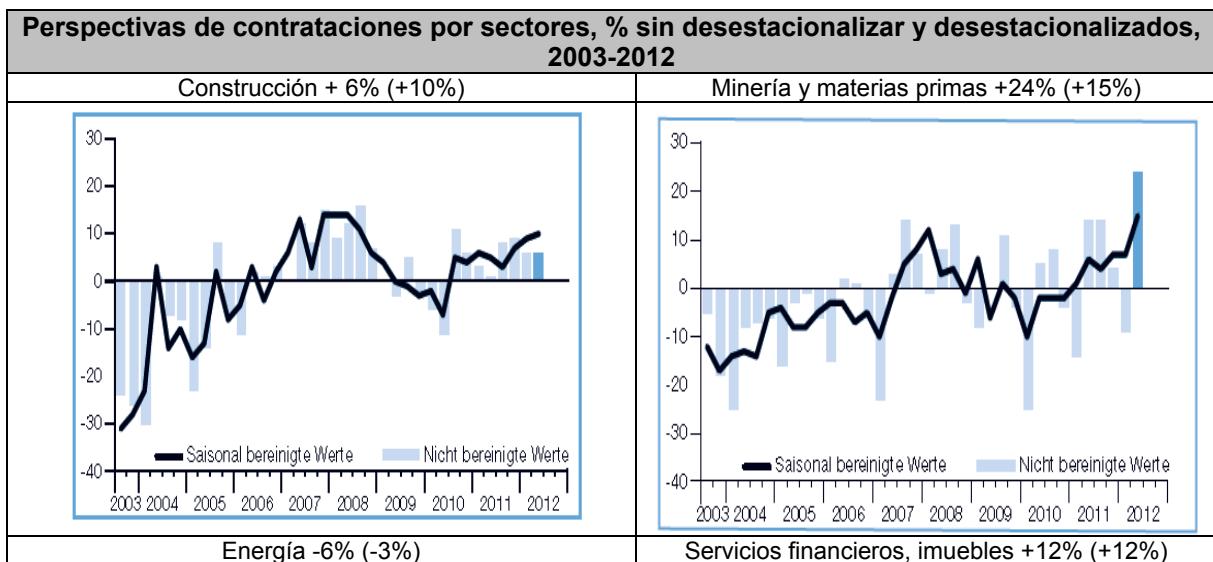


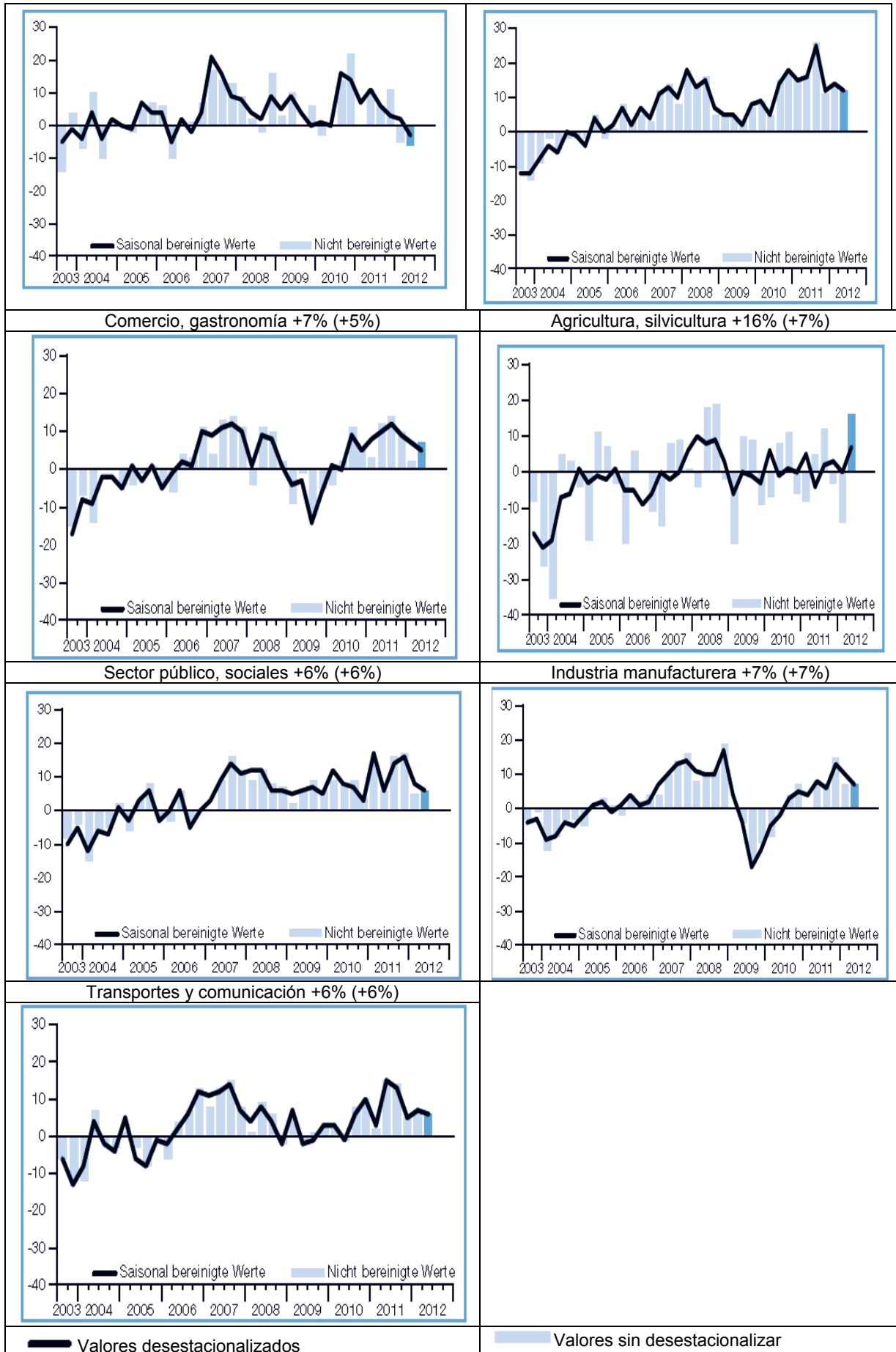


En comparación con el trimestre anterior mejoran las perspectivas en cuatro de las ocho regiones analizadas, situándose a la cabeza el sur del país con un incremento del 5% y Munich con un 3%. En términos interanuales las perspectivas han bajado en cinco de las ocho regiones. La contracción más fuerte se dio en la zona del Ruhr con una caída del 37%. En Berlín y Frankfurt, las expectativas cayeron un 5% y un 3%, respectivamente.

Las perspectivas sectoriales

El informe analiza las perspectivas de contratación en nueve sectores económicos. La agricultura y la minería prevén una mayor dinámica de contrataciones en cifras sin desestacionalizar. En comparación con el trimestre anterior los empresarios encuestados adelantan un incremento del empleo en cinco de los nueve sectores. Sin embargo, en términos interanuales se contrae en cinco de los sectores. Ocho de los nueve sectores prevén nuevas contrataciones para el segundo trimestre. Solo el sector energético pronostica una caída del 3% (-6% en cifras sin desestacionalizar). En términos desestacionalizados se sitúa a la cabeza la minería y las materias primas con un crecimiento del 15%, siguen el sector financiero e inmobiliario (+12%) y la construcción (+10%).



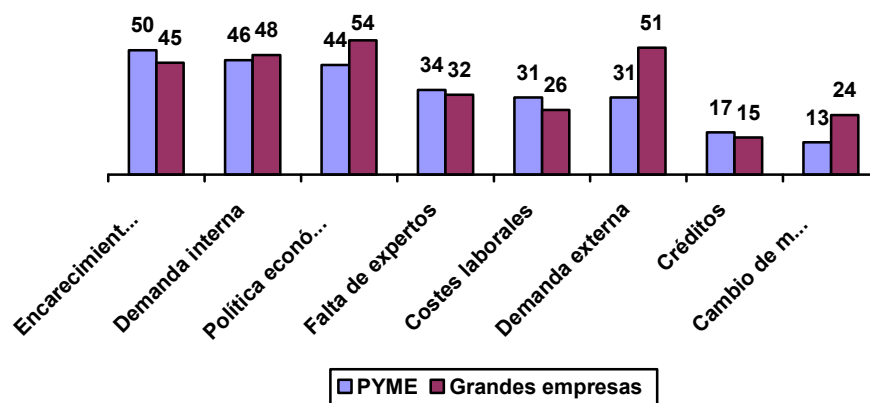


## La situación de las PYMES alemanas: estabilidad en un entorno complejo

El informe de la Federación Alemana de Cámaras de Industria y Comercio (DIHK) sobre la situación de las pequeñas y medianas empresas alemanas se basa en las respuestas facilitadas por más de 20.000 empresas con un máximo de 500 trabajadores. Los autores contrastan los resultados con los obtenidos en una reciente encuesta a grandes empresas.

Señalan que las PYMES tendrán que afrontar diversos riesgos durante 2012, en particular el encarecimiento de la energía, las oscilaciones de la demanda interna, la reglamentación de la economía y las dificultades para encontrar personal especializado. Los encuestados mencionan estos aspectos con mayor frecuencia que los costes laborales, la demanda externa, la escasez de créditos y las oscilaciones en el cambio de moneda.

### ¿En qué áreas ve los mayores riesgos para su empresa en los próximos 12 meses?



La DIHK pronostica que las PYMES alemanas podrían crear hasta 200.000 puestos de trabajo adicionales en 2012. El 18% de las empresas encuestadas piensa ampliar la plantilla, el 72% asegura que la mantendrá y solamente el 10% dice querer reducirla.

Sobre todo los sectores intensivos en conocimiento parecen estar dispuestos a generar un importante número de empleos adicionales. Así, el saldo positivo de las PYMES dedicadas a los servicios relacionados con la información alcanza el 40% en lo relativo a la creación de empleo, lo que supone un incremento de 14 puntos. También llaman la atención las expectativas positivas de los servicios de las TIC y de las empresas dedicadas al I+D.

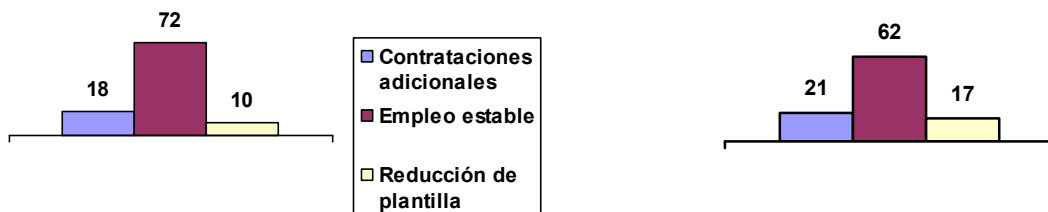
En líneas generales, en 2012 se mantendrá la tónica de los últimos años en los que las PYMES siempre se han mostrado mucho más dispuestas a ampliar sus plantillas que las grandes empresas, Ven con mayor preocupación las dificultades para atraer a trabajadores especializados y notan esta situación con mayor intensidad.

Perspectivas de contratación (SalDOS)			
	Otoño 2011	Comienzos 2012	Variación
<b>Sector</b>			
Pymes	9	8	-1
Grandes empresas	7	4	-3
<b>Sectores empresariales</b>			
Información	26	40	+14
Servicios TIC	35	38	+3
Servicios I+D	31	20	-11
Publicidad	14	19	+5
Consultoras	18	18	0
<b>Industria y servicios</b>			
Industria – pymes	11	9	-2
Industria – grandes empresas	8	1	-7
Servicios – pymes	11	11	0
Servicios – grandes empresas	7	5	-2

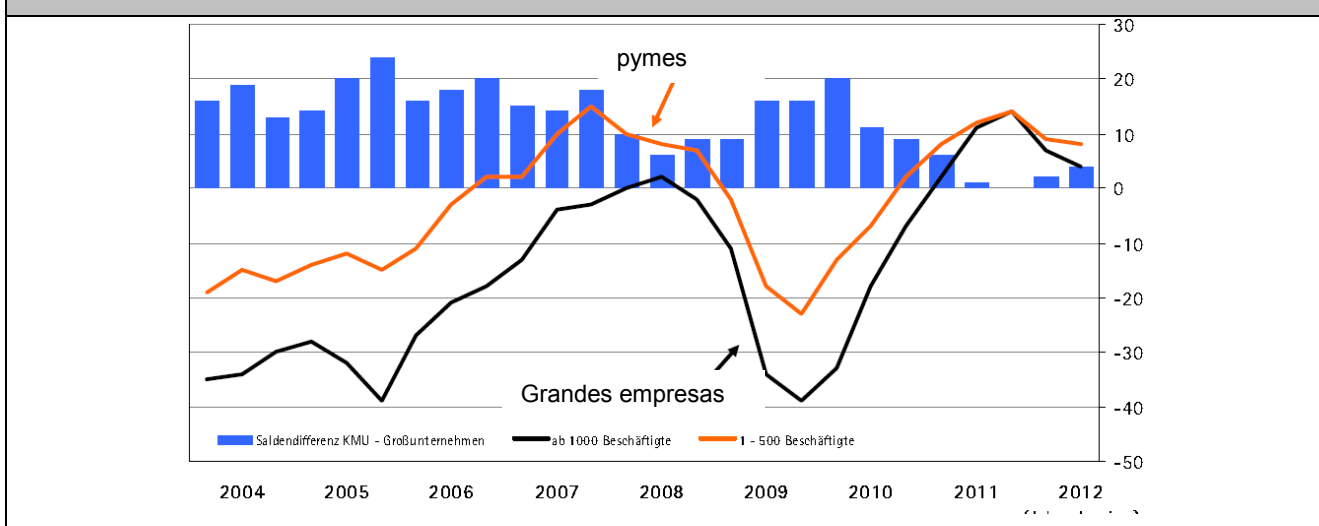
### Perspectivas de contrataciones pymes y grandes empresas, comienzos 2012, en %

PYME (saldo: +8%)

Grandes empresas: saldo +4%



### Previsión de nuevas contrataciones, pymes y grandes empresas, 2004 a 2012



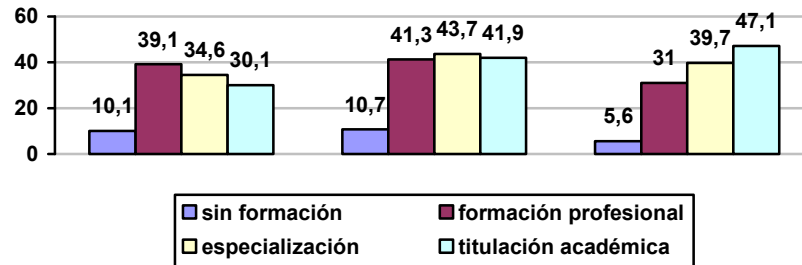
### Análisis del Ministerio Federal de Economía sobre la falta de mano de obra

El 30 de marzo el Ministerio Federal de Economía presentó un exhaustivo informe sobre las dificultades que encuentran las empresas alemanas a la hora de ocupar vacantes sobre todo en el segmento de los trabajadores especializados. Entre un 30% y un 40% de las pymes dicen tener dificultades a la hora de encontrar trabajadores. Estas dificultades aumentan en función de la



profesión, si bien las empresas con menos de 50 trabajadores tienen sobre problemas para encontrar trabajadores con formación profesional.

**Problemas de las empresas para encontrar trabajadores, por tamaño de la empresa y perfil de la vacante, 2009**



El informe maneja dos variables para detectar las profesiones más demandadas. La primera es la ratio entre ofertas de empleo y desempleados. La Agencia Federal de empleo cree que solamente una de cada tres ofertas es comunicada al servicio público de empleo. Por ello, son profesiones de difícil cobertura todas aquellas que tengan una ratio inferior a tres desempleados por vacante. Además, se tiene en cuenta el período que transcurre entre la fecha de inicio que nombra el empresario y la fecha de baja real de la oferta de empleo.

En el ámbito de las titulaciones académicas, las ingenierías son las de la más difícil ocupación. En noviembre de 2011 las ingenieras relacionadas con fabricación de maquinaria y automóviles se situaban a la cabeza con una ratio de 0,70 desempleados por vacante y una duración de ocupación real de 106 días. En total, este informe identifica dificultades reales para cubrir la oferta de empleo para ocho profesiones académicas.

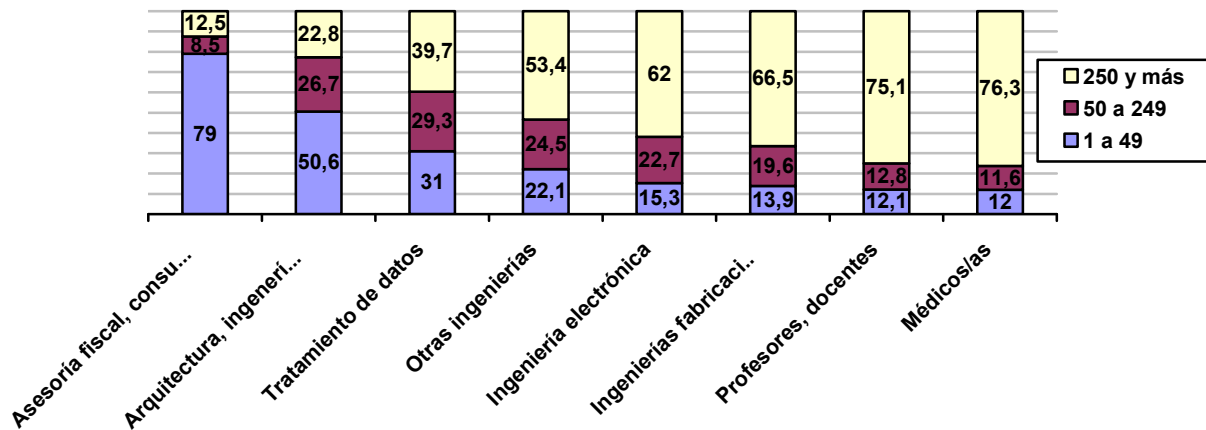
Profesiones académicas de difícil cobertura, noviembre 2011			
Ranking	Profesión	Desempleados por vacante	Duración media de la ocupación (días)
1	Ingeniería de fabricación de maquinaria y automóviles	0,70	106
2	Ingeniera electrónica	0,77	105
3	Médicos	0,78	128
4	Consultoría, asesoría fiscal	1,22	65
5	Otras ingenierías	1,94	103
6	Profesores universitarios, personal docente	2,41	40
7	Especialistas tratamiento de datos	2,42	86
8	Arquitectos, ingeniería de caminos	2,55	76

Las dificultades para ocupar profesiones no académicas son incluso mayores. Los autores mencionan 46 profesiones de difícil cobertura, doce de ellas presentan una ratio entre desempleados y vacantes inferiores a 1. Entre las diez profesiones con mayor demanda dominan las del ámbito técnico.

Profesiones no académicas de difícil cobertura, noviembre 2011			
Ranking	Profesión	Desempleados por vacante	Duración media de la ocupación (días)
1	Instalación y montaje electrónica	0,41	97
2	Instalación de tuberías	0,43	90
3	Fresador/a	0,47	96
4	Tornero/a	0,60	100
5	Enfermero/a	0,66	103
6	Fabricación de plásticos	0,73	67
7	Reparación vehículos	0,80	72
8	Montaje redes de tuberías, cerrajero de tuberías	0,80	103
9	Fabricación de herramientas	0,83	93
10	Soldaduras	0,85	95
11	Cerrajero/a aceros, construcción barcos hierro	0,87	95
12	Cerrajero/a reparaciones	0,94	91
13	Pintor/a, laquista productos	1,01	70
14	Chapista	1,05	99
15	Construcción aparatos electrónicos	1,10	92
16	Especialista química	1,23	83
17	Técnico/a fabricación maquinaria	1,29	96
18	Técnico comunicaciones	1,31	110
19	Cerrajero/a maquinaria	1,37	87
20	Cerrajero/a construcción	1,44	86
21	Tejador/a	1,50	78
22	Técnico/a electrónica	1,51	84
23	Técnico/a odontología	1,52	80
24	Técnico/a seguros	1,54	90
25	Carpintero/a	1,55	68
26	Técnico/a transportes	1,58	68
27	Mecánico/a precisión	1,60	85
28	Técnico/a publicidad	1,62	68
29	Limador/a metal	1,74	96
30	Alicatador/a	1,76	83
31	Masajista, fisioterapeuta y similares	1,77	66
32	Estucador/a, enfoscar	1,80	96
33	Peluquero/a	1,89	86
34	Interiorista	2,23	94
35	Carpintero/a	2,24	90
36	Técnico/a banca	2,40	96
37	Técnico/a laboratorio químico	2,47	62
38	Técnico/a laboratorio médico	2,51	64
39	Técnico/a, sin más especificaciones	2,56	74
40	Montaje de andamios	2,62	133
41	Pastelería	2,65	63
42	Dibujante técnico	2,68	75
43	Maestro/a industrial, taller	2,69	85
44	Técnico/a construcción	2,80	81
45	Limpieza maquinaria/recipientes	2,89	82
46	Seguridad empresas, detectives	2,97	106

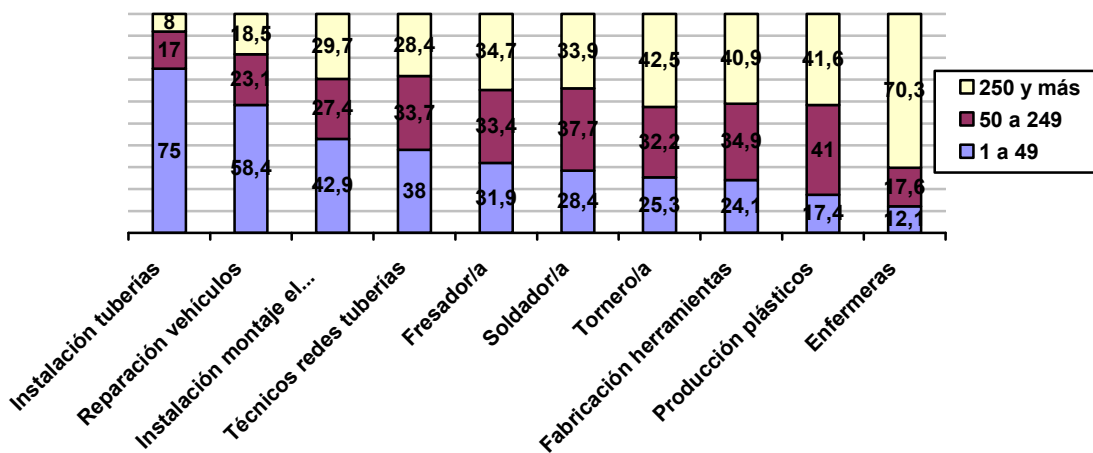
Por último, los autores analizan las dificultades que las empresas encuentran para ocupar vacantes de estas profesiones en función de su tamaño. Si bien las grandes empresas afirman tener más dificultades para encontrar candidatos adecuados en estas profesiones, las pymes tienen más problemas para contratar a asesores/as fiscales, consultores/as, arquitectos/as, e ingenieros/as de caminos.

**Problemas de las empresas para encontrar trabajadores en las profesiones académicas de difícil ocupación, por tamaño de la empresa y profesión, 30.9.2010**



A diferencia de la predominancia que las grandes empresas tienen en la oferta de empleo no cubierto en las profesiones académicas, en el ámbito de las formaciones profesionales son las PYMES las que tienen las mayores dificultades para encontrar trabajadores. Con la única salvedad de las enfermeras y enfermeros, los problemas para ocupar la oferta de empleo con estos perfiles se concentran en las empresas de menor tamaño.

**Problemas de las empresas para encontrar trabajadores en las profesiones no académicas de difícil ocupación, por tamaño de la empresa y profesión, 30.9.2010**



**Fuentes:**

Manpower Arbeitsmarktbarometer Deutschland Q2/2012

[http://www.manpower.de/fileadmin/user\\_upload/Arbeitsmarktbarometer/AMB\\_2012\\_Q2.pdf](http://www.manpower.de/fileadmin/user_upload/Arbeitsmarktbarometer/AMB_2012_Q2.pdf)

DIHK-Mittelstandsreport Jahresbeginn 2012, Berlín, 2012

<http://www.dihk.de/presse/meldungen/2012-03-23-mittelstandsreport>

Fachkräfte sichern. Engpassanalyse, Berlín, 2012

<http://www.bmwi.de/BMWi/Redaktion/PDF/Publikationen/engpassanalyse,property=pdf,bereich=bmwi,sprache=de,rwb=true.pdf>

## BÉLGICA

### SITUACIÓN DEL MERCADO DE TRABAJO EN MARZO DE 2012

---

A finales de marzo había un total de 545.732 trabajadores parados (demandantes de empleo desocupados). Ello supone en base intermensual un descenso de 12.953 personas (2,3%) y un incremento de 5.408 personas (1,0%) en base interanual.

En el mes de referencia la tasa de paro -con relación a la población activa en 2010- ha sido del 10,9% (11,4% para las mujeres y 10,5% para los hombres).

A nivel regional, y en términos intermensuales, el paro se ha reducido en las tres Regiones del país; Valonia ha tenido el mayor descenso con 6.938 personas (2,7%), seguida por Flandes con 5.942 (2,9%) y, en mucho menor medida por Bruselas con 73 (0,1%) personas menos respectivamente.

La variación por sexo refleja que, en el mes de marzo y en base intermensual, el paro disminuyó tanto en el colectivo de los hombres, -7.116 personas (2,4%) que en el de las mujeres, -5.837 personas (2,1%).

En la variación por grupos y sexos se observa que, en base intermensual, tanto los jóvenes demandantes de empleo desocupados menores de 25 años como los demandantes de empleo de larga duración y los jóvenes demandantes de empleo en periodo de espera se aminoraron en 6.021 (5,4%), 987 (0,4%) y 2.977 (7,1%) personas respectivamente.

También la tendencia a la baja se observa en el reparto por nacionalidades ya que tanto el colectivo de los nacionales, como los ciudadanos UE, españoles y extranjeros extracomunitarios han disminuido en 12.130, 624, 31 y 199 personas respectivamente.

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

Serie anual	TOTAL PAIS			REGIÓN FLAMENCA			REGIÓN VALONA			REGIÓN BRUSELAS-CAPITAL		
	Ambos sexos	Varones	Mujeres	Ambos sexos	Varones	Mujeres	Ambos sexos	Varones	Mujeres	Ambos sexos	Varones	Mujeres
<b>Año 2012</b>												
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
Marzo	545.732	283.654	262.078	195.978	103.496	92.482	242.254	122.685	119.569	107.500	57.473	50.027
<b>Año 2011</b>												
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 - Marzo 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
<b>Año 2012</b>												
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
Marzo	10,9	10,5	11,4	6,7	6,6	6,9	15,5	14,6	16,5	20,6	20,1	21,2
<b>Año 2011</b>												
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.- Marzo 2012

TOTAL	DATO MENSUAL  Marzo 2012	VARIACIONES			
		Respecto al mes anterior		Respecto al mismo mes del año anterior	
		Absoluta	Relativa	Absoluta	Relativa
	545.732	-12.953	-2,3	5.408	1,0
POR SEXO					
Varones	283.654	-7.116	-2,4	5.855	2,1
Mujeres	262.078	-5.837	-2,1	-447	-0,1
POR REGIONES					
FLANDES					
Ambos sexos	195.978	-5.942	-2,9	3.294	1,7
Varones	103.496	-3.286	3,0	3.241	3,2
Mujeres	92.482	-2.656	-2,7	53	0,1
VALONIA					
Ambos sexos	242.254	-6.938	-2,7	172	0,1
Varones	122.685	-3.836	-3,0	1.195	0,9
Mujeres	119.569	-3.102	-2,5	-1.023	-0,8
BRUSELAS					
Ambos sexos	107.500	-73	-0,1	1.942	1,8
Varones	57.473	6	0,0	1.419	2,5
Mujeres	50.027	-79	-0,1	523	1,0

Fuente : Oficina Nacional de Empleo Belga (Onem)

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

	DATO MENSUAL Marzo 2012		VARIACIONES							
			RESPECTO AL MES ANTERIOR				RESPECTO AL MISMO MES DEL AÑO ANTERIOR			
			Absoluta		Relativa		Absoluta		Relativa	
Demandantes de empleo desocupados (DEI)	545.732		-12.953		-2,3%		5.408		1,0%	
Jóvenes demandantes de empleo desocupados (DEI) menores de 25 años:	104.009		-6.021		-5,4%		1.705		1,6%	
	<u>H</u> 57.258	<u>M</u> 46.751	-3.363	-2.658	-5,5%	-5,3%	1.862	-157	3,3%	-0,3%
Demandantes de empleo de larga duración (2 años y más)	197.275		-987		-0,4 %		-347		-0,1%	
	<u>H</u> 102.121	<u>M</u> 95.154	-536	-451	-0,5%	-0,4%	1.932	-2.279	1,9%	-2,3%
Jóvenes demandantes de empleo en periodo de espera	38.711		-2.977		-7,1%		2.318		6,3%	
	<u>H</u> 20.662	<u>M</u> 18.049	-1.611	-1.366	-7,2%	-7,0%	1.461	857	7,6%	4,9%

Fuente : Oficina Nacional de Empleo Belga (Onem)



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

Serie anual	Total general	Belgas	% s/ total	Ciudadanos UE	% s/ total	Españoles	% s/ total	%sobre ciudadanos UE parados	Extranjeros extracomunitarios	% s/ total
<b>Año 2012</b>										
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
Marzo	545.732	439.826	80,5	48.873	8,9	4.545	0,8	9,2	57.033	10,4
<b>Año 2011</b>										
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
<b>Año 2011</b>										
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
<b>Año 2010</b>										
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
<b>Año 2009</b>										
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
<b>Año 2008</b>										
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
<b>Año 2007</b>										
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
<b>Año 2006</b>										
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  Febrero 2012	VARIACIONES			
		Diferencia en términos mensuales		Diferencia en términos anuales	
		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 MARZO DE 2012<sup>11</sup>

---

#### **Crece el empleo en marzo**

Tras varios meses prácticamente sin movimiento, Canadá ha ganado 82.300 empleos en marzo, la mayor parte a tiempo completo y situados en el sector privado. La tasa de desempleo ha bajado así en dos décimas, hasta el 7,2% (1.356.200 desempleados). En los últimos 12 meses, el mercado de trabajo canadiense ha ganado 197.200 empleos (+1,1%), casi todos a tiempo completo.

#### **Distribución del empleo en marzo**

##### Empleo público, privado y autoempleo.

Se ha incrementado el empleo en marzo en el sector privado (+42.600, +0,4%), pero también en el público (+20.900, +0,6%) y entre los autónomos (+18.800, +0,7%). En los últimos 12 meses, el empleo ha crecido un 1,7% en el sector privado y un 0,7% en el público, mientras que ha descendido un 0,7% entre los autónomos.

##### Empleo a tiempo completo y a tiempo parcial.

Este mes se han ganado 70.000 empleos a tiempo completo (+0,5%) y 12.300 a tiempo parcial (+0,4%). Como se ha dicho ya, en los últimos 12 meses, el mercado de trabajo canadiense ha ganado 197.200 empleos, casi todos (+181.300, +1,3%) a tiempo completo.

##### Distribución por sexo y edad.

En marzo se mantiene la tendencia al incremento del empleo entre los mayores de 55 años (+47.000); respecto a hace 12 meses, el empleo entre este grupo de edad ha crecido un 5,8% (+176.000), en parte por mero envejecimiento de la población.

En marzo, los jóvenes de 15 a 24 años han ganado 39.000 empleos, reduciéndose su tasa de desempleo en 8 décimas, hasta el 13,9%. A pesar de este dato, el empleo entre este grupo de edad ha cambiado poco desde julio de 2009, el peor mes para su empleo durante la crisis.

Finalmente, el empleo entre los trabajadores de 25 a 54 años ha permanecido estable en marzo, habiendo crecido sólo ligeramente respecto a hace 12 meses.

##### Distribución por sectores de actividad.

Este mes han ganado empleo los sectores de la asistencia social y sanitaria (+32.000), de la información, cultura y recreo (+28.000), y de la administración pública (+15.000); también ha crecido ligeramente el empleo en el sector de los recursos naturales, que en los últimos 12 meses presenta el crecimiento más rápido entre todos los sectores (+11%, +37.000), y en el de las manufacturas, que pese a ello presenta un saldo negativo en los últimos 12 meses. Por el contrario, los servicios educativos han perdido 25.000 empleos en marzo, presentando ahora un nivel de empleo similar al de hace 12 meses.

---

<sup>11</sup> Fuente: Informe de marzo sobre la "Labour Force Survey" ("The Daily" de 5 de abril de "Statistics Canada").

### Distribución territorial.

Tras cuatro meses con pocos cambios, Ontario ha ganado 46.000 empleos en marzo, todos ellos a tiempo completo, y su tasa de desempleo se ha reducido en dos décimas, hasta el 7,4%, su nivel más bajo en tres años; con estos datos, el empleo ha crecido en esta provincia un 1,3% (+89.000) en los últimos 12 meses.

También ha crecido este mes el empleo en Quebec (+36.000), reduciendo su tasa de desempleo cinco décimas, hasta el 7,9%; el empleo en esta provincia ha permanecido estable en los últimos 12 meses.

Terminar diciendo que, aunque el empleo ha cambiado poco en Alberta en marzo, su crecimiento en los últimos 12 meses es el provincial más alto (+3,1%, +65.000). En marzo, la tasa provincial de desempleo ha crecido tres décimas, hasta el 5,3%, debido a que se han incorporado más personas al mercado laboral.

## EE.UU.

### SITUACIÓN DEL MERCADO DE TRABAJO EN MARZO

Según el Informe publicado el día 9 de abril por la Oficina de Estadísticas Laborales del Departamento de Trabajo, en el mes de marzo se generaron 120.000 puestos de trabajo, mientras que en los tres meses anteriores la media de empleos creados ha sido de 246.000 al mes. El Informe también recoge una revisión al alza (+4.000) del dato de empleo de febrero.

Por otra parte, la tasa de desempleo se redujo una décima de punto, situándose en el 8,2%, su nivel más bajo desde enero de 2009. Sin embargo, el descenso de la tasa de desempleo no se debe tanto a un incremento de la población empleada como al número de personas que abandonan la búsqueda de trabajo.

Tras conocerse los datos de la situación del empleo, la Secretaria de Trabajo, Hilda Solís, ha manifestado que durante 25 meses consecutivos se ha creado empleo en el sector privado, y ha recalcado que la tendencia es de crecimiento si bien en unos meses hay mayor creación de empleo que en otros. También ha recordado que la industria del automóvil se ha recuperado añadiendo más de 230.000 empleos desde el verano de 2009.

Días antes de conocerse este Informe, los analistas señalaban la debilidad del crecimiento económico pues todavía el mercado de la vivienda no ha despegado ni el sector privado está siendo el motor de recuperación económica que se precisa, además de otras circunstancias, pues las predicciones son de una moderada creación de empleo este año debido especialmente al impacto de los altos precios del petróleo en el consumo.

El número de activos en el mes de marzo fue de 154.707.000 tras experimentar un fuerte descenso mensual de 164.000. No obstante, en los últimos doce meses, el número de activos ha aumentado en un millón trescientos mil. La tasa de actividad descendió una décima, situándose en el 63,8%, cuatro décimas por debajo de su nivel de marzo de 2011. El número total de personas empleadas fue de 132.821.000 según los datos de la encuesta de nóminas, y de 142.034.000 según los datos de la EPA.

	Mar. 11	Feb. 12	Mar. 12
Empleados (miles) (encuesta empresas)	130.922	132.701	132.821
Empleados (miles) (EPA)	139.764	142.065	142.034
Tasa paro (EPA)	8,7	8,3	8,2
Tasa actividad (EPA)	64,0	63,9	63,8

La tasa de paro (que se basa en la encuesta EPA) experimentó un descenso de una décima de punto, situándose en el 8,2%, debido principalmente al descenso de la población activa. El dato interanual refleja una importante reducción de 0,7 puntos, ya que en marzo de 2011 la tasa ascendía al 8,9%. El número de desempleados registró un descenso de 133.000 personas, situándose en la cifra de 12.673.000. En marzo de 2011 el número de parados alcanzaba 13.628.000, por lo que se ha registrado un descenso interanual de casi 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 marzo se destruyeron 31.000 empleos.

A nivel nacional, en el mes de marzo el número de desempleados de larga duración (al menos 27 semanas) registró un descenso de 118.000 personas con respecto a la cifra del mes de febrero, situándose en 5.308.000, con un descenso interanual de casi 800.000. El número de personas que llevan menos de cinco semanas desempleadas subió en 31.000, totalizando 2.572.000. Se registró un descenso del número de personas desempleadas entre 5 y 14 semanas (-53.000), bajando su total a 2.754.000, y otro descenso de las desempleadas entre 15 y 26 semanas (-104.000) con lo que su cifra total se sitúa en 1.867.000. Más de la mitad de los parados (el 57,4%) ha permanecido en esta situación durante al menos 15 semanas, y el 42,5% durante más de 26 semanas.

Aproximadamente 2,4 millones de personas (200.000 menos que en febrero) no se contabilizaron en las estadísticas de paro por no haber buscado empleo activamente en las cuatro semanas anteriores a la encuesta, a pesar de haberlo hecho en los últimos doce meses. De ellas, 900.000 declararon no buscar empleo por tener el convencimiento de que no lo encontrarán.

Un total de 3.338.000 trabajadores percibieron las prestaciones estatales por desempleo durante la semana que terminó el 24 de marzo (último dato disponible). La cifra de desempleados que recibe la prestación estatal equivale al 2,6% de la totalidad de trabajadores activos en Estados Unidos con cobertura, mientras que la tasa de parados que percibía dicha prestación era del 26,33.

La encuesta a las empresas indica que el sector privado creó 121.000 puestos de trabajo. El sector industrial registró un crecimiento de 37.000 empleos, y ha ganado 470.000 empleos desde su peor momento en enero de 2010. La construcción registró su segundo retroceso mensual consecutivo, con la pérdida de 7.000 empleos en marzo.

En los servicios destacó la creación de empleos en ETTs (31.000), sanidad (26.000) y hostelería (37.000). Por segundo mes consecutivo, el único retroceso de importancia se produjo en venta al por menor (-34.000). Las administraciones públicas destruyeron 1.000 empleos.

Desglose por grupos de población:

Entre los principales grupos de población, el mayor descenso de la tasa de desempleo, de un 0,3%, recayó en las mujeres adultas, cuya tasa baja al 7,4%. También se registraron reducciones de menor cuantía (-0,1%) entre los varones adultos y las personas de raza negra, con lo que sus tasas respectivas descienden al 7,6% y el 14%. La tasa de la población de raza blanca se mantuvo sin variación en el 7,3%, mientras que el único incremento, de un fuerte 1,2%, afectó a los menores de 20 años, cuya tasa pasa a situarse en el 25%.

Desglose por nivel educativo:

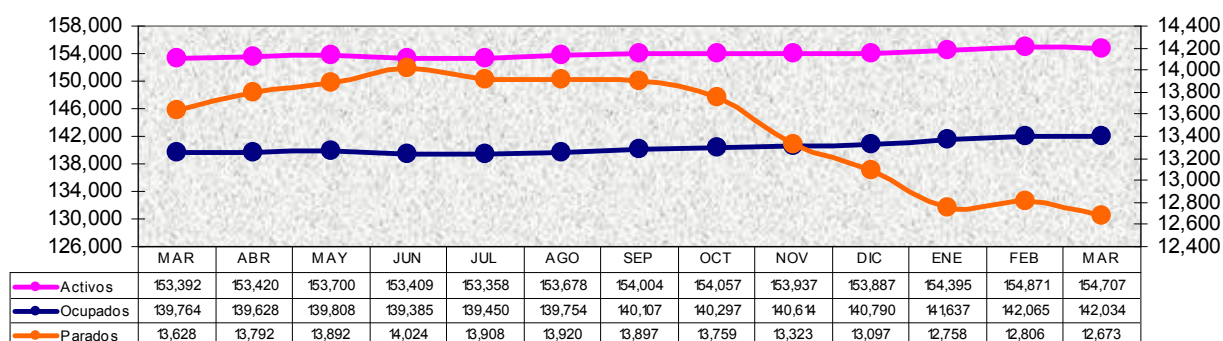
En el desglose según el nivel educativo de los desempleados se comprueba que el único incremento en la tasa de paro (+0,2%) recayó en los trabajadores que comenzaron pero no llegaron a terminar estudios universitarios, subiendo su tasa al 7,5%. Se registraron sendos descensos del 0,3% en las tasas de paro de los trabajadores que no llegaron a terminar el bachillerato y en la de los que tras finalizar el bachillerato no llegaron a comenzar estudios universitarios, con lo que sus tasas respectivas bajan al 12,6% y al 8%. No experimentó

variación, por lo que se mantiene en el 4,2%, la tasa de las personas con titulación superior (licenciatura, masters o doctorado).

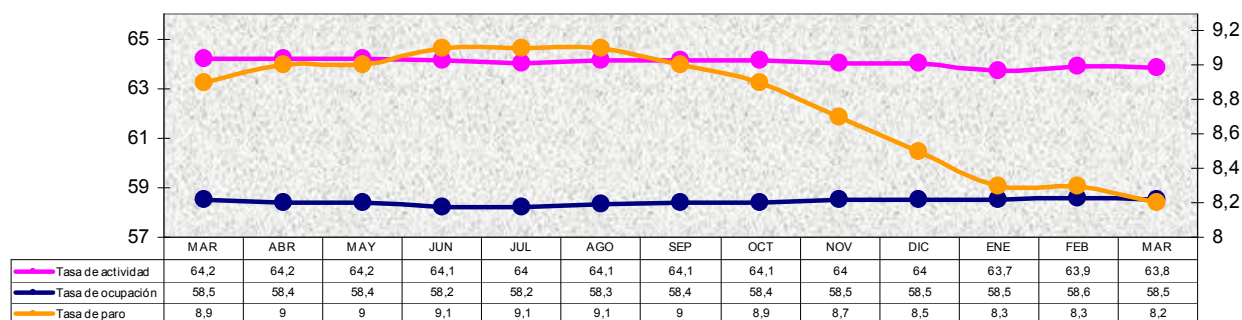
En cuanto a la distribución geográfica del desempleo:

La Oficina de Estadísticas Laborales del Departamento de Trabajo (en un Informe separado referido al mes de febrero) comunicó que el número de puestos de trabajo aumentó en 42 Estados y en el Distrito Federal de Columbia y descendió en 8. Las cifras más altas de creación de empleo se produjeron Ohio (28.300), Texas (27.900) y Nueva York (24.700), mientras que los mayores retrocesos los sufrieron Nevada (-12.800), Georgia (-8.300), Oregon (-6.400) y Kansas (-5.700). Asimismo, el Informe refleja que la tasa de desempleo descendió en 29 Estados, aumentó en ocho y se mantuvo sin cambios en trece y en el Distrito Federal. El descenso mensual más significativo (-0,5%) se produjo en Mississippi, seguido de Nevada, con el -0,4%, mientras que el único incremento importante (+0,2) tuvo lugar en Nueva York. Solamente tres Estados registran una tasa de paro superior al 10%. Nevada cuenta con la tasa de desempleo más elevada del país, con el 12,3%, mientras que el 3,1% de Dakota del Norte es la más baja. En términos interanuales, el empleo ha crecido en 43 Estados y en el Distrito de Columbia. El Estado en que más ha crecido el empleo en los últimos doce meses es Dakota del Norte, mientras que el mayor descenso sucedió en Wisconsin.

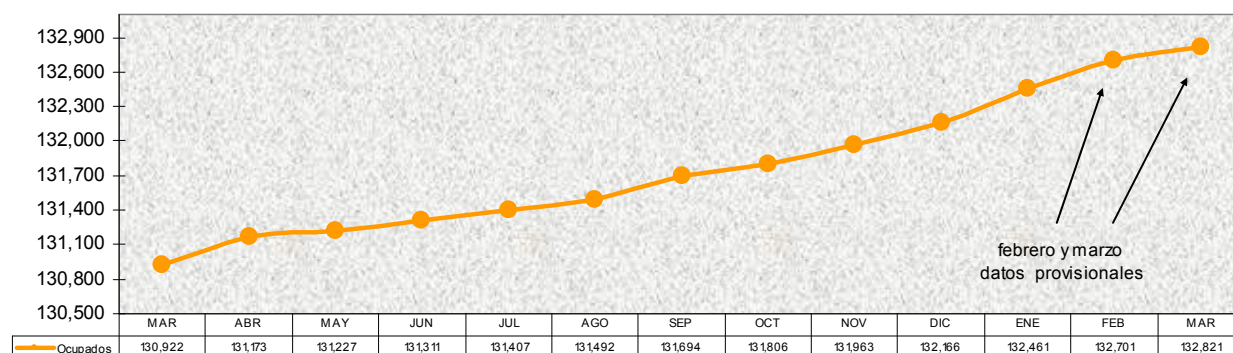
**Empleo y desempleo (miles) - Estados Unidos**  
**Marzo 2011 - Marzo 2012**  
**(Datos EPA)**



**Tasas (%)**  
**Empleo y desempleo Estados Unidos**  
**Marzo 2011 - Marzo 2012**



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



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



## FRANCIA

### DISPOSICIONES ESPECÍFICAS SOBRE EL TRABAJO DE LOS JÓVENES<sup>12</sup>

---

Los jóvenes, como los seniors, constituyen una categoría específica de trabajadores en el seno de la empresa. Para los jóvenes, el descubrimiento del mundo empresarial comienza, a menudo, por la realización de unas prácticas en la empresa, cuya regulación tiene por finalidad evitar posibles abusos.

Por otra parte, el contrato de aprendizaje y el contrato de profesionalización permiten a los jóvenes cursar una formación en alternancia

Ningún contrato de fomento del empleo se dirige específicamente a los jóvenes (el contrato para el primer empleo de los jóvenes fue suprimido el 1 de enero de 2008 sin llegar a entrar en vigor). El contrato único de inserción (contrato iniciativa empleo en el sector privado y contrato de acompañamiento al empleo en el sector público) está destinado a facilitar la inserción profesional de cualquier persona sin empleo con dificultades sociales y profesionales de acceso al empleo.

Los jóvenes trabajadores de menos de 18 años se benefician de reglas de derecho del trabajo de especial protección: prohibición de trabajar en ciertos sectores, limitación de la duración del tiempo de trabajo,, prohibición de efectuar ciertas tareas, seguimiento médico reforzado, etc.

#### **Prácticas en empresa**

##### Definición

Principal instrumento de enlace entre empleo y formación, las prácticas pueden definirse como el tiempo que pasa en la empresa una persona en situación de formación o en búsqueda de reinserción. Su objetivo es poner a esta persona en las condiciones que requiere el trabajo, perfeccionando su formación o ayudándole a integrarse profesionalmente.

La persona que realiza las prácticas no es un trabajador por cuenta ajena. La existencia de un objetivo pedagógico caracteriza las prácticas y lo diferencia del contrato de trabajo. Las condiciones de acogida en la empresa deben testimoniar la existencia de relaciones diferentes a las laborales: designación de un tutor, ejercicio de la actividad dentro un determinado marco, tiempo dedicado a la formación, seguimiento por un establecimiento de formación, etc.

Las prácticas en empresa están reguladas por disposiciones específicas cuyo objetivo consiste en mejorar las condiciones de trabajo de las personas que las realizan y evitar los abusos.

Este proceso se ha iniciado con la ley de igualdad de oportunidades de 31 de marzo de 2006 (Ley nº 2006-396 de 31 de marzo) y sus decretos de aplicación. Continuó con la ley "Cherpion" (Ley 2011-893 de 28 de julio). Esta ley recoge la mayor parte de las disposiciones del acuerdo nacional interprofesional de 7 de junio de 2011 relativas al desarrollo de la formación en alternancia y prevé nuevas garantías. Deroga las disposiciones de la ley de 2006 relativas a las prácticas.

---

<sup>12</sup> Liaisons sociales número juridique 15.983 de 25 novembre 2011  
*Actualidad Internacional Sociolaboral nº 156*

La ley de 2011 precisa los principios que deben guiar las prácticas. Reafirma las reglas generales relativas a la conclusión de convenios de prácticas, a la duración de las prácticas y a las obligaciones de las empresas con las personas en prácticas. Modifica las reglas de cómputo de su duración a efectos de disminución del periodo de prueba cuando haya contrato de trabajo a la finalización de las prácticas y prevé una información periódica al comité de empresa sobre la oferta de prácticas de la empresa.

### Relación entre el empleador y la persona en prácticas

Acogido para formarse, informarse, realizar un estudio activo, que la mayor parte de las veces finaliza con la realización de una memoria de fin de estudios, el joven en prácticas:

- no está ligado al empleador por un lazo de subordinación;
- no tiene las obligaciones propias de un trabajador

En relación con el joven en prácticas, el empleador no está obligado a respetar el conjunto de obligaciones que tiene con el resto de los trabajadores. Como contrapartida, no puede exigirle un trabajo productivo.

Existen no obstante, entre el empleador y el joven en prácticas una relación contractual y compromisos recíprocos recogidos en un documento denominado “convenio de prácticas”.

En caso de no existir un convenio tripartito entre el joven, la empresa de acogida y el establecimiento de enseñanza escolar, las prácticas son consideradas como un empleo y pueden ser consideradas como trabajo.

### Convenio de prácticas.

Convenio tripartito obligatorio. Los establecimientos de enseñanza que ofrecen una formación superior, con diploma o sin diploma, cuyos estudiantes realicen de manera obligatoria u optativa, prácticas en empresas, deben elaborar en colaboración con las empresas interesadas un convenio de prácticas sobre la base de un “modelo de convenio”. Estas prácticas no pueden tener por objeto la ejecución de una tarea correspondiente a un trabajo permanente en la empresa.

Desde el 1 de septiembre de 2010, deben estar integradas en un programa pedagógico escolar o universitario con las condiciones siguientes:

- su finalidad y modalidades deben ser definidas en la organización de la formación;
- las prácticas son evaluadas por el establecimiento escolar

Están igualmente integradas en un programa escolar las prácticas que reúnen estas dos condiciones y están organizadas en el marco:

- de formaciones que persiguen una reorientación, propuestas a estudiantes por los servicios de orientación o un responsable del equipo pedagógico de formación en el que el estudiante se comprometa inicialmente;
- formaciones complementarias destinadas a favorecer los proyectos de inserción profesional validados en tanto que tales por el responsable de la formación en la que está inscrito el estudiante;
- periodos durante los cuales el estudiante suspende temporalmente su presencia en el establecimiento en el que está inscrito para ejercer otras actividades que le permitan adquirir experiencia y competencias en relación coherente con la formación.

En este caso, como complemento del convenio de prácticas, el centro de enseñanza y la empresa firman un contrato pedagógico.

Dispensa de convenio. La firma del convenio es obligatoria salvo si las prácticas corresponden a:

- la categoría “visitas”, secuencias de observación y prácticas de jóvenes de menos de 16 años o “trabajos de vacaciones” de jóvenes de más de 14 años. El artículo L.4153-1 del código de trabajo prevé una reglamentación de estas prácticas (ver más adelante);
- de la formación profesional continua

Se excluyen igualmente las formaciones en las que la denominación de “persona en prácticas” se debe a reglas específicas de una profesión y no son compatibles con la aplicación de la ley de 28 de julio de 2011.

Partes del convenio. El convenio, que ha de ser obligatoriamente escrito, lo firman el centro de enseñanza, la empresa de acogida y el estudiante en prácticas.

Las empresas firmantes pueden ser con o sin ánimo de lucro, es decir, tanto empresas privadas como asociaciones. En cuanto a los organismos públicos, la Agencia central de organismos de seguridad social (ACOSS) entiende que no entran en el ámbito de aplicación de estas disposiciones.

En cuanto a los centros de enseñanza, los decretos 2006-1093 y 2010-956 establecen que los centros que dispensan una formación superior, con o sin diploma, cuyos estudiantes realizan a título obligatorio u optativo, prácticas en la empresa, pueden firmar convenios de prácticas con las empresas interesadas, sobre la base de un “modelo de convenio”.

El convenio de prácticas, al que se une en anexo la carta de prácticas para estudiantes en empresa, lo firman:

- el representante del centro en el que está inscrito el estudiante. El representante debe identificar su puesto de trabajo, el nombre y la dirección del centro;
- el representante de la empresa, que debe mencionar su categoría profesional, el nombre y la dirección de la empresa;
- el estudiante en prácticas que indica su dirección y la denominación completa de sus estudios o formación. Si la persona en prácticas es menor, el convenio lo firma igualmente su representante legal.

Imposibilidad de firmar un convenio. No puede firmarse un convenio para:

- sustituir la ausencia, el despido o la suspensión del contrato de un trabajador;
- realizar tareas que corresponden a un puesto de trabajo permanente;
- hacer frente a un incremento temporal de la actividad de la empresa
- emplear un trabajador de temporada.

Contenido del convenio. El “modelo de convenio” establece las cláusulas obligatorias que debe contener el convenio de prácticas:

- definición de las tareas confiadas al estudiante en función de los objetivos de la formación;
- fechas de inicio y final de las prácticas;

- duración semanal máxima de presencia del estudiante en la empresa, con especial indicación de la presencia nocturna, domingos o festivos;
- importe de la gratificación y modalidades de abono;
- lista de ventajas ofrecidas por la empresa, principalmente las relativas a restauración, alojamiento o reembolso de gastos realizados para efectuar las prácticas;
- protección social y eventual obligación del estudiante de un seguro de responsabilidad civil;
- condiciones en las que los responsables de las prácticas (uno en representación del centro y otro en representación de la empresa) aseguran el encuadramiento de las prácticas;
- condiciones en las que se autoriza al estudiante a ausentarse, principalmente en el marco de las obligaciones fijadas por el centro de enseñanza;
- cláusulas del reglamento interior de la empresa aplicables al estudiante, cuando existan;

### Obligaciones de la empresa.

Requisitos formales simplificados. La acogida del joven en la empresa requiere formalismos limitados. Es necesaria la designación de un tutor o de un maestro de prácticas, el respeto de las reglas de seguridad y del reglamento interior en el desarrollo de la formación en la empresa, la información y consulta al comité de empresa. El estudiante en prácticas no está ligado a la empresa con un contrato de trabajo, por lo que el empleador no está obligado a realizar gestiones particulares en este sentido (no es necesaria la declaración previa al empleo, no está obligado a inscribirle en el registro de personal, no es necesaria ninguna visita médica antes del empleo)

Registro de los convenios de prácticas. Le empresa debe tener un registro actualizado de convenios de prácticas, independiente del registro único de personal.

Responsabilidad civil. El responsable del centro de enseñanza debe suscribir obligatoriamente un seguro de responsabilidad civil para cubrir los daños resultantes de la actividad del estudiante durante la realización de las prácticas. El empleador debe, igualmente, prever un seguro de responsabilidad civil en caso de daños causados al estudiante.

Información al comité de empresa. En las empresas de menos de 300 trabajadores, el empleador debe remitir anualmente al comité de empresa un informe sobre la situación económica de la empresa. Este informe debe incluir el número y las condiciones de acogida de los estudiantes en prácticas.

En las empresas de 300 o más trabajadores, el empleador informa al comité de empresa trimestralmente sobre el número de estudiantes en prácticas acogidos en la empresa, las condiciones de acogida y las tareas que se le confían.

### Estatuto del estudiante en prácticas.

El estudiante en prácticas no es un trabajador. Salvo que se disponga lo contrario, no se le aplican las disposiciones de los convenios o acuerdos colectivos aplicables en la empresa. No se les incluye en la plantilla a efectos de determinar las obligaciones supeditadas al número de trabajadores de la empresa. No participa en las elecciones sindicales.

Sin embargo, si se beneficia de las actividades sociales y culturales de la empresa en las mismas condiciones que los trabajadores.

*Actualidad Internacional Sociolaboral nº 156*

### Duración de las prácticas y periodo de carencia.

Duración máxima. La duración del periodo o periodos de prácticas efectuadas por un mismo estudiante en una misma empresa no puede sobrepasar 6 meses por año de enseñanza. Se puede derogar esta regla en dos supuestos:

- si el estudiante interrumpe momentáneamente su formación para ejercer actividades cuyo objeto exclusivo es la adquisición de competencias relacionadas con la formación;
- si así está previsto en el marco de un programa plurianual del centro de enseñanza.

Periodo de carencia. La acogida sucesiva de estudiantes con convenios de prácticas diferentes, para un mismo puesto sólo es posible cuando se cumpla un periodo de carencia igual al tercio de la duración del periodo de prácticas precedente. (Ejemplo: dos meses de carencia si el periodo de prácticas precedente era de 6 meses).

Esta disposición no se aplica cuando el periodo de prácticas precedente ha sido interrumpido, a instancia del estudiante, antes de que concluya.

Respeto a las reglas de la empresa. El estudiante en prácticas no tiene el estatuto de trabajador; sin embargo, el convenio de prácticas debe establecer las disposiciones del reglamento interno de la empresa, cuando exista, que le son aplicables. Dicho reglamento puede establecer adaptaciones de horario para los que realizan sus prácticas en la empresa.

El empleador puede extinguir las prácticas por falta de disciplina o de las obligaciones del estudiante.

Seguridad y salud laboral. Al estudiante en prácticas se le aplica la totalidad de la reglamentación relativa a la seguridad y salud laborales.

Para los estudiantes de menos de 18 años, se excluyen los trabajos que presentan ciertos riesgos o los que “excedan sus posibilidades”.

Las competencias del Comité de seguridad e higiene sobre los trabajadores de la empresa se extienden a los que realizan las prácticas.

Duración del trabajo. La duración del trabajo aplicable a las prácticas no puede exceder la duración legal establecida en el código de trabajo. Se aplican, concretamente, las disposiciones del código de trabajo relativas:

- al trabajo de menores, en particular la prohibición de trabajo nocturno;
- al descanso semanal, en particular la imposibilidad de derogar las reglas que afectan a jóvenes de menos de 18 años.

No pueden realizar horas extraordinarias y tienen derecho al descanso dominical.

### Gratificación.

Importe. Cuando la duración de las prácticas en la misma empresa supera los dos meses consecutivos, o dos meses consecutivos o no dentro del año escolar, el periodo o periodo de prácticas dan derecho a una gratificación mensual cuyo importe fija el convenio sectorial, acuerdo profesional o, en defecto de ambos, un decreto. La gratificación no tiene naturaleza salarial.

Cuando no haya convenio o acuerdo, el importe de la gratificación por hora de trabajo es igual al 12,5% de la base máxima de cotización/hora a la seguridad social.

Para las prácticas que no reúnen la condición requerida, el derecho a la gratificación es facultativo y depende de la negociación entre la empresa y el estudiante en prácticas.

#### Cotizaciones sociales.

Dentro de un cierto límite, la gratificación abonada está exenta de abono de cotizaciones sociales.

Beneficiarios de la exoneración:

- los estudiantes de centros de enseñanza técnica
- los alumnos de centros de enseñanza secundaria o especializada u otros estudiantes no mencionados anteriormente.
- las personas no incluidas en los apartados anteriores que realizan en un organismo público o privado, prácticas de iniciación, formación o complemento de formación profesional sin contrato de trabajo y que no entran en el marco regulador de la formación profesional permanente.

Sin embargo, no se les aplica la exoneración a:

- las prácticas en el marco de la formación profesional permanente;
- las prácticas de formación para la investigación y las relativas a la formación mencionadas en los artículos L.412-1 y L.412-2 del código de la investigación;

Importe. No son consideradas salario y por tanto no están sometidas a cotizaciones sociales, las gratificaciones abonadas a la persona que realiza prácticas en la empresa que no excedan el 12,5% de la base máxima de cotización/hora a la seguridad social y del número de horas de prácticas efectuadas en el mes considerado. Dentro de este límite, ni la empresa ni la persona en prácticas deben abonar las cotizaciones sociales siguientes:

- seguridad social;
- contribución solidaridad autonomía;
- contribución social generalizada (CSG) y contribución para el reembolso de la deuda social (CRDS)
- cotización al Fondo nacional de ayuda al alojamiento (FNAL)
- abono de transporte.

La parte que exceda el límite anteriormente citado está sometida a cotizaciones y contribuciones salariales y patronales.

Sea cual sea el importe de la gratificación no se cotiza a los riesgos de desempleo ni al retiro complementario.

#### Accidentes de trabajo.

Que las prácticas sean obligatorias o no, la persona que las realiza está cubierta contra el riesgo de accidentes de trabajo, enfermedades profesionales o accidentes "in itinere". La legislación distingue según el importe de la gratificación abonada:

Inexistencia de gratificación o gratificación inferior al límite fijado para la exoneración. En este supuesto la cobertura del riesgo corre a cargo del centro de enseñanza.

*Actualidad Internacional Sociolaboral nº 156*

Cuando la gratificación es superior a este límite, la empresa debe cotizar por estos riesgos por la fracción que sobrepasa el citado límite.

### Contratación a la finalización de las prácticas

Si la persona es contratada por la empresa en los tres meses siguientes a la finalización de las prácticas integradas en el programa escolar y realizadas en el último año de estudios, la duración de las prácticas se deduce del periodo de prueba, sin que este pueda reducirse más del 50%, salvo que un acuerdo o convenio colectivo contenga disposiciones más favorables. Cuando el empleo en la empresa corresponda a actividades que ha venido realizando la persona, la duración de las prácticas se deduce íntegramente del periodo de prueba.

Cuando el contrato de trabajo se efectúa después de unas prácticas cuya duración sea superior a dos meses, esta duración se tendrá en cuenta para la apertura de derechos que requieran cierta antigüedad.

### **Acogida de jóvenes en la empresa**

Para los menores de 16 años, el artículo L.4153-1 del código de trabajo establece el tipo de prácticas que pueden realizar en la empresa. Un decreto (nº 2003-812 de 26 de agosto) y una circular de 26 de agosto de 2003 establecen las modalidades de aplicación y proponen modelos de convenios.

Enseñanza general. Los alumnos de la enseñanza general pueden realizar visitas de información organizadas por sus profesores o, durante sus dos últimos años de enseñanza escolar obligatoria, cursar los periodos de formación mencionados en el artículo L.323-3-1 del código de educación o secuencias de observación.

El objeto de las visitas de formación es el descubrimiento del medio tecnológico, económico y profesional relacionado con los programas de enseñanza, principalmente en el marco de la orientación. Pueden ser organizadas por los establecimientos de enseñanza escolar (escuelas, institutos). No pueden durar más de dos días. Los alumnos no pueden acceder a las máquinas, aparatos o productos cuyo uso prohíbe el código de trabajo a menores.

Las secuencias de observación están destinadas a sensibilizar a los alumnos al medio tecnológico, económico o profesional relacionado con los programas de enseñanza, fundamentalmente en el marco de la orientación. No pueden durar más de una semana y solo pueden realizarlas los alumnos de los dos últimos años de la enseñanza obligatoria. Bajo el control de las personas responsables de encuadrarlos en el medio profesional, pueden participar en actividades de la empresa, pruebas o demostraciones sin acceder a las máquinas, productos o aparatos prohibidos para menores por el código de trabajo.

Los periodos de observación tienen una duración máxima de una semana y se pueden proponer durante las vacaciones escolares a alumnos de institutos con el objeto de elaborar su proyecto de orientación profesional.

### Formación en alternancia o enseñanza profesional.

Los alumnos que cursan este tipo de enseñanzas pueden realizar durante los dos últimos años de su escolaridad obligatoria prácticas de iniciación, de aplicación o periodos de formación (Código de trabajo artículo L.4153-1).

Estas prácticas solo pueden ser organizadas para alumnos de 14 o más años cuyo programa de enseñanza prevea un tiempo de formación en el medio profesional, principalmente en el marco de las formaciones en alternancia. Su duración la determinan los textos del código de educación relativos a estas formaciones.

Las prácticas de iniciación están destinadas a alumnos de clases de iniciación preprofesional en alternancia (Clipa) o en clase preparatoria de aprendizaje de un centro de formación de aprendices. También pueden organizarse para alumnos escolarizados en un sistema de formación en alternancia. Hay un seguimiento de cada alumno por un profesor y por un tutor de la empresa. Los alumnos pueden realizar actividades prácticas variadas y, bajo control, trabajos ligeros autorizados para menores por el código de trabajo pero no acceder a las máquinas, productos o aparatos prohibidos para menores por el código de trabajo.

Las prácticas de aplicación se organizan para alumnos de la enseñanza general y profesional adaptada (Segpa) y de centros regionales de enseñanza adaptada (Erea). Pueden proponerse a otros alumnos de algunas de las variadas modalidades de formación en alternancia o enseñanzas profesionales. Durante estas prácticas, los alumnos pueden efectuar maniobras o manipulaciones de máquinas necesarias para su formación pero no acceder a las máquinas, productos o aparatos prohibidos para menores por el código de trabajo.

Los periodos de formación en medio profesional están destinados a alumnos de las formaciones Segpa y Erea (ver párrafo precedente). El objeto de estos periodos es enseñar a estos alumnos los conocimientos y procedimientos definidos en los programas pero que sólo pueden realizarse en un medio profesional. Los alumnos pueden ser autorizados en las condiciones previstas en los artículos D4153-41 a D.4153-46 del código de trabajo a utilizar máquinas o aparatos de producción y efectuar trabajos prohibidos a menores siempre y cuando sean acompañados por las personas previstas en las normas.

### Convenio de acogida en medio profesional.

En todos los supuestos es necesario que el jefe del centro de enseñanza o el director de la escuela y el responsable de la empresa u organismo de acogida firmen un convenio que debe contener:

- los objetivos pedagógicos de la acogida, sea cual sea su modalidad;
- los alumnos afectados; las modalidades de organización (calendario, horarios, condiciones de acompañamiento, actividades propuestas, seguimiento, evaluación);
- naturaleza de las tareas encomendadas a los jóvenes;
- obligación del empresario de tomar todas las medidas necesarias para garantizar la

Seguridad de los alumnos o, en el caso de visitas, informar al profesorado de los peligros particulares de las visitas en la empresa;

- modalidades de cobertura de los gastos de alojamiento, restauración, transportes y seguros.



No podrá firmarse el convenio cuando los servicios de control hayan determinado que las condiciones laborales pueden atentar contra la seguridad, salud, integridad física o moral de las personas (Código de trabajo artículo L. 4153-2)

Responsabilidad civil. El empleador debe tomar las disposiciones necesarias para cubrir su responsabilidad civil. También el director del centro de enseñanza debe suscribir un seguro que cubra la responsabilidad del alumno por los perjuicios que pueda causar dentro o fuera de la empresa o en el trayecto.

Reparación de accidentes. Por los accidentes derivados de las prácticas de iniciación, aplicación o periodos de formación en medio profesional, los alumnos se benefician de la acción protectora de la legislación sobre accidentes de trabajo.

### **Iniciación a los oficios mediante la alternancia**

Los centros de formación de aprendices pueden acoger, por una duración máxima de un año a los alumnos con 15 años como mínimo o que hayan terminado la escolaridad del primer ciclo de la enseñanza secundaria (sin límite de edad) para que puedan seguir, con estatuto escolar, una formación en alternancia destinada a “que descubran un medio profesional correspondiente a un proyecto de aprendizaje”.

La duración de la formación está modulada en función del proyecto pedagógico del alumno. La solicitud de entrada en esta disciplina denominada “dispositivo de iniciación a los oficios en alternancia” (Dima) se presenta ante el jefe del establecimiento en el que está inscrito el alumno.

### **Misión general de inserción**

Principio. Estas prácticas organizadas por la Misión general de inserción de la Educación Nacional, tienen por objeto preparar la inserción de alumnos de más de 16 años, que han abandonado el sistema de educativo desde hace menos de un año sin perspectivas de formación ni de acceso a una cualificación profesional, o que están escolarizados pero presentan un alto e inmediato riesgo de abandono de la escolaridad (grandes dificultades escolares, faltas asiduas de asistencia)

Acciones propuestas. Durante las prácticas en la empresa, el joven conserva su estatuto de alumno y queda bajo la dirección y vigilancia del establecimiento escolar.

Estas prácticas requieren la firma de un convenio de acogida entre la empresa y el centro escolar. Las acciones propuestas comprenden tres elementos:

- un refuerzo de los conocimientos generales, principalmente en expresión-comunicación, cultura científica y tecnológica, salud y seguridad laboral;
- un periodo en medio profesional;
- un refuerzo del proyecto de inserción y de formación.

### **Medidas para el empleo**

#### Presentación.

Hay numerosos dispositivos destinados a favorecer la inserción profesional de jóvenes menores de 26. Ciertos contratos prevén una formación obligatoria, otros una formación facultativa.

Entre estos dispositivos, algunos están reservados a empresas del sector privado, otros al sector público y asociativo y otros a los sectores público y privado.

Sea cual sea el tipo de contrato, el joven se beneficia de las reglas protectoras del derecho del trabajo.

### Contrato de aprendizaje

El objeto del contrato de aprendizaje es dar a los jóvenes que han cumplido sus obligaciones escolares, una formación general, teórica y práctica, con vistas a la obtención de una cualificación profesional acreditada con un diploma o título profesional de los incluidos en el “repertorio nacional de certificaciones profesionales” (Código de trabajo artículo L.6211-1)

La ley de 28 de julio de 2011 ha modificado la edad mínima requerida para acceder al aprendizaje. Las normas del aprendizaje se aplican a jóvenes de 16 a 25 años. No obstante, los jóvenes de 15 años pueden beneficiarse de un contrato de aprendizaje si justifican haber cursado la escolaridad del primer ciclo de enseñanza secundaria o haber cursado una formación en el marco del Dima (dispositivo de iniciación a los oficios en alternancia) (Código de trabajo artículo L 622.1)

Además, la ley de 28 de julio de 2011 abre el aprendizaje a las empresas de trabajo temporal (Código de trabajo, artículo L 6226-1) y permite a dos empleadores firmar conjuntamente un contrato de aprendizaje para el ejercicio de actividades de temporada (Código de trabajo, artículo L. 622-5-1)

### Contrato de profesionalización.

El contrato de profesionalización permite a los jóvenes de 16 a 25 años adquirir una cualificación y favorecer su inserción (Código de trabajo, artículo L 6325-1). Como en el contrato de aprendizaje, la ley permite a dos empleadores firmar conjuntamente un contrato de aprendizaje para el ejercicio de actividades de temporada (Código de trabajo, artículo L. 6325-4-1)

### Otros contratos

Otros contratos de la política del empleo, como el contrato único de inserción (en sus dos modalidades: contrato iniciativa empleo en el sector mercantil y contrato de acompañamiento al empleo en el sector no mercantil) no están destinados prioritariamente por los jóvenes, sino más ampliamente a los desempleados con dificultades para encontrar un empleo.

## **La protección de los menores**

### Contratación.

Edad de admisión. No se puede contratar a jóvenes ni admitirlos en un centro de trabajo o empresa antes de que hayan sido liberados de las obligaciones escolares, es decir hasta los 16 años. Esta prohibición no se aplica a:

- los establecimientos familiares: en estos, los empleados son miembros de la familia bajo la autoridad del padre, de la madre o del tutor cuando estos establecimientos ejercen su actividad en la vía pública. Sin embargo, el empleo de estos jóvenes se limita a las actividades ocasionales de corta duración, que no pueden considerarse

como perjudiciales o peligrosas. Estas actividades son definidas por decreto (Código de trabajo, artículo L.4.135-5);

- los jóvenes durante las vacaciones escolares;
- a los alumnos que cursan una formación en alternancia o una enseñanza profesional durante los dos últimos años de su escolaridad obligatoria, cuando realizan prácticas de iniciación, de aplicación o periodos de formación en medio profesional (Código de trabajo, artículo L.4.153-1);
- a los alumnos de la enseñanza general cuando hacen visitas de información organizadas por sus profesores o, durante los dos últimos años de su escolaridad obligatoria, cuando realizan periodos de observación o secuencias de observación (Código de trabajo, artículo L.4.153-1);
- a los menores que trabajan en espectáculos, profesiones ambulantes o modelos: los que tienen menos de 16 años no pueden, sin autorización individual previa del prefecto, ser contratados o actuar en una empresa de espectáculos, sedentaria o ambulante, en una empresa de cine, radio o televisión o grabaciones sonoras o ejercer una actividad como modelo (Código de trabajo, artículo L.7.124-1)

El empleo de un niño no escolarizado que ejerza como modelo y la selección previa para el ejercicio de esta actividad, solo puede autorizarse dos días por semana. Durante los periodos escolares, esta actividad solo se autoriza durante los días de descanso semanal que no caigan en domingo (Código de trabajo, artículo L.7.124-7 y L.7.124-8)

#### Prohibición de contratar

Está prohibido contratar a menores en locales donde se sirven bebidas, con excepción del cónyuge o parientes del gerente hasta el cuarto grado (Artículo L. 4.153-6).

Sin embargo el menor de más de 16 años puede ser empleado en estos locales en el marco del contrato de aprendizaje o del contrato de profesionalización, o realizar prácticas siempre y cuando el responsable del local haya obtenido la autorización del prefecto (Código de trabajo, artículo L.4.153-8);

Los artículos D. 4153-15 y D.4153-6 del Código de Trabajo regulan las prohibiciones de trabajar en centros cuyas actividades son contrarias a las leyes penales o pueden atentar contra la moralidad el menor.

El Código de trabajo en sus artículos L.4.153-8, L.4.153-9 y D.4153-21 prohíbe a los que no hayan cumplido los 18 años ciertas actividades peligrosas.

Diferentes disposiciones del código de trabajo establecen medidas de control médico reforzado para los jóvenes ((Código de trabajo, artículo R.4.264-19; R.4.264-10).

#### Vacaciones escolares

Al joven que durante las vacaciones escolares efectúa un verdadero trabajo en la empresa no se le considera en prácticas sino como a un verdadero trabajador.

El menor de 14 o más años, puede realizar trabajos adaptados a su edad durante las vacaciones escolares. Solo se autoriza durante los periodos de vacaciones escolares de 14 días laborables, como mínimo (Código de trabajo artículo D.4.153-2). Es necesaria la autorización del inspector de trabajo.

### Remuneración

La remuneración del joven debe ser, como mínimo, igual al SMI o al mínimo establecido por convenio, con las reducciones legales previstas para los que tienen menos de 18 años. Estas reducciones son:

- Del 20%, antes de los 17 años;
- Del 10% entre 17 y 18 años.

Estas reducciones no se aplican a los jóvenes trabajadores que justifican 6 meses de práctica profesional en el sector profesional correspondiente (Código de trabajo, artículo D.3.231-3).

### Duración del trabajo

Duración máxima. La duración máxima del trabajo del menor es de 8 horas/día y 35 horas/semana.

De forma excepcional, el inspector de trabajo puede conceder excepciones con el límite de cinco horas/semana, pero, en todo caso, la duración del trabajo no puede exceder la duración diaria o semanal de los trabajadores adultos de la empresa. (Código de trabajo, artículo L.3.162-1)

### Trabajo de noche.

Los jóvenes de menos de 18 años no pueden trabajar entre las 22 horas y las 6 horas (Código de trabajo, artículo L.3.163-1). De forma excepcional se pueden conceder excepciones:

- por el inspector de trabajo para los establecimientos comerciales y de espectáculo;
- en los sectores para los que las características particulares de la actividad justifican una excepción (panadería-pastelería, hostelería-restauración; carreras hípicas) (Código de trabajo, artículo R.3.163-1 a R.3.163-4)

Para los jóvenes de menos de 16 años el trabajo está prohibido entre las 20 horas y las 6 horas (Código de trabajo, artículo L.3.163-1; L.3.163-2)

### Descanso

El descanso diario del joven de menos de 18 años debe ser, como mínimo, de 12 horas consecutivas y de 14 consecutivas para los que tienen menos de 16 años (Código de trabajo, artículo L.3.164-1)

El joven trabajador de menos de 18 años tiene derecho a dos días de descanso consecutivos (Código de trabajo, artículo L.3.164-2).

Si la empresa es beneficiaria de una excepción de descanso dominical, el joven de menos de 18 años puede trabajar el domingo, como los otros trabajadores. Sin embargo el aprendiz de menos de 18 años, salvo excepciones para ciertos sectores con características muy particulares, no puede trabajar los domingos.

### Vacaciones y días festivos.

Sea cual sea la antigüedad en la empresa, los trabajadores de menos de 21 años tienen derecho a 30 días laborables de vacaciones anuales.

Como principio general, los trabajadores de menos de 18 años no pueden trabajar los días que la legislación establece como festivos. No obstante, un convenio o acuerdo colectivo de sector, de empresa o de centro de trabajo puede definir las condiciones requeridas para derogar esta prohibición en sectores que las características particulares de su actividad lo justifican (Código de trabajo, artículo L.3.164-8; artículo R.3.164-2)

En este caso, se le aplican al menor las disposiciones del derecho común.

### Salud y seguridad laborales

Sólo se puede autorizar el trabajo de menores para trabajos cuya ejecución no implique, en razón de su edad, una fatiga anormal, ya sea por la naturaleza de las tareas encomendadas o de las condiciones en que deban ser realizadas (Código de trabajo, artículo D.4.152-4).

El código de trabajo establece la relación de trabajos peligrosos, que exceden las fuerzas o que son peligrosos para la moral que están prohibidos para los jóvenes de menos de 18 años, así como las condiciones en las pueden ser contratados para trabajos peligrosos e insalubres (Código de trabajo, artículo L.4.153-8; D.4.153-21 a D.4.153-49)

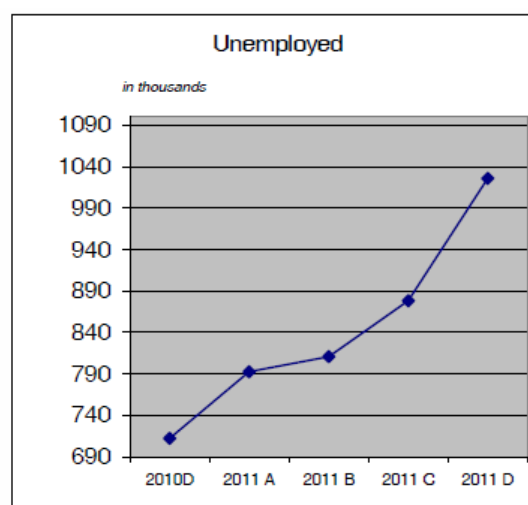
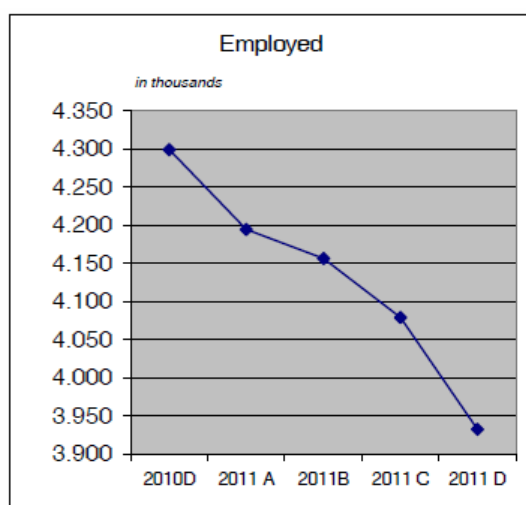
## GRECIA

### ENCUESTA SOBRE POBLACIÓN ACTIVA DEL CUARTO TRIMESTRE DE 2011

Según los datos de la Autoridad Helena de Estadística (ELSTAT), en el cuarto trimestre de 2011 la tasa de desempleo se cifró en un 20,7%, frente al 17,7% del tercer trimestre y al 14,2% del IV trimestre de 2010.

**Cuadro 1. Tasa de desempleo. Cuarto trimestre 2001-2011**

Año	2001	2002	2003	2004	2005	2006	2007	2008	2009	2010	2011
Tasa de desempleo en el cuarto trimestre	11,2	10,2	9,9	10,4	9,7	8,8	8,1	7,9	10,3	14,2	20,7



Por géneros, la tasa de desempleo femenino (24,5%) sigue siendo considerablemente más alta que la masculina (17,8%).

Por tramos de edad, el de jóvenes entre 15 y 29 años es el que presenta la mayor tasa de desempleo (39,5% en general y 44,9% para las mujeres).

**Tasa de desempleo por tramos de edad. 4º trimestre de 2011**



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

Tramos de edad	Cuarto Trimestre					
	2010			2011		
	Hombres	Mujeres	Total	Hombres	Mujeres	Total
Total	11,5	17,9	14,2	17,8	24,5	20,7
15-29	23,9	33,0	28,0	35,0	44,9	39,5
30-44	10,0	17,4	13,2	15,8	23,2	19,1
45-64	7,8	10,1	8,7	12,7	14,8	13,5
65+	1,6	1,6	1,6	2,3	5,9	3,5

Considerando el nivel de educación, la tasa de desempleo media es inferior a la de las personas con nivel de instrucción muy bajo (28,0%) o nulo (30,9%), de las que han completado estudios clasificados como C.I.N.E. 5B (Licenciaturas técnicas, con un 23,1%), y C.I.N.E. 2 (1<sup>er</sup> ciclo de educación secundaria, cuya tasa es 22,4%) y C.I.N.E. 3 (segundo ciclo de educación secundaria), cuya tasa es 22,8%. Por el contrario, las tasas de desempleo más baja las tienen los que poseen un título postuniversitario (11,9%) y los licenciados en disciplinas teóricas (14,8%).

**Cuadro 3.- Tasa de desempleo por género y nivel de educación. Cuarto trimestre de 2010 y 2011**

Nivel de educación según la C.I.N.E. <sup>1</sup>	Cuarto Trimestre					
	2010			2011		
				Hombres	Mujeres	Total
<b>Total</b>	<b>11,5</b>	<b>17,9</b>	<b>14,2</b>	<b>17,8</b>	<b>24,5</b>	<b>20,7</b>
CINE 5AS, 6 (Doctorado o similar)	8,4	8,2	8,3	12,2	11,6	11,9
CINE 5A (Licenciaturas teóricas)	6,7	12,6	9,7	10,7	18,8	14,8
CINE 5B (Licenciaturas técnicas)	12,0	21,4	16,5	18,7	27,9	23,1
CINE 3 (2 <sup>o</sup> ciclo educ. secundaria)	12,4	21,0	15,9	18,9	28,5	22,8
CINE 2 (1 <sup>er</sup> ciclo educ. secundaria)	13,8	21,9	16,4	19,6	27,9	22,4
CINE 1 (Educación primaria)	11,7	13,5	12,3	20,0	19,2	19,7
No han completado CINE 1	14,1	9,5	12,5	28,1	28,0	28,0
No han ido a la escuela	23,4	22,3	23,0	32,3	28,9	30,9

1) Clasificación Internacional Normalizada de la Educación

El número de desempleados está estimado en 1.025.877 personas. El 90,0% de los desempleados están buscando trabajo a jornada completa. En particular, el 46,8% busca trabajo sólo a jornada completa, mientras que el 46,4% preferiblemente a jornada completa, pero aceptaría también el tiempo parcial.

Una parte de los desempleados (6,1%) no aceptó ofertas de trabajo, en el cuarto trimestre, por varias razones. Principalmente:

- Puesto de trabajo incómodo (29,1%)
- Retribución no satisfactoria (26,0%)
- horario de trabajo no conveniente (16,2%).

El porcentaje de los “nuevos” desempleados, es decir los que entran por primera vez en el mercado de trabajo es 24,0%. Y la tasa de desempleados de larga duración (más de un año en busca de trabajo) es 54,6%.

Como ya va sucediendo desde hace un año, y al contrario de lo que ocurría anteriormente, el desempleo es mayor entre las personas extranjeras (25,2%) que entre los griegos (20,2%). Sin embargo, la tasa de actividad de los extranjeros sigue siendo mayor que la de los griegos (72,8% frente al 51,7%).

También por regiones sigue habiendo mucha diferenciación, pasándose del 25,0% de Macedonia Occidental al 11,9% del Egeo Meridional.

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

	4º trimestre 2010	4º trimestre 2011
<b>TOTAL GRECIA</b>	<b>14,2</b>	<b>20,7</b>
Macedonia del Este y Tracia	15,6	21,1
Macedonia Central	15,3	22,8
Macedonia occidental	17,4	25,0
Epiro	13,8	19,2
Tesalia	13,3	19,4
Islas Jónicas	18,1	13,9
Grecia Occidental	13,6	19,6
Grecia Central	14,3	23,8
Ática	14,1	21,7
Peloponeso	10,7	16,8
Egeo Septentrional	10,5	16,8
Egeo Meridional	16,2	11,9
Creta	13,0	17,8

En cuanto al empleo, en el cuarto trimestre de 2011 el número de personas empleadas era 3.932.790, de los cuales los trabajadores por cuenta ajena representaban el 63,0%. La distribución por sectores de actividad económica es la siguiente: agricultura, 12,6%; industria: 17,3%; y terciario: 70,1%.

El porcentaje del trabajo a tiempo parcial es 7,1% del total de los empleados. El 58,3% de quienes elijen el tiempo parcial lo hace porque no encuentra trabajo a jornada completa; y el 5,1% para cuidar niños o adultos dependientes.

#### Triplicado el desempleo en el sector industrial en el trienio 2009-2011.-

Sigue aumentando rápidamente el número de parados en el sector manufacturero e industrial. En concreto, desde el cuarto trimestre de 2010 hasta el mismo trimestre de 2011, el desempleo en el sector creció de 79,068 personas a 112,259 personas, es decir el 42%. Peor aún, desde el cuarto trimestre de 2008 hasta el mismo trimestre de 2011, es decir, desde que se estalló la crisis del crédito monetario, que provocó la crisis financiera, los desempleados en el sector casi se triplicaron: pasaron de 38,847 personas a 112,259 personas, es decir, un aumento del 189%. En números absolutos, los tres años 2009 - 2011, el desempleo en el sector aumentó en más de 73.400 personas.

La industria manufacturera griega sigue siendo, por tanto, afectada por la crisis más de lo que queda afectada la economía griega en general. Los desempleados, despedidos de las empresas manufactureras que son incapaces de encontrar un nuevo empleo, incluso unas pocas horas al día a finales de 2011 eran 33.191 más de lo que a finales de 2010.

A finales de 2011 los desempleados del sector manufacturero representaron el 10,9% del número total de desempleados en el país.



## IRLANDA

### **ESTUDIO SOBRE FLEXIBILIDAD EN EL CENTRO DE TRABAJO**

El Instituto irlandés de Estudios Económicos y Sociales (ESRI) publicó recientemente un estudio encargado por el organismo de defensa de la igualdad en Irlanda (Equality Authority), en el que se concluye que durante la recesión aumentó considerablemente la flexibilidad en las condiciones laborales. El estudio compara datos de 2009 con datos de un estudio anterior realizado en 2003.

Entre los principales datos del estudio destaca que en 2009 el 30% de empleados tenía horario flexible, el 25% de empleados trabajaba a tiempo parcial, el 12% trabajaba regularmente desde casa y el 9% trabajaba en régimen de trabajo compartido. El estudio también examina los acuerdos laborales flexibles por sector y por sexo del trabajador.

Según el informe, el trabajo a tiempo parcial es la forma más común de trabajo flexible ofrecida por empresas irlandesas, ya que el 61% de empleados confirmó que esta opción se encontraba disponible en su empresa en 2009. El dato de 2003 era del 53%. El horario flexible también es común y el 47% de trabajadores confirmó la disponibilidad de esta opción en su empresa. En cuanto al disfrute personal de este tipo de condiciones, son más los que se beneficiaron en 2009 de horario flexible (29%) que de trabajo a tiempo parcial (26%). El trabajo desde casa y el trabajo compartido son formas mucho menos comunes.

La siguiente tabla muestra el porcentaje de disponibilidad y de disfrute de las distintas opciones de trabajo flexible en Irlanda, comparando los datos de 2003 y de 2009:

	<b>2003</b>	<b>2009</b>
<b>Disponibilidad en el lugar de trabajo del trabajador encuestado</b>		
Trabajo desde casa*	13,6%	21,3%
Horario flexible	42,9%	47,7%
Trabajo a tiempo parcial	53,4%	61,3%
Trabajo compartido	29,5%	31,5%
<b>Disfrute por el propio trabajador encuestado</b>		
Trabajo desde casa*	8,0%	12,4%
Horario flexible	22,8%	29,2%
Trabajo a tiempo parcial	20,0%	25,8%
Trabajo compartido	6,1%	9,3%

Los datos de 2009 se refieren a una pregunta sobre "trabajo desde casa durante las horas normales de trabajo", mientras que en la encuesta de 2003 se preguntaba simplemente por "trabajo desde casa". Las respuestas de "no sabe/no contesta" se excluyen en el caso de datos sobre disponibilidad en el lugar de trabajo, y se suman a las respuestas negativas en el caso de disfrute por parte del empleado.

El estudio también concluye que el incremento de la flexibilidad se ha producido de manera más pronunciada en las empresas privadas que en el sector público. La siguiente tabla muestra los datos sobre flexibilidad diferenciando entre encuestados del sector privado y del sector público:

	2003		2009	
	Público	Privado	Público	Privado
<b>Disponibilidad en el lugar de trabajo del trabajador encuestado</b>				
Trabajo desde casa	15,0%	13,3%	15,8%	22,8%
Horario flexible	47,7%	41,8%	48,3%	47,2%
Trabajo a tiempo parcial	61,3%	51,5%	66,8%	59,8%
Trabajo compartido	58,0%	22,7%	55,4%	24,8%
<b>Disfrute por el propio trabajador encuestado</b>				
Trabajo desde casa	9,0%	7,8%	9,7%	13,1%
Horario flexible	26,8%	22,2%	29,8%	29,0%
Trabajo a tiempo parcial	22,6%	19,6%	23,9%	26,4%
Trabajo compartido	12,8%	4,6%	13,4%	8,2%

Asimismo, el informe desglosa los datos por sexo, concluyéndose que el disfrute de condiciones laborales flexibles es más común entre las mujeres, tendencia que ya se reflejaba en los datos de 2003. La diferencia es mucho más pronunciada en el caso de trabajo a tiempo parcial, como se refleja en la siguiente tabla:

	2003		2009	
	Hombres	Mujeres	Hombres	Mujeres
<b>Disponibilidad en el lugar de trabajo del trabajador encuestado</b>				
Trabajo desde casa	16,0%	10,9%	24,0%	18,7%
Horario flexible	38,5%	48,0%	44,3%	50,5%
Trabajo a tiempo parcial	39,0%	69,6%	45,5%	76,6%
Trabajo compartido	21,7%	38,4%	26,0%	36,9%
<b>Disfrute por el propio trabajador encuestado</b>				
Trabajo desde casa	10,3%	5,3%	14,2%	10,6%
Horario flexible	20,2%	25,9%	26,5%	31,8%
Trabajo a tiempo parcial	8,8%	32,8%	12,2%	38,9%
Trabajo compartido	3,3%	9,2%	6,8%	11,8%

Los autores del informe ven positivos los datos, especialmente en tiempos de crisis económica, ya que consideran que la flexibilidad contribuye al bienestar de los empleados, lo que redundará en beneficio tanto de los propios empleados como de las empresas.

Se puede acceder al texto completo del informe del ESRI siguiendo este enlace:

<http://www.esri.ie/UserFiles/publications/20091113090533/BKMNEXT200.pdf>

## ITALIA

### LA IV ENCUESTA DE POBLACIÓN ACTIVA DE 2011

En el IV trimestre de 2011, el número de ocupados creció un 0,1% a nivel interanual. Este tímido aumento sintetiza, por una parte, el nuevo incremento de los extranjeros y el aumento del empleo de los italianos con al menos 55 años de edad y, por otra, el persistente descenso del número de jóvenes ocupados.

Al descenso del empleo de los italianos respecto al año anterior (-98.000) se asocia una significativa subida de la de los extranjeros (+116.000). Sin embargo, mientras la tasa de ocupación de los italianos permanece estable a nivel interanual, en un 56,5%, el de los extranjeros se está reduciendo: del 62,1% del cuarto trimestre de 2010 al 60,8%.

El aumento del empleo de los trabajadores con mayor edad (+164.000 en el tramo de edad de 55 años en adelante), sobre todo a tiempo indefinido, se contrapone a la persistente disminución a nivel interanual del de los más jóvenes (-253.000 en el tramo de edad de los menores de 35 años).

Los ocupados a jornada completa vuelven a bajar (148.000 trabajadores menos, es decir -0,8%). La disminución interanual se refiere tanto a las relaciones laborales por cuenta ajena de carácter estable como, sobre todo, al trabajo autónomo, y afecta de manera más acentuada a la construcción, el comercio y la agricultura. El número de ocupados a tiempo parcial sigue creciendo (+4,7%, equivalente a 166.000 trabajadores), pero se trata, una vez más, de part-time involuntario.

**Tabla 1.- Empleados, por género y macrorregiones**

	<b>Números absolutos (por mil)</b>			<b>Variaciones % sobre IV 2010</b>		
	<b>Total</b>	<b>Varones</b>	<b>Mujeres</b>	<b>Total</b>	<b>Varones</b>	<b>Mujeres</b>
<b>Norte</b>	11.951	6.809	5.142	+0,7	-0,1	+1,9
<b>Centro</b>	4.788	2.758	2.030	-1,0	-1,4	-0,4
<b>Sur e islas</b>	6.214	3.975	2.239	-0,4	-0,7	+0,2
<b>TOTAL</b>	<b>22.953</b>	<b>13.542</b>	<b>9.411</b>	<b>+0,1</b>	<b>-0,5</b>	<b>+1,0</b>

La tasa de empleo de la población entre los 15 y los 64 años, tras diez trimestres consecutivos de descenso y la moderada recuperación de los primeros nueve meses de 2011, en el cuarto trimestre de dicho año ha vuelto a registrar una flexión (-0,1 puntos a nivel interanual), quedando en un 56,9%. El indicador baja en las regiones centrales (-0,9 puntos respecto al cuarto trimestre de 2010) y en las meridionales (-0,1 puntos), mientras que crece en el Norte (+0,2), donde alcanza el 65,3%.

La tasa de empleo de los hombres es 67% (-0,6 puntos menos que el año pasado) mientras la de las mujeres sube en 0,3 puntos, hasta un 46,8%.

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

	<b>IV TRIMESTRE 2011</b>			<b>Diferencia (puntos) con IV 2010</b>		
	<b>Total</b>	<b>Varones</b>	<b>Mujeres</b>	<b>Total</b>	<b>Varones</b>	<b>Mujeres</b>
<b>Norte</b>	65,3	73,6	57,0	+0,2	-0,4	+0,8
<b>Centro</b>	60,5	70,0	51,1	-0,9	-1,5	-0,3
<b>Sur e islas</b>	44,0	56,7	31,5	-0,1	-0,3	+0,1
<b>TOTAL</b>	<b>56,9</b>	<b>67,0</b>	<b>46,8</b>	<b>-0,1</b>	<b>-0,6</b>	<b>+0,3</b>

En el tramo de edad entre los 15 y los 24 años, la tasa de empleo baja del 20,3% al 19,4%. El descenso afecta sobre todo a los hombres (del 24,1% al 22,5).

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

	IV TRIMESTRE 2011			Diferencia (puntos) con IV 2010		
	Total	Varones	Mujeres	Total	Varones	Mujeres
<b>Norte</b>	25,9	29,0	22,6	+0,2	-0,8	+1,2
<b>Centro</b>	20,2	24,0	16,1	-1,7	-1,9	-1,5
<b>Sur e islas</b>	12,6	15,4	9,6	-1,6	-2,3	-1,0
<b>TOTAL</b>	<b>19,4</b>	<b>22,5</b>	<b>16,1</b>	<b>-0,9</b>	<b>-1,6</b>	<b>-0,2</b>

En cuanto a los datos sobre desempleo, en el cuarto trimestre de 2011 el número de personas en busca de empleo registra un sensible incremento interanual (+11,4%, equivalente a 249.000 personas). El aumento afecta tanto a las mujeres como, si bien de manera reducida, a los hombres y se presenta en todo el territorio nacional.

**Tabla 4.- Desempleados, por género y macrorregiones**

	IV TRIMESTRE 2011 (por mil)			Variación % con IV 2010		
	Total	Varones	Mujeres	Total	Varones	Mujeres
<b>Norte</b>	860	426	434	10,6	18,5	3,8
<b>Centro</b>	485	249	236	16,5	20,2	12,8
<b>Sur e islas</b>	1.084	613	471	10,0	6,2	15,4
<b>TOTAL</b>	<b>2.429</b>	<b>1.289</b>	<b>1.140</b>	<b>11,4</b>	<b>12,6</b>	<b>10,2</b>

La tasa de desempleo sigue aumentando, llegando, en el cuarto trimestre de 2011, al 9,6% (+0,9 puntos respecto al año anterior). La tasa de desempleo masculina, tras tres trimestres consecutivos de descenso, ha aumentado a nivel interanual en 9 décimas de punto, llegando al 8,7%; la femenina aumenta 8 décimas, llegando a 10,8%.

En el Norte el crecimiento interanual (del 6,2% al 6,7%) se debe sobre todo a los hombres; en el Centro la tasa sube del 7,9% del 4º trimestre de 2010 al 9,2%, por aumento del desempleo tanto masculino como femenino. En Sur e Islas el indicador registra un 14,9% (frente al 13,6 del año anterior).

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

	IV TRIMESTRE 2011			Diferencia (puntos) con IV 2010		
	Total	Varones	Mujeres	Total	Varones	Mujeres
<b>Norte</b>	6,7	5,9	7,8	+0,6	+0,9	+0,1
<b>Centro</b>	9,2	8,3	10,4	+1,3	+1,4	+1,1
<b>Sur e islas</b>	14,9	13,4	17,4	+1,2	+0,8	+1,9
<b>TOTAL</b>	<b>9,6</b>	<b>8,7</b>	<b>10,8</b>	<b>+0,9</b>	<b>+0,9</b>	<b>+0,8</b>

La tasa de desempleo de los jóvenes entre 15 y 24 años alcanza el 32,6% (era 29,8% en el 4º trimestre del año anterior). El indicador aumenta para los hombres en todas las áreas geográficas, más intensamente en el "Mezzogiorno"; con exclusión del Norte, la tasa aumenta también para las mujeres y alcanza un máximo del 49,2% para las jóvenes mujeres de Sur e Islas.

En el tramo de 20 a 24 años la tasa de desempleo es 28,7% (era 25,8% el año anterior).

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

	<b>IV TRIMESTRE 2011</b>			<b>Diferencia (puntos) con IV 2010</b>		
	<b>Total</b>	<b>Varones</b>	<b>Mujeres</b>	<b>Total</b>	<b>Varones</b>	<b>Mujeres</b>
<b>Norte</b>	24,1	23,1	25,3	+1,1	+3,5	-2,0
<b>Centro</b>	32,9	32,0	34,2	+3,4	+3,8	+2,9
<b>Sur e islas</b>	44,9	42,1	49,2	+5,4	+4,3	+6,8
<b>TOTAL</b>	<b>32,6</b>	<b>31,2</b>	<b>34,5</b>	<b>2,8</b>	<b>3,5</b>	<b>1,6</b>

Además de la última EPA de 2011, el ISTAT ha publicado también los datos medios anuales y los datos provisionales de febrero de 2012.

#### Media anual 2011

Entre 2010 y 2011 el empleo italiano ha disminuido en 75.000 "unidades de trabajo", debido sobre todo a la disminución del empleo masculino. El empleo de los extranjeros aumenta en 170.000, pero la tasa de empleo baja del 63,1% al 62,3% (del 76,2% al 75,4% para los hombres y del 50,9% al 50,5 % para las mujeres).

La tasa de empleo total ha registrado una media del 56,9%, una décima de punto más que en 2010. A nivel territorial, a la reducción del indicador del Centro se acompaña un modesto crecimiento en el Norte y en el Mezzogiorno.

En la media de 2011, la tasa de paro ha sido 8,4%, sin variación respecto al año anterior. El indicador, que ha quedado estable en el Centro, registra una leve disminución en el Norte (del 5,9% al 5,8%) y un crecimiento contenido en Sur e Islas (del 13,4% al 13,6%).

La tasa de desempleo de los extranjeros ha aumentado del 11,6% de 2010 al 12,1% de 2011. El indicador disminuye par a los hombres del 10,4% al 10,2%; y sube para las mujeres del 13,3% al 14,5%.

La tasa de desempleo juvenil crece 1,3 puntos, llegando, en la media de 2011, al 29,1%, con un máximo del 44,6% para las jóvenes mujeres residentes en el Mezzogiorno.

El número de los inactivos entre los 15 y los 64 años sigue sustancialmente estable a nivel anual, como resultado del descenso del componente italiano (-84.000) y el aumento del extranjero (+105.000). Entre los inactivos, crece el número de los que no buscan trabajo pero están disponibles (+5,5%, equivalente a 73.000 personas) y de los que buscan no activamente (+4,3%; es decir unos 63.000); mientras que se educa el de los inactivos que no buscan trabajo ni están disponibles (-0,8%, es decir -100.000).

#### Datos provisionales de febrero 2012

En febrero de 2012 los empleados eran 22.918.000, en disminución del 0,1% respecto a enero (-29.000). La disminución afecta sólo a las mujeres. En la confrontación con el mismo mes del año anterior el empleo registra un aumento del 0,1% (16.000 trabajadores).

La tasa de empleo es 56,9%, en disminución de una décima de punto a nivel mensual y en aumento de una décima a nivel interanual.

Los desempleados eran 2.354.000, con un aumento mensual del 1,9% (45.000 personas). El aumento respecto a febrero de 2011 ha sido del 16,6% (335.000 personas) y afecta tanto a los hombres como a las mujeres.

La tasa de desempleo en febrero ha sido 9,3%, con un aumento de 2 décimas de punto frente a enero y de 1,2 puntos a nivel interanual. La tasa de desempleo de los jóvenes entre 15 y 24 años ha alcanzado el 31,9%, creciendo en 9 décimas frente al mes anterior y en 4,1 puntos frente a febrero del año pasado.

Los inactivos entre 15 y 64 años de edad disminuyen un 0,2% respecto a enero. La tasa de inactividad disminuye en un décimo de punto a nivel mensual, llegando a 37,2%.

#### [La dificultad de los licenciados en encontrar trabajo](#)

El XIII Informe de la Asociación de Universidades, Almalaura, sobre la situación ocupacional de los licenciados, confirma un marco de dificultad global. Desempleo y precariedad avanzan también para los universitarios. A largo plazo la retribución de un titulado universitario sigue siendo el 50% más que la de una persona con título de bachillerato y su tasa de empleo superior en 11 puntos; pero en el trienio a caballo de la crisis económica (2007-2010) el cuadro ha empeorado: ha bajado el empleo, el trabajo estable y la renta. El empleo presenta una tasa del 56,8% para quien ha concluido los cinco años de universidad y llega al 68,6% para los que tienen un diploma universitario de tres años. En 2010 los universitarios que después de un año de la licenciatura no había encontrado trabajo eran el 19,4%, es decir tres puntos más que en 2009 y casi el doble respecto a 2007.

## REINO UNIDO

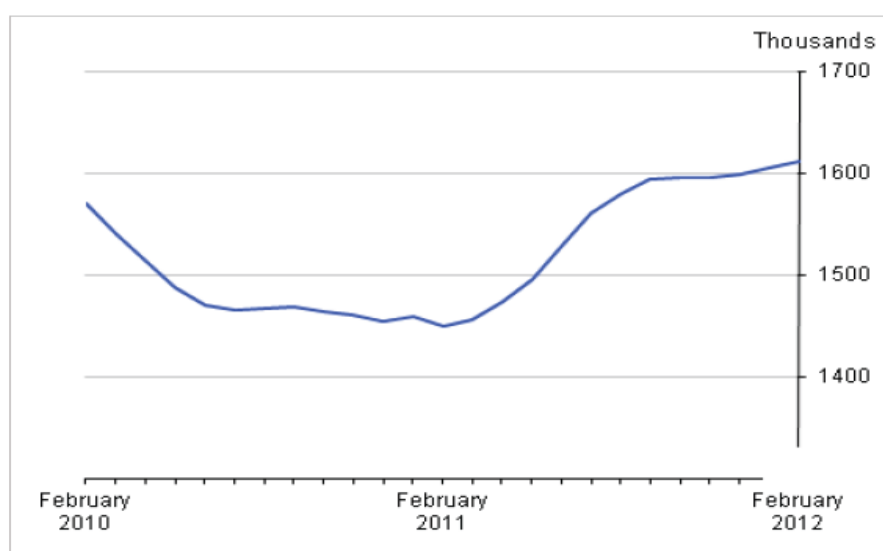
### SITUACIÓN DEL MERCADO DE TRABAJO

La tasa de desempleo para el trimestre noviembre de 2011-enero de 2012 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.<sup>13</sup>

La llamada “cuenta de perceptores” (claimant count), que calcula el número de personas que percibe el subsidio por desempleo, aumentó en 7.200 personas en el mes de febrero de 2012 respecto del mes anterior, situándose en 1,61 millones de perceptores.<sup>14</sup>

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

**Claimant count, seasonally adjusted**



Source: Office for National Statistics, Work and Pensions

Por otro lado, la tasa de empleo (que incluye a las personas que han trabajado en el periodo de referencia o que estaban temporalmente fuera del puesto de trabajo, por ejemplo, de

<sup>13</sup> 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:

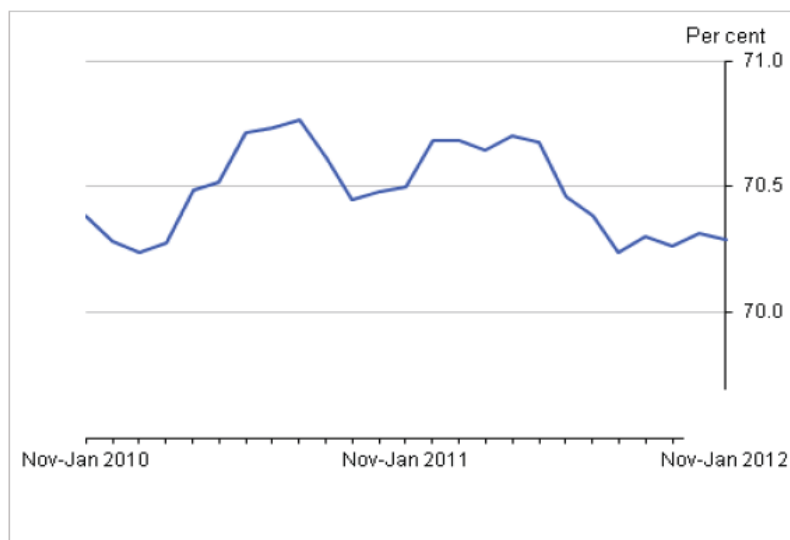
- sin trabajo, que quieren un trabajo, que han buscado activamente trabajo en las últimas cuatro semanas y que están disponibles para trabajar en las próximas dos semanas.
- que no están trabajando, pero han encontrado un trabajo y están esperando para empezar en las próximas dos semanas.

<sup>14</sup> 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.

vacaciones) se situó en un 70,3% para el trimestre noviembre de 2011-enero de 2012. El número de empleados de 16 años o más se mantuvo inalterado respecto al trimestre anterior, en 29,12 millones de personas.

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

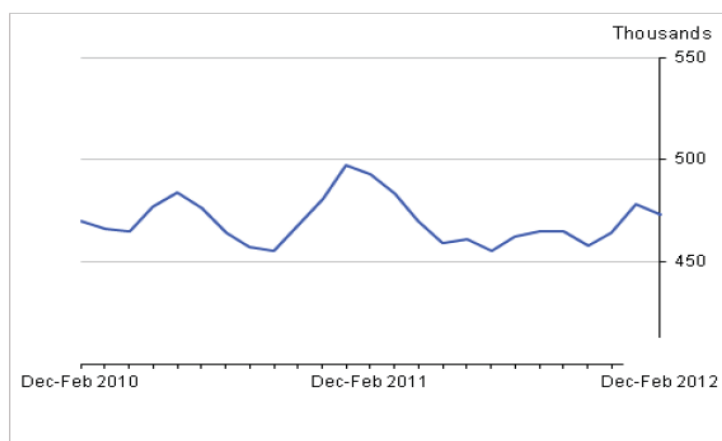
**Employment rate (aged 16 to 64), seasonally adjusted**



Source: Labour Force Survey - Office for National Statistics

Durante el trimestre noviembre de 2011-enero de 2012, estuvieron vacantes 473.000 puestos de trabajo, lo que supuso un aumento de 15.000 respecto del trimestre anterior. A continuación, un cuadro con la evaluación del número de puestos vacantes en los últimos tres años.

**Vacancies, seasonally adjusted**



Source: Vacancy Survey - Office for National Statistics

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

[http://www.ons.gov.uk/ons/dcp171778\\_257901.pdf](http://www.ons.gov.uk/ons/dcp171778_257901.pdf)



### Modificación del Salario Mínimo

El Gobierno anunció el día 19 de marzo las actualizaciones al salario mínimo interprofesional que serán aplicables a partir del 1 de octubre:

- El salario mínimo estándar pasará de 6,08 a 6,19 libras por hora.
- El salario mínimo para jóvenes de 18 a 20 años se mantendrá en 4,98 libras por hora.
- El salario mínimo para jóvenes de 16 a 17 años se mantendrá en 3,68 libras por hora.
- El salario mínimo en puestos de trabajo-formación (apprenticeships) pasará de 2,60 a 2,65 libras por hora.

De este modo, el Gobierno acepta las recomendaciones de la Low Pay Commission, organismo independiente que tiene como función asesorar al Gobierno sobre el salario mínimo. El informe de este organismo que contiene las recomendaciones, se puede consultar en: [http://www.lowpay.gov.uk/lowpay/report/pdf/2012\\_Report.pdf](http://www.lowpay.gov.uk/lowpay/report/pdf/2012_Report.pdf)

## RUMANÍA

### **SITUACIÓN DEL MERCADO DE TRABAJO EN EL IV TRIMESTRE DE 2011**

#### Los datos del IV trimestre de 2011

En el IV trimestre de 2011 la tasa de ocupación de la población en edad de trabajo (15-64 años) fue 57,9%. La tasa de desempleo fue 7,7%.

En el trimestre de referencia, la población activa en Rumanía estaba compuesta por 9.793.000 personas, de las cuales 9.042.000 estaban empleadas y 751.000 en busca de trabajo.

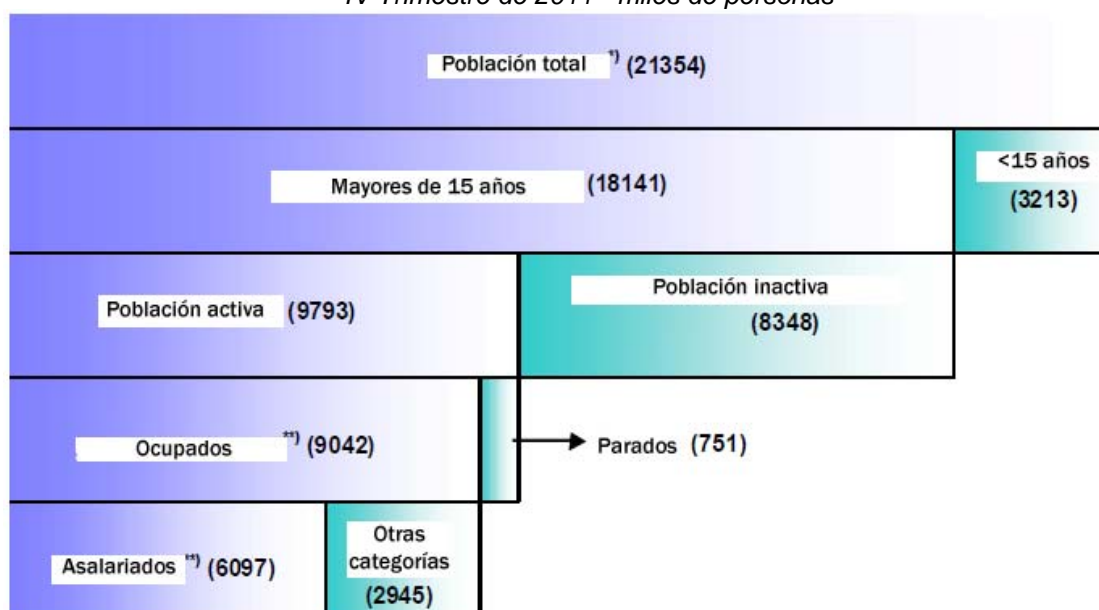
#### **DISTRIBUCIÓN DE LA POBLACIÓN ACTIVA, POR GÉNERO Y AMBIENTE DE TRABAJO - IV TRIMESTRE 2011**

	<b>TOTAL</b>	<b>Hombres</b>	<b>Mujeres</b>	<b>Ambiente Urbano</b>	<b>Ambiente Rural</b>
<i>Datos Absolutos (por mil)</i>					
<b>Población activa</b>	<b>9.793</b>	<b>5.459</b>	<b>4.334</b>	<b>5.529</b>	<b>4.264</b>
<b>Ocupados</b>	9.042	5.010	4.032	5.023	4.019
<b>Parados</b>	751	449	302	506	245
<b>Población Inactiva</b>	<b>11.561</b>	<b>4.933</b>	<b>6.628</b>	<b>6.171</b>	<b>5.390</b>
<i>Porcentajes</i>					
<b>Tasa de Actividad</b>	<b>63,0</b>	<b>70,8</b>	<b>55,1</b>	<b>63,6</b>	<b>62,1</b>
20-64 años	67,3	75,8	58,9	67,6	67,0
15-24 años	31,0	35,5	26,2	26,0	36,6
25-54 años	78,8	86,8	70,8	82,4	73,7
55-64 años	40,6	50,5	31,9	32,7	51,9
<b>Tasa de Ocupación</b>	<b>57,9</b>	<b>64,8</b>	<b>51,1</b>	<b>57,8</b>	<b>58,2</b>
20-64 años	62,3	69,8	54,8	61,7	63,1
15-24 años	23,1	26,6	19,4	16,9	30,1
25-54 años	73,7	80,7	66,5	76,3	69,9
55-64 años	39,0	48,0	31,1	30,9	50,8
<b>Tasa de Paro</b>	<b>7,7</b>	<b>8,2</b>	<b>7,0</b>	<b>9,1</b>	<b>5,8</b>
15-24 años	25,4	25,0	26,0	35,1	17,7
25 años y más	5,9	6,5	5,2	7,2	4,2

Fuente: Instituto Nacional de Estadística

## ESTRUCTURA DE LA POBLACIÓN

IV Trimestre de 2011 - miles de personas



\* -La población total y demás indicadores derivados no tienen en cuenta el saldo migratorio con el exterior

\*\* Incluidas la Fuerzas Armadas y asimilados así como quienes trabajan en el sector informal y en negro

## FORMACIÓN PROFESIONAL

### ITALIA

#### **INFORME DEL INSTITUTO PARA EL DESARROLLO DE LA FORMACIÓN PROFESIONAL DE LOS TRABAJADORES (ISFOL)**

---

Según el apartado sobre empleo y formación, de un amplio "Informe de evaluación del mercado de trabajo en 2011" publicado recientemente por el Instituto para el Desarrollo de la Formación Profesional de los Trabajadores (ISFOL), la posesión de un título educativo superior sigue teniendo mucha influencia en términos de empleabilidad, de calidad en el empleo y de ingresos más elevados. Sin embargo, en Italia, un mayor nivel de escolarización no garantiza unos salarios proporcionales como en otros países europeos donde se presentan mayores diferencias entre los sueldos medios de las personas ocupadas con diferentes niveles educativos y formativos.

La composición de la ocupación italiana resulta sensiblemente inclinada hacia profesiones manuales y elementales y registra un sustancial estancamiento en el aumento de profesiones más especializadas. En este contexto, el déficit de oferta de trabajo cualificado está relacionado también con la baja capacidad de innovación del sistema económico italiano, que sustancialmente, mantiene un nivel de inversión en capital humano por debajo de los mayores competidores europeos. Las empresas, no dispuestas a caminar por la senda de la innovación, tienden así a competir sobre costes de producción, por lo que se les hace muy difícil mantener su actividad, limitando sus perspectivas de inversión. La situación se vuelve más crítica por las restricciones en los créditos a las empresas sobre todo a partir de la crisis de la deuda soberana del 2001.

Por otro lado, la tendencia de las familias a animar a los jóvenes hacia un aumento de su formación aparece como un proceso imparable en un periodo caracterizado también por ASplraciones de promoción social. Este proceso se establece aún de manera, en cierta medida, distorsionada, con una preferencia sobre disciplinas de naturaleza humanística que no ofrecen posibilidades de encontrar un puesto de trabajo adaptado a esa formación ni a las necesidades reales de la demanda de trabajo. La elección de carreras se realiza en un contexto carente de información, donde las familias no conocen en su medida las potencialidades de las carreras emprendidas. Paralelamente, el sistema productivo no llega a alcanzar un nivel de competitividad en línea con muchos de los países comunitarios, permaneciendo anclado en un bajo nivel de inversión en innovación. El riesgo para Italia es, en resumen, el comienzo de un proceso en el que, ante la pérdida de competitividad, las empresas reaccionen reduciendo los costes inmediatos y limitando la inversión, lo que produciría generalmente un beneficio futuro en términos de productividad y de competitividad; en un medio plazo la caída de las inversiones no les garantiza a las empresas un beneficio productivo ya que están obligadas a competir nuevamente sobre los costes inmediatos en detrimento de la inversión. En el pasado, antes de la introducción de la moneda única, la banca central intervenía devaluando la moneda nacional, bajando así los precios de los bienes a exportar para compensar las diferencias de competitividad con otros países. La situación parece por tanto afectada por diferentes elementos distorsionadores, que se encuentran tanto en la oferta como en la demanda de trabajo, sugiriendo actuaciones con el fin de proceder de forma sistemática no solo operando sobre las políticas de empleo. Es necesario por tanto que la situación económica actual sea la ocasión para actuaciones de naturaleza estructural que permitan afrontar los nuevos desafíos de la sociedad del conocimiento con niveles de competencia, productividad e innovación adecuados, también a través de actuaciones sobre el mercado financiero con el fin de impulsar las inversiones privadas

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

## RELACIONES LABORALES

### ALEMANIA

#### PROPUESTA SINDICAL PARA REFORMAR LOS MINI-EMPLEOS

---

La Confederación Alemana de Sindicatos (DGB) ha presentado un concepto<sup>15</sup> para regular y mejorar las condiciones de los mini-empleados, consistente en transformar el empleo poco remunerado en empleo a jornada parcial, donde en un margen de remuneración de hasta 800 euros el empresario cubra desde el primer euro la mayor parte de las cotizaciones regulares a la seguridad social y conforme aumente el volumen salarial el trabajador participe en la cotización. De este modo se podría evitar la marginación de los mini-empleos así como el dumping salarial. Al mismo tiempo los trabajadores gozarían de la total protección de la seguridad social a pesar de la mínima cotización. La DGB quiere evitar también que los empresarios abusen de los beneficios fiscales que les aporta este tipo de empleo.

En la actualidad, unos 7,4 millones de personas en Alemania trabajan en empleos con remuneraciones que no superan los 400 euros al mes. Son dos millones más que hace 10 años, una cifra que representa el 20% de la totalidad de trabajadores del país. De ellos, 2,5 millones realizan estos mini-empleos con carácter adicional, el resto, unos 4,9 millones, son exclusivamente mini-empleados. En promedio ganan 260 euros en el oeste y 200 euros en el este del país. Más de dos tercios ganan menos de 8,50 euros por hora trabajada. Después del empleo regular a jornada completa (23 millones) el mini-empleo es la segunda forma de empleo en el país. Debido a su flexibilidad tanto económica como temporal muchas empresas eligen los mini-empleos para reemplazar puestos de trabajo regulares, sobre todo en el sector de servicios.

La DGB critica que los mini-empleos se crearon para facilitar la integración de los desempleados en el mercado laboral y que no obstante varios estudios de la Agencia Federal de Empleo muestran que el éxito es relativo. Asimismo, para las personas poco cualificadas el mini-empleo se ha convertido en una trampa de la que no pueden escapar. Por otra parte, 680.000 mini-empleados perciben adicionalmente la prestación asistencial Hartz IV para completar sus ingresos. Tampoco se ha cumplido el objetivo de combatir el trabajo ilegal, sobre todo en el ámbito de la economía doméstica, más bien al contrario: muchas empresas realizan contratos de mini-empleo cuando en realidad se trabaja durante más horas y el resto se abona sin declarar. Con su reivindicación de elaboración de una normativa legal que reajuste el empleo poco remunerado, la confederación sindical apunta a la equiparación de todas las relaciones laborales por lo que respecta a la remuneración, las condiciones de trabajo y la seguridad social, y pretende crear una base legal que garantice a partir del primer euro la obligatoriedad de cotización a la seguridad social también para los trabajadores con remuneraciones bajas.

#### **Igualdad de trato en las condiciones laborales**

Con independencia de la jornada laboral todos los trabajadores deben recibir el mismo trato por lo que respecta al salario y al resto de las condiciones de trabajo. Más del 80% de los mini-empleados trabajan por salarios inferiores al límite de los salarios bajos vigente a nivel internacional. A menudo no se respetan los salarios mínimos sectoriales ni la Ley sobre la jornada parcial, y no se concede a los trabajadores otros derechos laborales. Por este

---

<sup>15</sup> [http://www.dgb.de/presse/++co++6d49dfe4-6df2-11e1-56f7-00188b4dc422/@@index.html?search\\_text=mini-jobs](http://www.dgb.de/presse/++co++6d49dfe4-6df2-11e1-56f7-00188b4dc422/@@index.html?search_text=mini-jobs)

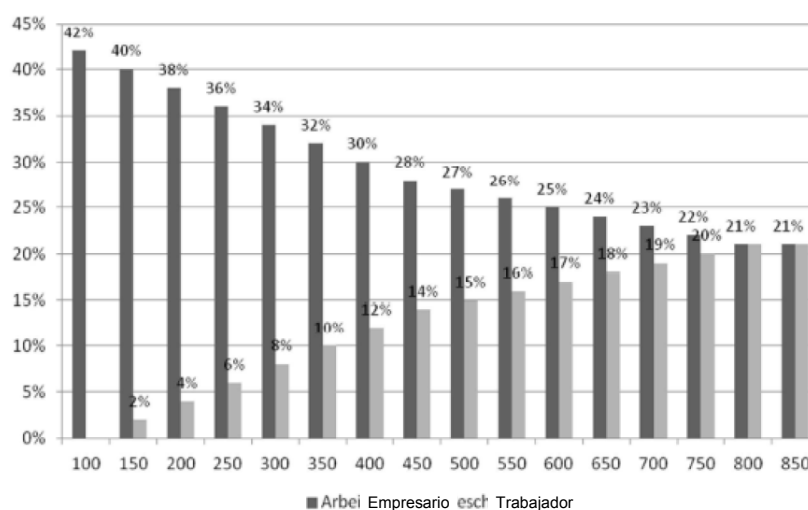
motivo la DGB apuesta por introducir un salario mínimo interprofesional a partir de 8,50 euros/hora y, en su caso, la ampliación de los salarios mínimos sectoriales, como condición para controlar las relaciones laborales y otras regulaciones mínimas como las vacaciones o la continuación del pago salarial en caso de enfermedad.

La DGB reivindica también que se elimine la limitación temporal infundada de las relaciones laborales y que se respete el derecho a aumentar la jornada laboral.

### Igualdad de trato mejorando la seguridad social

La DGB reivindica que todas las relaciones laborales deben estar sujetas a la obligatoriedad del pago de cuotas a la seguridad social desde el primer euro. Un paso para ello sería la ampliación de la zona variable en la que los empresarios abonan progresivamente cuotas reducidas a la seguridad social, de actualmente entre 400,01 y 800,00 euros a la totalidad de los ingresos a partir del primer euro. De este modo el mini-empleado estaría involucrado desde ese primer euro en el sistema de seguridad social y mejorarían sus derechos.

**Ampliación de la zona variable de 1 a 850 euros al mes**



En la actualidad los trabajadores que desempeñan un mini-empleo de hasta 400,00 euros están libres del pago de impuestos y de cuotas a la seguridad social, mientras que las empresas abonan unas cuotas globales a la seguridad social (15% al seguro de pensiones, 13% al seguro de enfermedad). Con estas cuotas los mini-empleados no cotizan completamente al seguro de pensiones, para ello deben completar la cuota (4,6%). Tampoco tienen derecho a asistencia sanitaria ni a percibir en el futuro la prestación por desempleo.

### Eliminación del pago de un impuesto global

En lugar del pago de un impuesto global del 2% por parte del empresario, según la DGB los mini-empleados deben incluirse paulatinamente en el sistema fiscal general. Para ello se prevé un período transitorio de tres años en los que se aumentará la cuota global al 5%. Asimismo la Confederación reivindica que se imponga la obligatoriedad del procedimiento factorial ("Faktorverfahren") en la tributación conjunta, que desde 2009 permite con carácter voluntario que la carga fiscal mensual individual de los declarantes refleje los ingresos de cada uno de ellos, sin que ello haga variar la carga fiscal anual global. Sin la aplicación de este procedimiento no queda clara la carga fiscal de cada uno, ya que en la tributación

conjunta se pueden escoger dos tipos impositivos distintos y las ventajas fiscales se aplican únicamente a los ingresos de uno de los cónyuges, lo que por lo general perjudica a la parte con los ingresos más bajos.

El legislador podría determinar excepciones en la tributación para puestos de interés público. Los escolares podrán trabajar por un período máximo de 16 horas al mes con ingresos de hasta 140 euros sin tener que abonar cuotas a la seguridad social ni pagar impuestos. El empresario seguirá abonando en este concepto un importe global de contribución.

Con la inclusión de los mini-empleados en el sistema fiscal general la DGB quiere evitar el dumping salarial, ya que en la actualidad, al fiscalizarse los ingresos por encima de los 400 euros, muchos trabajadores prefieren permanecer por debajo de este margen. Con la nueva regulación desaparecería esta barrera y aumentaría la motivación de los trabajadores por ampliar su volumen de trabajo.

### **Permanece la oficina central de gestión de los mini-empleos**

La denominada “Mini-Jobzentrale” seguiría encargándose de asesorar y de gestionar el empleo en la economía doméstica y de escolares, así como de controlar el cumplimiento de las condiciones laborales o también asesorar tanto a los trabajadores como a las pequeñas empresas.

### **Reacciones al documento**

La Confederación de asociaciones de la patronal considera la propuesta contraproducente, ya que aumentaría desmesuradamente los costes adicionales de los empresarios, que en la actual modalidad ya abonan más cotizaciones para los mini-empleados que para otros trabajadores.

La Democracia cristiana, partido en el Gobierno, admite también la necesidad de cambios en los salarios mínimos para asegurar mejor la jubilación de los trabajadores. La Socialdemocracia está elaborando por su parte un proyecto de Ley para mejorar la situación de los mini-empleados y evitar la expansión de este tipo de ocupación.



## FRANCIA

### PERMISOS Y AUSENCIAS DEL TRABAJADOR<sup>16</sup>

---

Para continuar con el análisis, iniciado en el informe mensual de enero 2012, sobre los permisos y ausencias del trabajador establecido en la legislación francesa, en este informe se tratan las vacaciones anuales retribuidas, el permiso por acontecimientos familiares, el permiso sabático y el permiso sin sueldo.

#### **Vacaciones anuales retribuidas**

Cualquier trabajador tiene derecho a vacaciones anuales retribuidas, siempre y cuando haya trabajado en la misma empresa durante un tiempo equivalente a un mínimo de 10 días de trabajo efectivo. Cada mes de trabajo causa derecho a un permiso de 2,5 días laborables. El empresario fija las vacaciones según ciertas normas.

#### Durante las vacaciones:

- el empresario abona al trabajador una compensación económica en concepto de vacaciones anuales retribuidas;
- en principio, cuando el trabajador cae enfermo no se posponen sus vacaciones, si durante el disfrute de las vacaciones anuales hay un día festivo y habitualmente retribuido, la duración de las mismas se prolonga un día.

Durante sus vacaciones anuales, el trabajador no tiene derecho a trabajar por cuenta de otro empresario ni a ejercer una actividad retribuida.

#### **Beneficiarios**

Cualquier trabajador tiene derecho a vacaciones anuales retribuidas cualquiera que sea su empleo, categoría o cualificación profesional, naturaleza de su remuneración y horario de trabajo. El trabajador con jornada a tiempo parcial tiene los mismos derechos que el trabajador con jornada completa.

El trabajador debe de haber trabajado con el mismo empresario un mínimo de 10 días de trabajo efectivo o asimilado, para causar derecho a vacaciones anuales retribuidas. Esta disposición resulta de la ley n° 2008-789, de 20 de agosto de 2008, citada en referencia, que renueva la democracia social y la reforma del tiempo de trabajo. Con anterioridad a esta ley, el trabajador debía justificar al menos un mes de trabajo efectivo con el mismo empresario para tener derecho a vacaciones anuales retribuidas, durante el período de referencia.

- Los trabajadores temporales perciben una compensación económica en concepto de vacaciones anuales retribuidas, cualquiera que sea la duración del período trabajado.
- Los trabajadores con contrato de trabajo de duración determinada perciben una indemnización compensadora de vacaciones anuales retribuidas cuando el régimen de vacaciones retribuidas aplicable en la empresa no les permite disfrutar de este permiso de manera efectiva.

---

<sup>16</sup> Ministerio de Trabajo, Empleo y Sanidad

### Definición del “periodo de referencia”

El período de referencia comienza el 1 de junio del año natural anterior y se termina el 31 de mayo del año natural en curso. Se puede pactar otra fecha por convenio o acuerdo colectivo formalizado por aplicación del artículo L. 3122-2 del Código de Trabajo (acuerdos destinados a definir las modalidades de adaptación del tiempo de trabajo y a organizar la distribución de su duración, sobre un período superior a una semana y, a lo sumo, igual a un año), o por acuerdos firmados en aplicación del artículo L. 3122-9 del Código de Trabajo, en su redacción previa a la publicación de la ley del 20 de agosto de 2008 ya citada (artículo derogado; los acuerdos que se firmaron basados en este artículo, en su redacción previa a la publicación de la ley de 20 de agosto de 2008, continúan siendo vigentes).

En las profesiones de la construcción y las obras públicas, el período de referencia está comprendido entre el 1 de abril y el 31 de marzo.

### Cálculo del número de días de vacaciones

El trabajador tiene derecho a 2 días y 1/2 de permiso por mes de trabajo efectivo, es decir, 30 días laborables de descanso (5 semanas) por año completo de trabajo (del 1 de junio al 31 de mayo).

Los períodos equivalentes a 4 semanas o 24 días laborables se asimilan a un mes de trabajo efectivo.

Algunos períodos de ausencia se consideran como períodos de trabajo efectivo, en particular:

- los períodos de vacaciones anuales retribuidas;
- las contrapartidas obligatorias en descanso previstas por el artículo L. 3121-11 del Código de Trabajo;
- los períodos de permiso por maternidad y adopción;
- los períodos de baja por enfermedad profesional o accidente de trabajo que no excedan un año ininterrumpido;
- la denominada “jornada defensa y ciudadanía” (sustituyó al servicio militar);
- los períodos de permiso de formación;
- los períodos asimilados convencionalmente a estas situaciones.

En el cálculo del derecho a vacaciones anuales retribuidas, los días de descanso concedidos por acuerdo colectivo pactado por aplicación del artículo L. 3122-2 del Código de Trabajo se asimilan a tiempo de trabajo efectivo.

En caso de ausencia durante el período de referencia, el cálculo de las vacaciones en días laborables se efectúa según la norma más favorable al trabajador, o sea:

- cálculo por mes de trabajo efectivo: 2 días y 1/2 de vacaciones;
- cálculo en semanas: 4 semanas de trabajo causan derecho a 2 días y 1/2 de vacaciones;
- cálculo en días: concesión de 2 días y 1/2 de vacaciones por período de 24 días de trabajo (horario contado sobre 6 días) ó 22 días (horario contado sobre 5 días y 1/2) ó 20 días (horario contado sobre 5 días).

Cuando el número de días de vacaciones adquiridos no sea un entero, la duración del permiso se redondeará al número inmediatamente superior (por ejemplo, 26 días y medio de vacaciones se redondearán a 27 días).

En el cálculo de la duración de las vacaciones anuales retribuidas se tienen en cuenta los períodos de desempleo parcial en su totalidad. Esta disposición se aplica a partir del Acuerdo Nacional Interprofesional (ANI) de 8 de octubre de 2009.

### Qué se denomina “día laborable”

Se consideran días “laborables” todos los días de la semana a excepción de:

- el día de descanso semanal legal (en principio, el domingo);
- los días de fiesta reconocidos por la ley y habitualmente no trabajados en la empresa.

En cambio, el segundo día de la semana, no trabajado a causa de la distribución del horario de trabajo en 5 días, es día laborable.

### Disfrute de los días de vacaciones anuales

A falta de normativa o de uso o costumbre, el empresario establece, previa consulta con los representantes del personal, el calendario ordinario de vacaciones en la empresa.

Este período, que incluye el que va del 1 de mayo al 31 de octubre, debe ponerse en conocimiento del personal a través del tablón de anuncios de la empresa con al menos 2 meses de antelación.

Los días de vacaciones adquiridos en el año de referencia deben agotarse a 30 de abril del año en curso. En general, el aplazamiento de las vacaciones de un año a otro no se admite, salvo casos particulares:

- la quinta semana puede ser objeto de aplazamiento, pero no más de seis años, con vistas a un permiso sabático o un permiso para la creación de empresa o para el ejercicio de responsabilidades de dirección en una empresa que responde a los criterios de “joven empresa innovadora” (JEI);
- aunque en virtud de una disposición legal la jornada de trabajo de un trabajador se cuenta anualmente, un convenio o acuerdo colectivo de sector o un convenio o acuerdo colectivo de empresa o establecimiento puede prever que las vacaciones a las que dé derecho el año de referencia puedan ser objeto de aplazamiento. En ese caso, dicho aplazamiento puede efectuarse hasta el 31 de diciembre del año que sigue aquél durante el cual se inició el disfrute de las vacaciones.

Finalmente, en el caso de los trabajadores expatriados, trabajadores de los departamentos o territorios de ultramar o trabajadores extranjeros que trabajan en Francia, se pueden llevar a cabo adaptaciones siempre y cuando trabajadores y empresario estén de acuerdo.

En las condiciones previstas por el acuerdo colectivo aplicable en su empresa, los trabajadores pueden destinar a su cuenta ahorro-tiempo la totalidad o una parte de sus vacaciones anuales que exceda 24 días laborables.

A su regreso de un permiso de maternidad o adopción, los trabajadores/-as tienen derecho a sus vacaciones anuales cualquiera que sea el período de vacaciones concedido al personal de la empresa, por acuerdo colectivo o por el empresario. Así, el trabajador/-a cuyo permiso de maternidad o adopción haya coincidido con el período de vacaciones anuales aplicable en la empresa, podrá, a pesar de todo, disfrutar sus vacaciones a su regreso a la empresa, incluso si dicho período de vacaciones ha expirado.

## Fecha de disfrute

A falta de disposiciones convencionales o de uso y costumbre, el orden de disfrute de las vacaciones es establecido por el empresario tras consultar a los representantes del personal, si existen, y teniendo en cuenta la situación familiar de los beneficiarios y de su actividad con otro empresario.

Casos particulares:

- Los cónyuges y las personas vinculadas por un pacto civil de solidaridad (PACS) que trabajan en la misma empresa tienen derecho al disfrute de sus vacaciones de forma simultánea.
- Los trabajadores recientemente contratados pueden, con el acuerdo del empresario, disfrutar los días de vacaciones que hayan adquirido sin esperar el final del período de referencia.

El orden y la fecha de inicio de las vacaciones anuales deben ser comunicados por el empresario a cada trabajador y ponerlo en el tablón de anuncios de la empresa con al menos un mes de antelación. Una vez establecida, esta fecha se impone. Salvo circunstancias excepcionales, no podrá ser modificada por el empresario ni por el trabajador en el mes que precede la fecha prevista. El concepto de “circunstancias excepcionales” no está definido por la ley; en caso de litigio, son los tribunales los que deberán apreciar la existencia o no de tales circunstancias. El trabajador no podrá disfrutar sus vacaciones en una fecha o por una duración establecidas unilateralmente por él y marcharse sin autorización previa del empresario.

La distribución de las vacaciones debe respetar las normas siguientes:

- se pueden disfrutar 24 días laborables como máximo (salvo en algunas circunstancias, la quinta semana debe ser concedida a parte) en una sola vez;
- el período de vacaciones anuales que no supere 12 días laborables debe disfrutarse de manera continuada;
- un período de vacaciones anuales de más de 12 días laborables puede ser fraccionado por el empresario de acuerdo con el trabajador (o con los delegados del personal si se trata de cerrar de la empresa). En ese caso, 12 días de vacaciones deben ser disfrutados de forma continuada entre dos descansos semanales, entre el 1 de mayo y el 31 de octubre, salvo acuerdo colectivo que permita el disfrute total o parcial de estos 12 días fuera de este período;
- el empresario puede imponer el fraccionamiento de la quinta semana con objeto de poder cerrar la empresa durante la misma.

## Casos en los que el trabajador tiene derecho a días de vacaciones suplementarios

### Fraccionamiento de las vacaciones

El fraccionamiento del período principal de vacaciones anuales de 24 días causa derecho a días de vacaciones suplementarios cuando se disfruta una parte de las mismas fuera del período legal (1 de mayo - 31 de octubre):

- cuando el trabajador disfruta entre 3 y 5 días de vacaciones fuera de este período, se le concede un día laborable suplementario;
- si disfruta más de 6 días, se le conceden 2 días laborables suplementarios.

No obstante, empresarios y trabajadores pueden no aplicar esta norma, ya sea con la conformidad individual del trabajador o por convenio o acuerdo de empresa o establecimiento. El empresario puede entonces autorizar el fraccionamiento de las vacaciones pero sometiéndolo a la renuncia a los días suplementarios de vacaciones.

Según una respuesta ministerial (Diario oficial de la Asamblea Nacional de 19 de octubre de 2010), las disposiciones relativas a los días suplementarios de vacaciones en caso de fraccionamiento pueden aplicarse a las vacaciones anuales postpuestas por causa de enfermedad o maternidad. “Así, si las vacaciones anuales retribuidas aplazadas se disfrutan durante el período legal, no darán lugar a días de vacaciones suplementarios. En cambio, si el trabajador y el empresario convienen fijar la fecha de los días de vacaciones postpuestos fuera del período legal, se concederán al trabajador y se calcularán algunos días de vacaciones suplementarios según el método previsto en el artículo L. 3141-19 del Código de Trabajo.”

Por fraccionamiento de la quinta semana no se concede ningún día suplementario.

### Trabajadores jóvenes

Ciertas categorías de trabajadores menores de 21 años, a 30 de abril del año que deben disfrutar las vacaciones, pueden tener derecho, bajo ciertas condiciones, a vacaciones suplementarias.

### Vacaciones según convenio

Algunos convenios colectivos prevén la atribución de días suplementarios de vacaciones según la antigüedad del trabajador.

### **Cálculo de la compensación económica**

Se denomina compensación económica a la remuneración a la que tiene derecho el trabajador durante sus vacaciones anuales. Dos modos de cálculo son posibles. Se escogerá la solución más ventajosa para el trabajador:

- Compensación igual a la remuneración que habría percibido el trabajador durante sus vacaciones si hubiese continuado trabajando;
- Compensación igual a 1/10 de la remuneración total íntegra percibida por el trabajador durante el periodo de referencia (1 de junio – 31 de mayo). La remuneración íntegra incluye el salario base y los complementos salariales (prima de producción, prima de riesgo, horas suplementarias, ventajas en especie, indemnización de final de contrato de duración determinada, etc.). Esta compensación se debe y se abona en la fecha del pago habitual del salario.

El periodo de vacaciones anuales debe figurar en la hoja de paga y se deberán especificar las fechas de las vacaciones así como el importe de la compensación correspondiente.

Situaciones particulares:

- En caso de rescisión del contrato, las vacaciones se abonan en forma de indemnización compensatoria cuyo modo de cálculo se ha especificado más arriba;
- Paro parcial por vacaciones retribuidas: en caso de cierre de la empresa durante las vacaciones anuales el Estado puede conceder, bajo ciertas condiciones, una indemnización a los trabajadores que no han adquirido derechos suficientes para ser retribuidos por la totalidad del periodo de vacaciones.

- Los trabajadores que dependen de una caja de vacaciones retribuidas son retribuidos directamente por esta caja (construcción y obras públicas, artistas fijos discontinuos, estibadores).

### **Incidencia de una incapacidad temporal derivada de enfermedad en el derecho a las vacaciones retribuidas**

Salvo disposiciones convencionales contrarias, la ausencia por incapacidad temporal derivada de enfermedad no da derecho a vacaciones retribuidas. Por el contrario, el empresario no puede deducir los días de ausencia por dicho motivo de las vacaciones anuales retribuidas.

### **Consecuencias de una enfermedad sobre las vacaciones retribuidas**

El trabajador cae enfermo durante sus vacaciones. El trabajador debe reemprender el trabajo en la fecha prevista (obviamente, siempre y cuando su baja haya finalizado): no puede exigir que sus vacaciones sean prolongadas por la duración de la enfermedad o que sean pospuestas.

Durante este período, el trabajador puede acumular la compensación económica, calculada normalmente, con las prestaciones económicas por incapacidad temporal que le abone la Seguridad Social. En cambio, no percibe el complemento salarial abonado por el empresario en caso de enfermedad.

### **El trabajador está de baja por enfermedad en el momento de iniciar sus vacaciones**

El trabajador puede solicitar el aplazamiento de sus vacaciones cuando su baja por enfermedad finalice antes del cierre de la empresa por vacaciones. El empresario decide entonces las fechas durante las cuales el trabajador podrá disfrutar sus vacaciones. A falta de acuerdo o de disposición convencional, cuando la baja por enfermedad finalice antes del cierre del período de vacaciones legal o convencional, el trabajador tendrá derecho a aplazar el disfrute de sus vacaciones anuales si no ha podido disfrutarlas a causa de su incapacidad temporal por enfermedad, accidente de trabajo o enfermedad profesional.

Los trabajadores de regreso de un permiso por maternidad o adopción tienen derecho a sus vacaciones anuales retribuidas cualquiera que sea el período establecido para el personal de la empresa por el convenio colectivo o por el empresario.

### **Permiso por acontecimientos familiares**

Nacimiento, matrimonio, muerte... Cuando estos acontecimientos ocurren, el trabajador asalariado puede ausentarse de la empresa de 1 a 4 días, según las circunstancias. A la petición de permiso dirigida al empresario debe adjuntar un justificante (acta de nacimiento, de fallecimiento, etc.) del acontecimiento. Estos permisos, remunerados, se asimilan a trabajo efectivo en el cálculo de la antigüedad del trabajador y de sus vacaciones anuales.

Estos días de permiso se utilizan en el momento de los acontecimientos en causa y no necesariamente el día en que ocurren. Se cuentan en días laborables, no en días naturales.

### **Permisos y su duración**

En concepto de permiso legal por acontecimientos familiares, el trabajador puede beneficiarse de:

- cuatro días por casamiento o para contraer segundas nupcias;
- tres días por nacimiento o acogimiento. Estos días de permiso no se acumulan con los concedidos por este mismo hijo en el ámbito del permiso de maternidad; sí pueden acumularse con los días de los permisos de paternidad o de adopción;
- dos días por fallecimiento de un hijo;
- dos días por fallecimiento de cónyuge o de compañero vinculado por un Pacto Civil de Solidaridad (PACS);
- un día por casamiento de un hijo;
- un día por fallecimiento de: padre, madre, suegro/-a, hermano/-a.

El convenio colectivo aplicable en la empresa puede prever días de permiso suplementarios.

Los permisos deben ser utilizados en el momento del acontecimiento, aunque el día concedido no sea necesariamente el mismo día del acontecimiento sino el periodo en torno al acontecimiento. Así, por ejemplo, en caso de casamiento de un hijo, el día de permiso puede ser solicitado para el mismo día de su celebración, la víspera o el día siguiente.

### Procedimiento

Para beneficiarse del permiso por uno de los motivos indicados más arriba, el trabajador debe justificar el acaecimiento del evento (casamiento, nacimiento, etc.) que causa derecho. Como el Código de Trabajo no impone ningún formalismo en particular, el trabajador puede aportar la justificación por cualquier medio a su alcance. También debe basarse en su convenio colectivo ya que algunos pueden contener disposiciones particulares al respecto.

### Permiso “sabático”

El permiso sabático permite que los trabajadores que satisfagan condiciones muy concretas de antigüedad y actividad puedan suspender su contrato de trabajo con el fin de realizar un proyecto personal.

Este permiso debe ser objeto de solicitud por parte del trabajador y de respuesta por parte del empresario, respetando las obligaciones establecidas en cuanto a forma y plazos de tiempo. El empresario puede postergar o denegar el permiso en determinadas situaciones.

Al término del permiso sabático, el trabajador debe recuperar su puesto de trabajo anterior, o uno similar con un sueldo al menos equivalente.

### Beneficiarios

Todos los trabajadores que, en la fecha inicial del permiso, justifiquen 36 meses de antigüedad en la empresa, consecutivos o no, y 6 años de actividad profesional sin haberse beneficiado durante los 6 años anteriores, en la misma empresa, de un permiso sabático, un permiso para creación de empresa o un permiso de formación de al menos 6 meses de duración.

### Duración

El permiso sabático tiene una duración de entre 6 y 11 meses.

Salvo disposiciones convencionales más favorables, las retribuciones del trabajador no se abonan durante el permiso sabático. El trabajador puede, no obstante, utilizar los derechos adquiridos en concepto ahorro-tiempo “para financiar” su permiso.

## Requisitos

El trabajador debe informar a su empresario sobre sus intenciones de solicitar un permiso sabático con al menos 3 meses de antelación, indicando la fecha inicial y la duración del mismo.

El trabajador no tiene que justificar su demanda.

Además, durante el permiso, el trabajador puede trabajar en otra empresa o crear la suya propia, a reserva de no ejercer competencia desleal hacia su empresario principal.

## Respuesta del empresario

El empresario deberá informar al trabajador sobre la concesión, aplazamiento o denegación del permiso; ésta última debe estar motivada. A falta de respuesta en los 30 días siguientes a la solicitud del trabajador, se considera que su petición ha sido aceptada.

El empresario puede diferir la fecha de inicio del permiso:

- Sin justificación, dentro del límite de 6 meses a partir de la fecha de la solicitud del trabajador (este aplazamiento puede alcanzar 9 meses en las empresas con menos de 200 trabajadores);
- Dentro del límite de una cuota máxima de permisos, que varía según el personal de la empresa.

En las empresas con menos de 200 trabajadores, el empresario puede denegar el permiso si considera, tras del dictamen del comité de empresa o de los delegados del personal, que el permiso tendría consecuencias perjudiciales para la producción y la buena marcha de la empresa. Contra esta denegación puede reclamarse ante el Consejo de *Prud'hommes*<sup>17</sup> en el plazo de los 15 días siguientes a la recepción de la comunicación del empresario.

## Efectos sobre el contrato

El contrato de trabajo se suspende durante la duración del permiso. Al término de este último, el trabajador vuelve a ocupar su anterior empleo o un empleo similar, con una remuneración al menos equivalente.

Durante el permiso no adquiere ni antigüedad, ni derecho a vacaciones anuales. Es de subrayar que, excepto acuerdo expreso de su empresario, el trabajador no puede alegar derecho alguno a ser readmitido en su empleo antes de la expiración del permiso.

## Permiso sin sueldo

El permiso sin sueldo no está reglamentado: para beneficiarse no se impone ninguna condición ni procedimiento. Su organización y su duración son establecidas de común acuerdo entre el trabajador y el empresario. Éste último es libre de aceptarlo o denegarlo. Un trabajador puede solicitar un permiso sin sueldo por distintos motivos. Si su petición es aceptada, no será remunerado a menos que utilice su cuenta ahorro-tiempo. Del mismo modo, la duración del permiso no influirá en el cálculo de sus derechos a antigüedad y vacaciones.

<sup>17</sup> 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.



El convenio o el acuerdo colectivo aplicable en la empresa pueden contener disposiciones relativas al permiso sin sueldo.

### Características del permiso

Por definición, el permiso sin sueldo es un permiso por conveniencia personal: el trabajador es completamente libre de solicitarlo para fines personales (hacer deporte, viajar, ocuparse de sus hijos, etc.) o profesionales (crear una empresa, ejercer otra actividad profesional, etc.).

Aunque el permiso sin sueldo permite, en principio, que el trabajador pueda trabajar con otro empresario, éste debe previamente comprobar su contrato de trabajo; si contiene una cláusula de no competencia o de exclusividad y el trabajador no la respeta, se arriesga a una sanción o incluso un despido. Incluso sin esta cláusula, el trabajador tiene obligación de lealtad hacia su empresario.

No obstante, habida cuenta de la falta de reglamentación relativa a este permiso (y en consecuencia de garantías, tanto para el empresario como para el trabajador), puede ser más interesante optar por un permiso regulado en el Código de Trabajo, cuyo objetivo corresponda al proyecto del trabajador, tales como:

- el permiso sabático;
- el permiso o tiempo parcial para la creación de empresa,
- los permisos de formación,
- el permiso parental de educación,
- el permiso de solidaridad familiar, etc.

### Procedimiento

Dado que el permiso sin sueldo no está contemplado en el Código de Trabajo, no existe ninguna precisión particular relativa al procedimiento. Con el fin de prevenir cualquier litigio, el principio del permiso, duración, condiciones de vuelta en la empresa, etc. deben ser objeto de un acuerdo escrito entre el empresario y el trabajador. También conviene remitirse al convenio colectivo aplicable en la empresa, que puede prever disposiciones a este respecto.

La remuneración del trabajador no se mantiene durante un permiso sin sueldo. El trabajador puede, no obstante, utilizar los derechos adquiridos en su cuenta ahorro-tiempo “para financiar” este permiso.

## ITALIA

### DATOS SOBRE EL TRABAJO SUMERGIDO

---

Son 244.170 las empresas inspeccionadas en 2011 por los inspectores del Ministerio de Trabajo, INAIL (Instituto de Seguro contra accidentes en el Trabajo) y ENPALS (Instituto de Seguridad Social del Espectáculo y Deporte). De ellas, el 61%, es decir 149.708, han resultado irregulares. Son los datos que emergen del Informe anual sobre la actividad de control en materia de trabajo y seguridad social para 2011. Se han detectado 278.268 trabajadores irregulares, de los cuales el 38% en negro (105.279 "unidades de trabajo equivalente", a las que hay que añadir unos 13.000 trabajadores detectados por la Policía de Hacienda, por un total de 117.955).

El número de los trabajadores en negro ha disminuido, respecto a los 151.000 del año pasado; este fenómeno, según explica el informe, se debe fundamentalmente a la restricción del campo de aplicación de la normativa sancionadora (limitado al trabajo por cuenta ajena), a la disminución del empleo que incide inevitablemente también en el trabajo sumergido, y por último al notable incremento que han tenido las formas contractuales de trabajo flexible, con referencia particular a algunas regiones del norte.

Se han impuesto 52.426 sanciones por el empleo de los trabajadores en negro, con un descenso del 8% respecto a 2010. En particular, en Campania se han descubierto 7.223 trabajadores en negro, en Emilia Romagna 5.847 y en Lombardia 5.448.

Durante los controles llevados a cabo en las empresas se han adoptado 8.564 procedimientos de suspensión de la actividad empresarial, casi todos relacionados con el descubrimiento de mano de obra sumergida en proporción superior al 20% de la presente en el lugar de trabajo y con sólo 36 casos de suspensión por graves y repetidas violaciones en materia de prevención de la salud y seguridad. Las suspensiones realizadas en el sector de servicios de atención al público han sido 3.094, en la construcción 2.396 y en el comercio 1.196.

### REFORMA DEL MERCADO DE TRABAJO EN UNA PERSPECTIVA DE CRECIMIENTO <sup>18</sup>

---

#### Introducción

La reforma tiene como objetivo conseguir un mercado de trabajo dinámico, flexible, incluyente, capaz de contribuir al crecimiento y a la creación de empleo de calidad, combinando, de manera coherente la flexibilidad y la seguridad en el trabajo.

Las medidas establecidas se proponen

- Redistribuir más equitativamente las formas de fomento del empleo, introduciendo en toda la gama de contratos los márgenes de flexibilidad que se han ido introduciendo en los últimos veinte años y adecuando las reglas del despido individual por algunos motivos objetivos a los requisitos del actual contexto.
- Hacer más eficiente, coherente y equitativo el sistema de protección social y de las políticas activas.
- Incentivar el uso de la contratación estable.

---

<sup>18</sup> Nota del Ministerio italiano de Trabajo y Política Social  
*Actualidad Internacional Sociolaboral n° 156*

- Combatir la evasión de las obligaciones contributivas y fiscales de los sistemas contractuales existentes.

Todas estas medidas están interrelacionadas entre sí, por lo que resulta imprescindible la aprobación consensual de la reforma en su conjunto. La eficacia de su puesta en práctica requerirá un esfuerzo para mejorar la eficiencia y la eficacia de todas las estructuras que actualmente se ocupan, a nivel regional y nacional, de estos aspectos del mercado de trabajo. Este es el deseo del gobierno al presentar la reforma en el interés del país, para el funcionamiento del mercado de trabajo, el desarrollo y la competitividad de las empresas, la salvaguardia del empleo y la empleabilidad de sus ciudadanos. Para evaluar el cumplimiento de las actuaciones de la reforma y valorar los efectos de cada una de sus medidas, sobre el mercado de trabajo, sobre la empleabilidad de los ciudadanos y sobre las modalidades de entrada y salida del mercado de trabajo, se constituirá en breve un sistema adecuado de control y evaluación.

En relación con el sector público, serán posibles disposiciones de adecuación que serán negociadas con posterioridad.

### Tipos de contrato

Una primera área de actuación afecta a los tipos de contratos existentes. Se trata de apoyar su uso correcto y limitar los impropios, cuya única finalidad es disminuir el coste laboral evitando las obligaciones previstas para los contratos de trabajo por cuenta ajena.

Dentro del esquema general se prioriza el aprendizaje como punto de partida hacia la progresiva instauración del contrato de trabajo por cuenta ajena indefinido. Para impulsar la contratación estable, la reforma pretende mantener la flexibilidad necesaria para poder afrontar de modo eficiente tanto las fluctuaciones económicas como los procesos de reorganización. Para este fin se establecen:

- Actuaciones puntuales que limiten un uso impropio y distorsionado de algunos instrumentos contractuales y, por tanto, de la precariedad que de ello se deriva.
- Una redefinición de las ventajas económicas de cada tipo de contrato teniendo en cuenta el respectivo grado de flexibilidad y, por tanto, el coste a cargo del sistema de aseguración del que se deriva.
- Una distribución más equitativa en la protección del empleo, con medidas flexibles para las extinciones de los contratos de forma que se desincentiven prácticas incorrectas, y reforzar, por otro lado, la protección en caso de despidos discriminatorios, con el fin de adecuar al actual contexto económico las reglas de los despidos individuales, en particular los realizados por motivos económicos.

Un adecuado régimen transitorio para estas medidas.

A continuación se señalan las principales líneas de intervención sobre los tipos de contratos y sobre la regulación del recurso a las formas contractuales flexibles.

### Contrato Temporal (Contratto a tempo determinato)

Los contratos de trabajo temporales prevén, en comparación con los indefinidos, una mayor activación de formas de protección social. De acuerdo con esta característica, se prevé un incremento de las cotizaciones (porcentaje del 1,4%), destinado a financiar el sistema de prestaciones por desempleo (ASPL)

Siguiendo las indicaciones de la directiva 99/70/CE, para contrarrestar el encadenamiento de contratos temporales entre una misma empresa y un mismo trabajador, se amplía el intervalo de tiempo entre un contrato y otro a 60 días en el caso de contratos de duración inferior a 6 meses, y a 90 días en el caso de los contratos de duración superior (actualmente son 10 y 20 días respectivamente)

Al mismo tiempo, teniendo en cuenta razones organizativas o de reestructuración de las empresas, los contratos temporales podrán prorrogarse más allá de su periodo de finalización previsto para adaptarse a las exigencias organizativas, por un periodo de 20 a 30 días para contratos de duración inferior a 6 meses y de 30 a 50 días para los contratos de duración superior.

Teniendo en cuenta que no se trata de dificultar la utilización de la contratación temporal sino el encadenamiento de estos contratos, con el fin de evitar la contratación indefinida, se establece que no será necesario justificar, a partir de ahora, el primer contrato temporal, -entendiéndose por tal aquel estipulado entre cualquier trabajador y cualquier empresa para cualquier tipo de tareas o funciones- a través de la especificación de la causa, como indica el artículo 1 el Decreto legislativo 368/01, sin perjuicio de los límites máximos de duración. Se establece, además, que para determinar el periodo máximo de 36 meses (teniendo en cuenta prórrogas y renovaciones) previsto para los contratos temporales con un mismo trabajador, se compute también cualquier periodo de relación laboral que haya transcurrido entre el trabajador y el empresario.

En el caso en el que el contrato temporal sea declarado ilegítimo por un juez, la relación laboral continuará a través de la vía de la conversión del contrato y del reconocimiento al trabajador de una indemnización por importe comprendido entre las 2,5 y 12 mensualidades de salario según está previsto en el art. 32,5 de la Ley 183/2010 (cd. Collegato lavoro), recién declarado constitucional por la sentencia n. 303/2011 de la Corte constitucional.

También, con el mismo fin, se prevén otras dos medidas. Por un lado, para disminuir posibles conflictos, se establece que la indemnización citada anteriormente, en cuanto prevista en la ley como "omnicomprensiva", cubre todos los conceptos retributivos y las cotizaciones correspondientes derivadas de la ilegalidad del contrato temporal. Por otro lado, se establece una adecuación del plazo para la impugnación extrajudicial del contrato temporal al cese del mismo (de 60 a 120 días), teniendo en cuenta los nuevos plazos previstos para la renovación del contrato, sin perjuicio del plazo para la impugnación judicial (330 días)

### Contrato de inserción (Contratto di inserimento)

Teniendo en cuenta la situación de las finanzas públicas, se racionalizan los recursos económicos del Estado asignados para la rebaja de cotizaciones de los contratos de inserción (que es, como es sabido, un contrato temporal), concentrándose en los trabajadores de más de 50 años, que sean desempleados de larga duración. Esta rebaja consiste en una reducción del 50% en las cotizaciones previstas a cargo del empleador por un periodo de 12 meses, en el caso de contrato temporal (prorrogable por 6 meses más en

el caso de sucesiva estabilización, para disfrutarla al final del periodo de prueba o ve previsto) y de 18 meses si el trabajador es contratado a tiempo indefinido.

#### [Contrato de aprendizaje \(Apprendistato\)](#)

Bajo la premisa, compartida por todos los agentes sociales, de priorizar el contrato de aprendizaje, la reforma respeta sustancialmente lo ya establecido en el decreto legislativo n.167/2011, según el cual las Regiones y los agentes sociales deberán promover su implantación dentro del plazo ya fijado para el 25 de abril de 2012.

Se proponen algunas medidas dirigidas a reforzar las características formativas del contrato:

- Se introduce un mecanismo según el cual cada nuevo contrato de aprendizaje está ligado al porcentaje de contratación estable que se haya realizado en los últimos 3 años (50%) excluyéndose del cómputo de este porcentaje los contratos extinguidos durante el periodo de prueba, por voluntad propia o despido por causa justa.
- Se eleva la relación entre trabajadores con contrato de aprendizaje y trabajadores cualificados, del actual 1/1 a 3/1.
- La duración mínima será de seis meses, sin perjuicio de la posibilidad de una duración inferior para actividades estacionales y de las excepciones previstas en la Ley de aprendizaje.

Se mantiene que durante el periodo de preaviso al final del periodo formativo seguirá aplicándose la normativa del contrato de aprendizaje. Mientras la formación no esté acreditada oficialmente, la certificación de la formación será sustituida (como de hecho ya sucede de forma no oficial) por una específica declaración del empleador. En este sentido, para facilitar la labor a los empresarios, se elaborará un modelo que será diseñado en vía administrativa.

#### [Contrato de trabajo a tiempo parcial \(Contratto di lavoro a tempo parziale\)](#)

Con el fin de incentivar un buen uso de esta tipología contractual, y para combatir su uso irregular, se establece, sólo para los casos de contratación a tiempo parcial tanto vertical como mixta, un requisito de comunicación administrativa ágil y que no suponga una carga onerosa (sms, fax o PEC) y contextual al ya previsto preaviso al trabajador de 5 días en los casos de variaciones en el horario en aplicación de las cláusulas elásticas o flexibles.

Además, se pretende prever, en caso de relevantes motivos personales precisados por la ley y en otras eventuales hipótesis previstas por la negociación colectiva, la facultad del trabajador de cambiar opinión en caso de tiempo parcial flexible o elástico

#### [Contrato de trabajo intermitente \(Contratto di lavoro intermitente\)](#)

Al objeto de limitar el riesgo de que este tipo de contrato intermitente o “a llamada”, pueda ser utilizado como cobertura para el empleo irregular, se prevé la obligación de efectuar una comunicación administrativa preventiva, bajo la modalidad de comunicación ágil (sms, fax o PEC), cada vez que se efectúa una llamada a un trabajador.

Se pretende derogar, para restablecer la función originaria de este tipo de contratación, el artículo 34,2 del D.Lgs. 276/2003, según el cual “El contrato de trabajo intermitente puede en cada caso ser suscrito con referencia a servicios realizadas por trabajadores de menos de 25 años de edad o por trabajadores con más de 45 años de edad, incluso pensionistas”

Se pretende derogar el artículo 37 del D.Lgs. 276/2003, según el cual: “En el caso de trabajo intermitente por servicios a realizar el fin de semana, así como en las vacaciones de verano o en las vacaciones de navidad o de semana santa, la indemnización de disponibilidad del artículo 36 le corresponde solamente al trabajador en caso de llamada efectiva por parte del empleador. Los convenios colectivos pueden prever el cómputo de otros periodos adicionales”

#### Contrato de trabajo a proyecto (Lavoro a progetto)

Las novedades introducidas en el régimen de la colaboración por proyecto van en la dirección de racionalizar sus características para evitar un uso fraudulento en sustitución del contrato por cuenta ajena.

Para conseguir este objetivo se establecen desincentivos legales y de cotización a la seguridad social.

Entre los primeros, se introducen: una definición más rígida del concepto de “proyecto”, que no puede limitarse a lo que se indica en el objeto social de la empresa; la limitación de su uso a tareas que no sean meramente ejecutivas o repetitivas de las que eventualmente se indican en los convenios colectivos, con el fin de reforzar su componente profesional; la introducción de la presunción del carácter de trabajo por cuenta ajena de la colaboración cuando la actividad del colaborador sea análoga a la desarrollada, en el ámbito de la empresa contratante, por los trabajadores por cuenta ajena, salvo en caso de servicios de alta cualificación; eliminación de la facultad de introducir en el contrato cláusulas individuales que consientan el cese por parte del empresario, antes de finalizar el plazo del contrato o la ejecución del proyecto (se mantiene la posibilidad de cese por causa justa, por incapacidad profesional del colaborador que no permita la realización del proyecto, o por cese en la actividad para la cual se está desarrollando el proyecto); la eliminación del concepto “programa”.

Por otro lado, se establece un régimen sancionador, que clarifica, de acuerdo con la jurisprudencia más extendida (pero superando lo ya asumido por el Ministerio de Trabajo en la circular n.1/2004) que en caso de falta de un proyecto específico el “contrato a proyecto” se considera trabajo indefinido por cuenta ajena.

En cuanto a las cotizaciones, se introduce un incremento del porcentaje IVS (contingencias comunes) para los registrados en la Gestión separada del INPS (registro especial para estos trabajadores), de forma que se vaya acercando a las cotizaciones correspondientes a los trabajadores por cuenta ajera en los siguientes términos:

año	cotización para los que no estén inscritos en otro fondo de Seguridad Social	cotización para los que están inscritos en otros fondos o para pensionistas
<b>2013</b>	28	19
<b>2014</b>	29	20
<b>2015</b>	30	21
<b>2016</b>	31	22
<b>2017</b>	32	23
<b>2018</b>	33	24

### [Contratos con profesionales autónomos \(Partite IVA\)](#)

Para racionalizar el recurso a colaboraciones desarrolladas por profesionales autónomos, se establecen reglas dirigidas a combatir un uso incorrecto de este contrato en sustitución del contrato de trabajo por cuenta ajena.

Se introducen reglas para considerar, salvo prueba en contrario (sin perjuicio de la posibilidad del contratante de probar que se trata de un trabajo genuinamente autónomo), el carácter coordinado y continuo (y no autónomo u ocasional) de la colaboración cuando sea por una duración superior a 6 meses dentro de un año, que el colaborador obtenga, por esta colaboración, el 75% de sus ingresos totales (aunque se trate de facturas emitidas a más personas pero que tengan que ver con la misma empresa) y que la ubicación del trabajador se localice en algún centro de la empresa.

En el supuesto de que la utilización de este tipo de colaboración sea declarada impropia, se considerará una colaboración coordinada y continua (que el ordenamiento ya no admite si falta un proyecto) con la consiguiente aplicación de la correspondiente sanción establecida en el art. 69,1 del Dlgs 276/03.

### [Asociación en participación con relación laboral \(Associazione in partecipazione con apporto di lavoro\)](#)

Se mantiene solo para casos de asociación entre familiares de primer grado o cónyuges.

### [Trabajo accesorio \(Lavoro accesorio\)](#)

Se prevén medidas de corrección al artículo 70 del D.lgs. 276/03, y de la ley 33/2009 y 191/2009, para restringir el ámbito de aplicación de esta forma contractual y para regular el régimen horario de los bonos. Se permite que el bono sea tenido en cuenta en el cómputo de los ingresos necesarios para acceder al permiso de residencia.

### [Prácticas \(Tirocini formativi o stage\)](#)

En virtud de las competencias que tienen asumidas las Regiones, se establecen medidas dirigidas a diseñar un marco más racional y eficiente de las prácticas de formación y orientación, al objeto de mejorar sus potencialidades en términos de empleabilidad de los jóvenes y prevenir los abusos y las posibles distorsiones de este instrumento, en competición con el contrato de aprendizaje. Para ello deberá preverse unas directrices para la definición de los estándares mínimos de uniformidad de esta modalidad a nivel nacional.

En cualquier caso, se podrán prever medidas de competencia exclusiva del Estado, dirigidas a regular los periodos de actividad laboral fuera del tiempo de formación para evitar distorsiones entre uno y otro.

## **Disposiciones sobre flexibilidad en el despido y protección de los trabajadores**

### [Modificaciones en la regulación del despido individual](#)

Una parte muy significativa de la reforma es la referente a la regulación del despido individual, en cuanto que afecta, en particular, al régimen sancionador sobre los despidos improcedentes, previsto en el artículo 18 de la Ley de 20 de mayo de 1.970, n. 300, cd. Estatuto de los Trabajadores.

Es preciso señalar que esta nueva regulación mantiene sin cambios su ámbito de aplicación, que incluye, salvo situaciones particulares como las de las denominadas "organizaciones de tendencia", a los empleadores, empresarios y no empresarios, que cuenten con más de 15 trabajadores en el mismo término municipal o más de 60 en todo el territorio nacional. Ello supone que las disposiciones aplicables a los despidos improcedentes en pequeñas empresas sigue siendo regulado según lo establecido en el artículo 8 de la ley de 15 de julio de 1966, n. 604 (salvo para los despidos discriminatorios).

Dicho esto, la nueva redacción del artículo 18 concibe, fundamentalmente, tres supuestos para el despido individual improcedente, que serán determinados por los Tribunales laborales: a) por motivos discriminatorios; b) por falta de motivos disciplinarios; c) por falta de motivos objetivos o económicos.

Dado que la motivación del despido por parte del empleador se ha convertido en una cuestión clave en este nuevo contexto normativo, está prevista una modificación del artículo 2 de la ley de 15 de julio de 1966, n. 604, en el sentido de hacer obligatorio que se especifique en la carta de despido, el motivo del mismo.

- Para los despidos improcedentes por motivos discriminatorios, las consecuencias se mantienen igual que hasta ahora, con la legislación vigente, según el artículo 18 del Estatuto de los Trabajadores: se le impone al empleador, empresario o no empresario, independientemente del número de trabajadores que tenga a su cargo, la readmisión del trabajador a su puesto de trabajo, el resarcimiento económico del daño causado, por un importe no inferior a 5 mensualidades retributivas, y el ingreso al sistema de prevención social y asistencial de las cotizaciones correspondientes. Además, el trabajador mantiene la facultad de solicitar al empleador, en sustitución de la readmisión a su puesto de trabajo, el pago de una indemnización equivalente a 15 mensualidades retributivas, con consiguiente resolución del contrato de trabajo.

El mismo régimen se aplica para los despidos que se produzcan en el periodo de descanso maternal, o en el de matrimonio, y en todo caso para aquellos que sean improcedentes en el sentido del artículo 1345 del código civil.

La protección en las situaciones de despido discriminatorio sigue siendo por tanto total y absoluta, considerando el despido discriminatorio una lesión de los derechos fundamentales del trabajador, de alcance constitucional.

- Para los despidos objetivos o por motivos disciplinarios, el régimen sancionador prevé una serie de distinciones.

En el caso en el cual se compruebe que no existe justificación para el despido, por la inexistencia del hecho imputado al trabajador o porque dicho hecho pueda considerarse punible con una sanción menor, según la tipificación de "motivo justificado subjetivo" y de "justa causa" prevista en los convenios colectivos de aplicación (situaciones que supondrían un uso arbitrario del poder de despido), el juez anula el despido y condena al empleador a la readmisión del trabajador junto con el resarcimiento económico correspondiente a las retribuciones dejadas de percibir, hasta un máximo de 12 mensualidades. Procederá también el pago de las cotizaciones sociales correspondientes a ese periodo de tiempo. En este caso, el trabajador mantiene la facultad de elegir entre la readmisión y una indemnización sustitutiva equivalente a 15 mensualidades.

Las reglas anteriormente citadas se aplican también a los despidos producidos durante el periodo de conservación del puesto durante la ausencia por enfermedad



del trabajador y a los que se motiven por falta de idoneidad física o psíquica del trabajador, que se declaren improcedentes por los tribunales.

En los demás casos en que se compruebe la improcedencia del despido subjetivo o disciplinario, no se impondrá la readmisión del trabajador sino el pago de una indemnización modulada entre las 15 y las 27 mensualidades retributivas que deberán decidir los tribunales, para lo que se tendrán en cuenta diversos parámetros.

Esta última regla será válida también para los casos de despido que tenga vicio de forma o de procedimiento disciplinario. Sin embargo, en estos casos, si los tribunales solo se limitan a señalar el vicio de forma o de procedimiento, ello comporta una indemnización al trabajador de entre 4 y 14 meses retributivos; todo ello a menos que se compruebe que también hay un defecto en la justificación del despido, en cuyo caso se aplica la regla anteriormente citada.

- Para los despidos objetivos o económicos, cuando se compruebe la inexistencia del justificado motivo objetivo aducido, los tribunales declararán finalizada la relación de trabajo disponiendo el pago al trabajador, de una indemnización de resarcimiento por todos los conceptos retributivos, que puede ser modulada por los tribunales entre las 15 y las 27 mensualidades teniendo en cuenta diversos criterios.

Con el fin de evitar la posibilidad de recurrir abusivamente a los despidos objetivos o económicos, para ocultar otras motivaciones, de naturaleza discriminatoria o disciplinaria, el trabajador tiene la facultad de probar que el despido ha sido causado por razones discriminatorias o disciplinarias, en cuyo caso se aplicará la protección correspondiente.

Para este tipo de despidos se ha previsto un procedimiento de conciliación, ágil y sin excesivas formalidades, ante la Dirección Territorial del Trabajo, en el que el trabajador podrá estar asistido por representantes sindicales, y podrá favorecerse la conciliación entre las partes.

Debe destacarse, en general, que el hecho de determinar a priori los posibles importes del resarcimiento a solicitar por el trabajador despedido improcedentemente permite que dicho resarcimiento sea independiente de la duración del proceso, y que se incentive una solución consensuada del conflicto, con un efecto beneficioso de reducción del contencioso (aparte de los trámites procedimentales que se indican en el punto 3.2).

Este régimen debe coordinarse también con el de los despidos colectivos, en los límites dentro de los cuales vale también para éstos el artículo 18, con la aplicación, para los defectos de estos despidos, del régimen sancionador previsto para los despidos económicos.

#### [Proceso rápido para los conflictos laborales por despido.](#)

Con el fin de reducir la duración de los procesos judiciales derivados de conflictos laborales en relación con los despidos, se establece, de acuerdo con el Ministerio de Justicia, un procedimiento especial exclusivamente dedicado a estos conflictos laborales. En el trámite del procedimiento, una vez detallados los términos de la fase introductiva, compete a los tribunales establecer la duración del proceso, de conformidad con el principio del proceso contradictorio y de la "paridad de armas".

Se trata de un proceso caracterizado por la rapidez y la agilidad pero que, respetando las particularidades del procedimiento laboral, dirigido tradicionalmente a la verificación de los

hechos, prevé una auténtica instrucción, si bien eliminado las formalidades no esenciales en el desarrollo del proceso judicial.

### **Amortiguadores sociales**

Las medidas propuestas se dirigen a restablecer la coherencia entre la flexibilidad y la seguridad en el trabajo, a ampliar y a hacer más equitativa la protección que proporciona el sistema y a reducir distorsiones y carencias que se producen por la utilización fraudulenta de algunos de los instrumentos existentes. Con este objetivo, se clarifica y mejora la tutela en caso de pérdida del puesto de trabajo de forma involuntaria; se extiende el ámbito de aplicación a sectores que no estaban cubiertos por la Cassa Integrazione straordinaria se prevén instrumentos que agilicen la gestión de las crisis empresariales para los trabajadores próximos a edad de jubilación.

La reforma se articula en tres pilares:

- Protección social por desempleo ( Assicurazione sociale per l'impiego (ASpl), con carácter universal
- Protección del trabajador durante la vigencia de la relación laboral (Cigo, CISS, fondi di solidaretà)
- Instrumentos para la gestión de los trabajadores excedentes estructurales.

Tal sistema se considera esencial para garantizar una cobertura adecuada a las situaciones de desempleo (total o parcial), eliminando por tanto la necesidad de utilizar diferentes procedimientos, según las circunstancias, que se caracterizan por una elevada discrecionalidad (in deroghe).

### [Prestación por desempleo \(ASPL\) \(Assicurazione sociale per l'impiego\)](#)

La reforma se caracteriza, con respecto al actual sistema de protección contra el desempleo involuntario, por una ampliación del ámbito subjetivo de cobertura.

Desde el punto de vista de las prestaciones económicas y de la duración, hay una convergencia con las actuales prestaciones por desempleo "ordinaria" y de "mobilità".

La nueva cobertura social por desempleo está destinada a sustituir los siguientes instrumentos:

- Prestación de movilidad
- Prestación por desempleo "no agrícola ordinaria";
- Prestación por desempleo con requisitos reducidos;
- Prestación por desempleo sector construcción (en sus tres variantes)

### [Ámbito.](#)

El ámbito de aplicación se amplía – entre los trabajadores por cuenta ajena- a los aprendices y a los artesanos, que hasta ahora no estaban incluidos en ningún sistema de protección por desempleo.

Permanecen en el nuevo sistema todos los trabajadores por cuenta ajena del sector privado y los trabajadores de las Administraciones públicas con contratos temporales. En cuanto a los trabajadores con contratos por colaboraciones coordinadas y continuadas

(colaboraciones por proyecto), en tanto estén excluidos del ámbito de aplicación, se reforzará y se incluirá en el sistema el pago de la cantidad a tanto alzado prevista en la actualidad.

### Requisitos

Los requisitos para tener derecho a esta prestación son los mismos que hasta ahora se exigían para tener derecho a la indemnización por desempleo “non agrícola ordinaria”: 2 años de cotización a la seguridad social y, al menos, 52 semanas en los últimos 2 años.

### Duración máxima

- 12 meses para los trabajadores de menos de 55 años.
- 18 meses para los trabajadores de 55 años o más.

### Cuantía

Se eliminan los límites mínimos (931,28), se mantiene los límites máximos (1.119,32, que se revalorizan cada año con el índice de precios)

- Porcentajes
  - 75% hasta la cantidad de 1.150 euros ( a revalorizar anualmente con el índice de precios)
  - 25% por la parte de retribución superior a 1.150 € hasta el máximo;
- Disminución del 15% de la cuantía transcurridos 6 meses y de un 15% más cuando hayan transcurridos otros 6 meses.
- Para el cálculo de la cuantía se tendrán en cuenta las retribuciones totales de los dos años cotizados.

La cuantía de la nueva prestación por desempleo (ASPL) será igual que la prestación de movilidad para los trabajadores que cobren hasta 1.200 € al mes, y será claramente superior para los que cuenten con salarios superiores a esta cantidad. En comparación con la prestación por desempleo ordinaria, será siempre más favorable, a excepción de aquellos que hayan tenido retribuciones comprendidas entre los 2.050 y los 2.200 € mensuales.

### Nueva ocupación

Los periodos de trabajo inferiores a los 6 meses no darán lugar al cobro de la prestación por desempleo (con el fin de corregir los desfases). Los periodos de trabajo por tiempo superior a 6 meses darán derecho a una nueva (teniendo en cuenta los requisitos de cotización)

### Prestación por desempleo – Prestación breve ( Mini ASPL)

Se ha modificado completamente el sistema que había hasta ahora de prestación por desempleo con requisitos reducidos. La prestación económica se pagará justo a partir del momento en que se de la situación de desempleo y no en el año siguiente. Para tener derecho es requisito haber cotizado al menos 13 semanas en los últimos 12 meses.

La cuantía de la prestación será calculada de igual forma que la ASPL.

La duración máxima será de la mitad de las semanas que hayan sido cotizadas en los últimos 12 meses descontando los periodos de prestación económica que se hayan podido disfrutar en este periodo. Se suspenderá la prestación para periodos de trabajo inferiores a 5 días.

### Cotización

La cotización será la misma para todos los trabajadores incluidos en el ámbito de aplicación de la nueva prestación en la siguiente medida:

- Porcentaje del 1,31% por los trabajadores con contrato indefinido (se mantiene la actual cotización por desempleo)
- Porcentaje adicional del 1,4% por los trabajadores con contrato temporal

La cotización adicional no se aplicará a los trabajadores contratados para la sustitución de otros trabajadores

Estarán además excluidas de la cotización adicional el trabajo estacional regulado en el D.P.R. de 7 de octubre de 1963, n. 1525 y modificaciones, y en los convenios colectivos.

La cotización adicional tampoco se aplicará a los contratos de aprendizaje (se les da el mismo trato que a los contratos indefinidos).

En cuanto a los trabajadores cedidos por E.T.T., la cotización adicional del 1,4% se compensará con una reducción del mismo importe a los incluidos en el artículo 12.1 del D.Lgs. 276/2010.

En caso de conversión de los contratos temporales en indefinidos se reembolsará el importe de la cotización adicional ingresada, con un máximo de 6 mensualidades; el reembolso se devengará superado el periodo de prueba, cuando se haya acordado el mismo.

Por otro lado, está prevista también una contribución por despido que se ingresará en el Instituto Nacional de Previsión Social en el momento del despido (solo para contratos de trabajo a tiempo indefinido), de media mensualidad de indemnización por cada 12 meses de antigüedad en la empresa en los últimos tres años (computando los periodos de trabajo temporal); se aplica también a los contratos de aprendizaje en los casos de cese (y también al término del contrato de aprendizaje)

Esta contribución sustituye a las siguientes que han estado vigentes hasta ahora:

Desempleo involuntario	1,31
Porcentaje adicional por desocupación en el sector de la construcción	0,80
Movilidad	0,30

### Derogaciones

La reforma deroga de las siguientes normas:

- Prestación de movilidad
- Incentivos para los inscritos en el registro de movilidad
- Desempleo por suspensión
- Desempleo para contratos de aprendizaje
- Incentivos a la colaboración pública y privada

### Caja de Integración Extraordinaria (Cassa Integrazione Straordinaria)

La necesidad de eliminar, en el 2014, los casos en que la Caja de Integración Extraordinaria cubre situaciones no relacionadas con el mantenimiento del puesto de trabajo lleva a considerar necesaria la eliminación de la causa por proceso concursal con cese de actividad (art. 3, L. 223/1991).

### Cotizaciones adicionales sobre las tasas aeroportuarias.

A partir del 1 de enero de 2016, los recargos previstos en el artículo 6 cuarto, 3 del Decreto-ley de 31 de enero de 2005, convertido con modificaciones, en la ley de 31 de marzo de 2005, serán destinados a la gestión de las intervenciones asistenciales y de apoyo al Instituto Nacional de Previsión Social, y parcialmente a la financiación de los incrementos de gasto derivados de la reforma de los amortiguadores sociales.

### **ASPL – Periodo transitorio.**

#### Cuantía

Sin periodo transitorio en cuanto a la cuantía; el nuevo sistema es ya definitivo.

#### Duración

Se irá incrementando con los años según el siguiente esquema:

	<b>2013</b>	<b>2014</b>	<b>2015</b>	<b>2016</b>
<i>hasta 50</i>	8	8	10	12
<i>50-54</i>	12	12	12	12
<i>55 y más</i>	12	14	16	18

### **Periodo transitorio para la prestación por desempleo breve.**

Ya desde el 2013 se calcula con la nueva regla, con referencia para la cotización al periodo 2012 ( año previo a la entrada en vigor)

### **Prestación de movilidad**

#### Duración

Duración máxima decreciente según el año de liquidación:

	2013	2014	2015	2016	2017
<b>&lt; 40 años</b>	12	12	12	ASpl (12)	<b>ASpl (12)</b>
<b>De 40 a 49</b>	24	24	18	ASpl (12)	<b>ASpl (12)</b>
<b>De 50 a 54</b>	36	30	24	18	<b>ASpl (12)</b>
<b>&gt; 54 años</b>	36	30	24	ASpl (18)	<b>ASpl (18)</b>
<b>Sur &lt; 40</b>	24	18	12	ASpl (12)	<b>ASpl (12)</b>
<b>Sur 40- 49</b>	36	30	24	18	<b>ASpl (12)</b>
<b>Sur 50- 54</b>	48	42	36	24	<b>ASpl (12)</b>
<b>Sur &gt; 54</b>	48	42	36	24	<b>ASpl (18)</b>

### Cuantía

Se rige por las normas hoy vigentes.

### **Contribución de financiación**

Nueva regulación a partir de 2013 (comprende el incremento de las cotizaciones por contratación temporal y la contribución por despido)

### **Extensión de la protección de los trabajadores durante la vigencia del contrato de trabajo**

Previsión de un Fondo de Solidaridad bilateral para la tutela de los trabajadores durante la vigencia de la relación laboral para sectores hasta ahora no incluidos en ningún sistema de compensación salarial.

Con el objetivo de extender la protección durante la vigencia del contrato de trabajo a sectores que hasta ahora no estaban protegidos por la normativa en materia de sustitución de rentas salariales “extraordinaria”, y respetando, al mismo tiempo, las especificidades sectoriales, se propone la introducción de un marco jurídico para la creación, dentro del Instituto Nacional de Previsión social, de un Fondo de Solidaridad, El Fondo servirá para financiar las prestaciones económicas de sustitución de rentas salariales con motivo de reducción o suspensión de la actividad laboral debido a las causas previstas en materia de compensación salarial ordinaria y extraordinaria.

Una forma particular de asegurar dicha protección es a través de los contratos de “solidarietà, difensivi ed espansivi” (tienen como objetivo evitar la destrucción de empleo en situaciones de dificultades económicas en las empresas).

Se mantiene la actual normativa sobre la Caja de Integración Ordinaria y Extraordinaria (salvo lo previsto en el punto 4.5) y la relativa a los contratos de solidaridad de la Ley 863/1984.

### Constitución del Fondo

El Fondo se creará por Decreto del Ministro del Trabajo y de las Políticas Sociales, de acuerdo con el Ministro de la Economía y de las Finanzas, teniendo en cuenta los acuerdos y los convenios colectivos, también intersectoriales, suscritos por las organizaciones más representativas a nivel nacional y tendrá validez erga omnes.

En el decreto se determinará el ámbito de aplicación del Fondo en cuanto a los sectores y empleadores que se verán afectados. La ampliación de los límites establecidos para la participación en el fondo, se considerará mensualmente teniendo en cuenta la media del semestre anterior.

### Funcionamiento del Fondo

- Obligación de equilibrio presupuestario ( incluidos los costes de administración),
- Imposibilidad de conceder prestaciones sin la existencia de recursos.
- Se adoptarán modificaciones en la normativa en relación con el importe de las prestaciones o de las cotizaciones, mediante decreto conjunto del Ministerio del Trabajo y de las Políticas Sociales y del Ministerio de la Economía y las Finanzas en base a una propuesta del comité de administración.

- Para garantizar el equilibrio presupuestario con una previsión de 8 años, la determinación o la modificación de la cotización se basarán en el escenario macroeconómico del Ministerio de la Economía y de las Finanzas.
- En el caso de que sea preciso garantizar el equilibrio presupuestario para afrontar el gasto de prestaciones ya comprometidas, los ministerios competentes podrán adaptar las cotizaciones contributivas sin necesidad de la propuesta del comité de administración.
- Cotizaciones a cargo de empleadores y de trabajadores (2/3 y 1/3)

### Obligaciones

El establecimiento del fondo será obligatorio para todos los sectores, para empresas de más de 15 trabajadores. Cuando ya exista, se establecerá un plazo de tiempo para posibilitar su adecuación a lo establecido en el decreto. Para las empresas de menos de 15 trabajadores, se establecerán, consultados los agentes sociales, criterios para su extensión y ampliación, según las experiencias ya observadas.

Para los sectores para los que no se alcancen Acuerdos colectivos dirigidos al establecimiento del fondo en sus convenios colectivos, será establecido por decreto interministerial un fondo de solidaridad residual con las siguientes normas:

- Prestación en cuantía equivalente a la Caja de Integración Salarial
- Cotizaciones a cargo del empleador y de los trabajadores ( 2/3 y 1/3)
- Duración no superior a 1/8 de las horas totales laborales a computar en el transcurso de dos años.
- Las causas serán las previstas en la normativa de la Caja de Integración ordinaria y extraordinaria.

### **Fondo Interprofesional para la Formación Continua**

Los acuerdos pueden prever la renovación de los fondos interprofesionales para la formación continua.

En este caso, un 0,30% de los ingresos, se transferirán al Fondo de Solidaridad, con la obligación de vincularlos a la financiación de la formación continua durante el periodo de suspensión o de reducción de la actividad laboral.

### **Implantación de la Caja de Integración Extraordinaria para algunos sectores**

Se extenderá la aplicación de la Caja de Integración extraordinaria:

- Empresas del comercio entre 50 y 200 trabajadores
- Agencias de viajes por encima de 50 trabajadores
- Empresas de vigilancia por encima de los 15 trabajadores

Se extiende a estos sectores la cotización del 0,9%.

Además se amplía la aplicación de la normativa de la Caja de Integración Extraordinaria a los sectores del transporte aéreo y de los servicios aeroportuarios.

## **Compensación por jornadas no trabajadas por los trabajadores de compañías portuarias reconvertidas.**

### Entrada en vigor:

Puesta en marcha de una indemnización por los días no trabajados por los trabajadores de las empresas derivadas de las reconversiones de las compañías portuarias. ( según lo contenido en el art. 19.12 del D.L. 185/2008)

Obligación de la empresa derivada de la reconversión de la compañía portuaria, de contribuir con una cotización equivalente a la prevista para la Caja de Integración Extraordinaria (0,9% de la cual el 0,3% es con cargo a los trabajadores)

## **Protección de los trabajadores próximos a la edad de jubilación**

### Protección adicional en caso de pérdida del puesto de trabajo. Marco jurídico.

Establecimiento de un marco jurídico para los trabajadores que han cesado en su puesto de trabajo con coste a cargo de los empleadores, siguiendo el modelo previsto para el fondo de solidaridad establecido en la Ley 662/1996.

Facultad de las empresas de establecer acuerdos con los sindicatos más representativos, con el fin de incentivar la salida de los trabajadores mayores, cercanos a la edad de jubilación.

### Requisitos de los trabajadores

Trabajadores que cumplan todos los requisitos para el acceso a una pensión en los siguientes 4 años, según la normativa vigente.

### Requisitos de las empresas

Presentación de garantías suficientes por parte de la empresa (ej. avales bancarios).

### Procedimiento

Solicitud ante el Instituto Nacional de Previsión social, que llevará a cabo el procedimiento y comprobará el cumplimiento de los requisitos de los empleadores y de los trabajadores.

### Cotizaciones

La empresa está obligada a ingresar mensualmente al Instituto Nacional de Previsión Social la provisión para la prestación y para la “contribución figurativa” (son cotizaciones, similares a nuestro “convenio especial”, sin cargo para el trabajador en los casos de interrupción o reducción de la actividad laboral que sirven para alcanzar el derecho a la pensión de “ancianidad” o para incrementar su importe).

### Prestaciones

Prestación por importe equivalente al de la pensión que se habría calculado según las normas vigentes.

### Cotizaciones

Cotización IVS (Invalidez, Vejez y Supervivencia) calculada sobre la retribución media de los últimos 3 años.



## Periodo Transitorio

Para aquellos trabajadores que hayan cesado o cesen en su puesto de trabajo hasta el año 2016 el primer periodo puede ser cubierto (para los trabajadores despedidos con el sistema de "movilidad") por la prestación de "movilidad", sin perjuicio del cumplimiento del requisito de que queden 4 años desde el momento del cese hasta el momento de acceder a una pensión.

### Creación de fondos para actuaciones complementarias

A la vez que vayan disminuyendo progresivamente las prestaciones por desempleo de "movilidad" y sus correspondientes cotizaciones, está previsto que la parte liberada de tales cotizaciones pueda ser destinada, previo acuerdo entre las partes, a un fondo de solidaridad para la financiación parcial de las prestaciones complementarias de las ASpl. Se mantienen las condiciones para el disfrute de la prestación ASpl y las demás prestaciones de sustitución de rentas. De la misma forma podrán ser destinados a la prestación por desempleo especial para el sector de la construcción.

### Medidas para una mayor inclusión de las mujeres en la vida económica

Se prevén actuaciones que favorezcan una mayor inclusión de las mujeres en los ámbitos caracterizados por una limitada participación de las mismas con respecto a los hombres, con el objetivo de disminuir las grandes diferencias que existen especialmente en el sur del país y entre los sectores de población con menos formación, pero que también existe entre los más cualificados y en los puestos de mayor responsabilidad.

Con la convicción de que la escasez y el alto coste de servicios de apoyo a las actividades de cuidado a la familia representan un obstáculo para el trabajo pleno y para el acceso al mercado de trabajo para la mayoría de las mujeres, se establecen medidas dirigidas a garantizar mejores servicios y una organización del trabajo que permita a los progenitores una mayor dedicación a sus hijos, reforzando la protección de la crianza de los hijos.

### Protección de la maternidad y la paternidad y lucha contra el fenómeno de los ceses en blanco

Se introduce, a favor de todos los trabajadores, por cuanto el fenómeno se da con más frecuencia entre la mujeres, la disposición dirigida a luchar contra la práctica denominada "dimisión in blanco" (práctica fraudulenta que consiste en una solicitud de cese voluntario sin fecha que firma el trabajador al principio de la relación laboral para que el empleador pueda usarla cuando quiera), a través de una modalidad más simple de la que estaba prevista en la derogada Ley 188/2007, y sin cargas para los empleadores y los trabajadores. Además, se refuerzan las comprobaciones sobre los ceses voluntarios de las madres trabajadoras.

En particular, la primera sección de la norma extiende las comprobaciones incluso a la resolución del contrato de trabajo con acuerdo entre las partes, practica que se utilizaba para agilizar el procedimiento de cese voluntario.

Se amplía hasta los tres años de edad (también en caso de adopción o acogimiento, incluso internacional) el periodo en el cual el cese de la trabajadora o del trabajador debe ser convalidado por la Inspección del Ministerio del Trabajo para que pueda tener efectos.

Sin embargo, permanece sin cambios la duración del periodo de tiempo en el que está prohibido el despido, así mismo el periodo, que es siempre de un año desde el nacimiento del niño, previsto en el artículo 55, 1 del D.lgs. de 26 de marzo de 2001, n. 151, dentro del

cual el cese voluntario del trabajador o trabajadora que estén disfrutando del permiso de paternidad, da lugar al derecho a la indemnización prevista para el caso de despido, esto es en la práctica una indemnización sustitutiva del preaviso, como si se tratara de un cese por causa justa.

La segunda parte de la disposición comporta, en relación con los efectos del cese voluntario y de la resolución del contrato de trabajo consensuado, que la voluntad resolutoria se exprese a través de alguna modalidad que permita acreditar su veracidad y la autenticidad de la manifestación de la voluntad del trabajador de finalizar la relación de trabajo. Esto será posible a través de modalidades alternativas que se acordarán entre las partes. Una de ellas consiste en que las partes se dirijan a la Inspección del Ministerio del Trabajo para su convalidación. Una segunda modalidad consiste en una declaración firmada en la parte inferior del justificante de la transmisión de la comunicación del cese en la relación laboral que el empleador está obligado a enviar a la oficina de empleo según se establece en el artículo 21 de la ley 264/1949; con la precisión de que, con esta comunicación en forma telemática, la recepción del justificante de la transmisión no implica tiempos de espera adicionales. Este nuevo modo de acreditación que se produce en un momento muy determinado del proceso se adapta a los intereses del empleador y del trabajador. En efecto, la norma, al ofrecer información sobre los efectos derivados de cada situación que pueda realizar el trabajador, por un lado tutela la libertad del trabajador o trabajadora, por cuanto se comprueba su auténtica voluntad del cesar en su relación laboral, y por otro tutela la confianza del empleador de forma consecuente con los comportamientos del trabajador.

Podrán establecerse por Decreto otras modalidades dirigidas a la simplificación administrativa, en función de la evolución e implantación de los medios informáticos y tecnológicos.

En todos los casos está prevista una sanción administrativa para los casos de “cese firmado en blanco”, sin perjuicio de la aplicación, en su caso, de sanciones penales cuando se pueda comprobar la existencia de un delito.

En el caso de que se produzca una dimisión en blanco, el cese en la relación laboral será considerado como un despido discriminatorio con todas las consecuencias que de ello se deriva.

#### [Conciliación y permiso de paternidad obligatorio](#)

Para fomentar la corresponsabilidad entre padres y madres en la asunción de las tareas de cuidados de los hijos, se han previsto algunas modificaciones al Texto Unificado sobre maternidad y la introducción de un permiso de paternidad obligatorio, en línea con lo establecido en otros países y con la directiva 2010/18/EU. En concreto, el permiso de paternidad obligatorio se reconoce al padre trabajador dentro de los 5 meses siguientes al nacimiento del hijo y por un periodo de tres días consecutivos.

Los recursos necesarios para esta medida se obtendrán del fondo para la financiación de medidas para el aumento del empleo juvenil y de las mujeres (Artículo 24,27. Ley 214/2011)

#### [Medidas para favorecer la conciliación de la vida familiar y laboral](#)

Con el fin de impulsar la participación femenina en el mercado de trabajo, se ha acordado la introducción de un bono-cheque para servicios de guardería. La madre tendrá derecho al bono al final del disfrute del periodo de maternidad obligatorio, por una duración de 11 meses consecutivos que se podrá utilizar como alternativa al disfrute del permiso de maternidad facultativo. El bono será reembolsado por Instituto Nacional de Previsión Social.

El importe variará en función de los parámetros del Índice de de la Situación Económica Equivalente de la familia. Los recursos económicos para la financiación de esta medida se obtendrán del fondo para la financiación de actuaciones dirigidas al aumento del empleo juvenil y de las mujeres.

### **Medidas dirigidas al empleo de las personas con discapacidad**

Al objeto de incrementar la incorporación y la integración de las personas con discapacidad en el mercado de trabajo, se han introducido modificaciones en la normativa vigente para extender su ámbito de aplicación (L. 68/99).

En concreto, para el cálculo de la cuota de reserva de puestos de trabajo se computarán todos los trabajadores por cuenta ajena con la exclusión de algunas categorías (trabajadores con discapacidad en alta, socios de cooperativas, contratos de reinserción, trabajadores contratados para actividades a desarrollar en el extranjero, trabajadores interinos, trabajadores socialmente útiles, trabajadores a domicilio, trabajadores incluidos en el programa de trabajo emergente).

Además es necesario combatir los abusos de las exenciones totales o parciales que, en la normativa vigente permite, a algunos empleadores que desarrollan su actividad en sectores concretos, por sus especiales condiciones y para determinadas tareas, la exclusión de la obligación de contratar a personas con discapacidad.

Por tanto, cumplir con la previsión de garantizar un número de puestos de trabajo para las personas con discapacidad, según se establece en el artículo 3 de la ley 68/99, requiere mayores y más duros controles por parte de la Inspección del Ministerio del Trabajo, dirigidas a verificar la correcta aplicación de la cuota de reserva obligatoria en todas las empresas públicas y privadas.

### **Medidas dirigidas a combatir el trabajo irregular de las personas inmigrantes**

Para evitar que la crisis económica suponga un aumento de la situación de irregularidad de los trabajadores extranjeros que han perdido su empleo, es necesario adoptar medidas que les faciliten su reincorporación al mercado de trabajo, dirigiendo las ofertas de empleo a los inmigrantes que se encuentran en el país en vez de recurrir a nuevos flujos del exterior.

Por tanto, la pérdida del puesto de trabajo no puede suponer la revocación del permiso de residencia del trabajador extracomunitario y de su familia, y es necesario prolongar el periodo de tiempo en el que el trabajador puede estar inscrito en la lista de demandantes de empleo, extendiéndolo también a todo el periodo en el cual está percibiendo una prestación por desempleo. En este sentido se propondrán actuaciones de acuerdo con el Ministerio del Interior.

### **Políticas activas y servicios de empleo**

#### Objetivos

Otra área de intervención es la que afecta a las políticas activas y a los servicios de empleo. En esta área se prevé un gran acuerdo entre el Estado y las Regiones para reformar las políticas activas adaptándolas al contexto económico actual y asignándoles su verdadero papel de aumentar el empleo mediante:

- Activación de la persona que busca trabajo, ya sea sin ocupación anterior, despedida o sobre todo, que esté percibiendo alguna prestación social, con el fin de incentivar la búsqueda activa de una nueva ocupación.
- Cualificación profesional de los jóvenes que se incorporan al mercado de trabajo
- Formación a lo largo de la vida laboral
- Recualificación de aquellos que han perdido su empleo para mejorar su empleabilidad.
- Orientación para las personas con más dificultades de empleabilidad.
- También se deben instituir, mediante las políticas activas, canales de convergencia entre la oferta (nueva o relacionada con la pérdida del puesto de trabajo) y la demanda (análisis de las necesidades de las empresas en relación con la capacitación de trabajadores y profesionales), con el fin de buscar un punto de encuentro entre los que ofrecen trabajo y quien los busca. Las medidas de activación deben apoyarse en un compromiso de recíproca responsabilidad y obligación entre instituciones que ofrecen servicios de intermediación, trabajadores, empleadores.

La existencia de prestaciones económicas para las personas desempleadas refuerza la necesidad de tener en cuenta una finalidad concreta de las actuaciones públicas: a la extensión de la ayuda a las personas en riesgo de exclusión social se añade la exigencia de combatir abusos y desincentivos relacionados con el pago de subsidios. Esta exigencia implica que, en muchos casos no se limitará a la puesta a disposición de servicios (que de otra manera la lógica del mercado podría no suministrar o no suministrarla a todos en condiciones de igualdad), pero sí se llegarán a imponer determinadas actuaciones concretas, en la lógica de la vigilancia y de la prevención, para evitar posibles abusos y situaciones de discrecionalidad ¿o marginalidad?

### Principios generales

Sin perjuicio de las competencias de cada institución u organización y respetando las funciones de cada una, es necesario alcanzar un acuerdo puntual, por objetivos, finalidad y tiempos entre el Estado, las Regiones y los Agentes Sociales con el fin de establecer mecanismos, incluso con reformas institucionales, que permitan una gestión coordinada de las políticas de activación, formación y sostenimiento de rentas, con una identificación común de todos los posibles colectivos de beneficiarios. Los puntos esenciales de este Acuerdo se integrarán en el texto de la reforma, será ratificado por el Gobierno y por las Regiones y finalmente se tratará en la conferencia Estado –Regiones.

### El papel de los servicios de empleo y organización

Una actuación fundamental en esta materia afecta a la renovación de las funciones de los servicios de empleo y a la reorganización de sus estructuras. Es necesario definir un sistema de gobernanza a través de un marco nacional común de referencia.

Para las Oficinas de Empleo, es necesario determinar unos “Niveles Esenciales de Servicio” homogéneos. Las oficinas pueden funcionar directamente o podrán externalizar los servicios anteriormente citados a agencias privadas. Se determinarán gratificaciones y sanciones para incentivar la eficiencia de los servicios de empleo y para impulsar su correcto funcionamiento tanto para los trabajadores como para los beneficiarios de servicios y prestaciones.

Es necesario prever un acuerdo entre el Estado y las Regiones (con la participación de los Agentes Sociales) para elaborar un sistema informático único y la utilización conjunta de los datos, por usuario, provenientes no solo de la base de datos de los perceptores, sino sobre todo de los sistemas informativos de trabajo de las Regiones. Este sistema de información,

con unos códigos únicos y bases estadísticas comunes para todos, es esencial para el funcionamiento correcto y eficaz de los datos y, por tanto, para poder establecer una relación ente las políticas activas y pasivas.

Un primer paso debe consistir en acelerar de proceso de informatización de todos los servicios de empleo (certificaciones on line, acceso a los datos personales a través de la página web).

Para mejorar la gobernanza del sistema y garantizar la eficacia y la efectividad de los servicios, se analizarán distintas posibilidades de actuación en las oficinas de empleo de las regiones. En concreto se valorará la creación de una sede única para acceder a las políticas activas y pasivas (de acuerdo con el INPS y las entidades participantes en la gestión de los servicios de empleo). Desde este punto de vista, el actual marco institucional prevé que las políticas activas sean asignadas a la competencia legislativa conjunta del Estado y las Regiones (según el concepto de “tutela y seguridad en el empleo”), mientras que las políticas pasivas (concepto de “seguridad social”) a la competencia exclusiva del Estado.

El Estado y las Regiones, convienen en activar un camino que, sobre la base de los objetivos y principios generales enunciados con anterioridad, permita alcanzar un Acuerdo en la celebración de la Conferencia Estado- Regiones el día 30 de junio de 2012, que identifique las líneas directivas de la reforma y las posibles reestructuraciones de las entidades y organismos necesarios, incluso la propuesta del Gobierno de crear una Agencia única y nacional para la gestión integrada de las políticas activas y de la ASpl, con la participación del Estado, las Regiones y las Provincias autónomas y caracterizada por una gran autonomía territorial.

#### [Medidas para el aprendizaje permanente](#)

En el marco de la reforma, de forma compartida por el ministerio competente (MIUR), estarán previstas normas generales sobre el aprendizaje permanente, dirigidas a establecer el derecho de cada persona al aprendizaje permanente en relación directa con el crecimiento económico, el acceso de los jóvenes al empleo, la reforma de los sistemas de bienestar social, envejecimiento activo y la práctica de una ciudadanía activa, incluidos los inmigrantes.

Para este fin, se establecerán directrices para la construcción, de forma compartida con las Regiones y con la participación de los agentes sociales, de sistemas territoriales integrados, caracterizados por la flexibilidad organizativa y de funcionamiento, por la proximidad a sus destinatarios, y por la posibilidad de reconocimiento del aprendizaje y la certificación de las competencias adquiridas por cada persona.

## NEGOCIACIÓN COLECTIVA

### ITALIA

#### DIÁLOGO SOCIAL, NEGOCIACIÓN COLECTIVA Y CONFLICTIVIDAD LABORAL

---

Como se ha indicado en el comentario general, el diálogo social en el mes de marzo, como en los dos meses anteriores, se ha centrado en la reforma del mercado de trabajo, concluyéndose en la tarde del día 20 con una reunión tripartita en el Palazzo Chigi, sede de la Presidencia del Consejo de Ministros.

Al término de la reunión el Gobierno comunicó que daba por concluidas de manera definitiva las negociaciones sobre la reforma del mercado de trabajo, si bien en la mañana del jueves 22 se mantuvo una última reunión entre Gobierno y Agentes Sociales, limitada a establecer los detalles técnicos de la reforma.

El Gobierno ha presentado el resultado de las negociaciones como “un acuerdo general con todos los Agentes sociales con la única excepción de la CGIL”.

Confindustria ha realizado por medio de su Presidente Marcegaglia una valoración globalmente positiva del resultado final de las negociaciones, manteniendo tan sólo algunas reservas sobre algunos elementos de la reforma que supondrán un incremento de costes para las empresas.

La organización representativa de la Pequeña y Mediana Empresa expresó en el último momento su oposición al acuerdo ya que la reforma no contenía aspectos que consideraban imprescindibles a favor de sus representados. La inclusión de alguna de sus reivindicaciones en la propuesta del Gobierno les hace realizar una valoración igualmente positiva.

En efecto, uno de los aspectos más significativos de la conclusión de las negociaciones ha sido la ruptura de la unidad de acción entre los tres mayores sindicatos italianos (CGIL, CISL y UIL). Las diferencias entre los sindicatos italianos no constituyen ni una excepción ni una novedad en la tradición italiana, si bien la situación actual supone un paso atrás de gran importancia en los intentos que venían realizando las tres confederaciones sindicales en los últimos tiempos para recuperar la unidad sindical y presentar al Gobierno propuestas consensuadas entre todas.

La CISL (sindicato centrista vinculado en el pasado a la Democracia Cristiana) y la UIL (sindicato socialista vinculado al Partido Socialista Italiano) han manifestado su apoyo en términos generales al contenido de la reforma. No obstante, han manifestado al Gobierno su negativa a firmar un acuerdo por separado, firma separada que supondría la escenificación de la ruptura sindical, que quieren evitar.

La CGIL (antiguo sindicato comunista, de orientación y línea sindical muy similar a las CC.OO. españolas) ha manifestado su absoluta y radical oposición al resultado de las negociaciones. Su secretaria general, Susanna Camusso, realizó ayer durísimas declaraciones acusando al Gobierno de “no querer el acuerdo” y de ser “un Gobierno más atento al mercado que a los trabajadores”. Ha declarado que se trata de una reforma desequilibrada, cuyo único objetivo es facilitar los despidos.

En el debate interno que ha tenido lugar en la CGIL en las semanas anteriores a la conclusión del diálogo se ha impuesto la postura más radical que defendía la FIOM, la

poderosa Federación del Metal de este sindicato. En las declaraciones de Camusso anunció que el sindicato promoverá “todas las movilizaciones que considere necesarias para combatir la reforma”. Todos los analistas han interpretado esta declaración como el anuncio de convocatoria de huelga (la FIOM es partidaria de la huelga general mientras la Camusso apunta a movilizaciones más largas y articuladas). Todo hace prever, en cualquier caso, el inicio de un período de tensión social en Italia.

Después de un Consejo de Ministros extraordinario, que se prolongó durante más de siete horas y en el cual, según las informaciones de la prensa, se produjo un intenso debate entre varios miembros del Gabinete, el Gobierno italiano aprobó el viernes 23 la reforma del mercado de trabajo.

La remisión de la reforma al Parlamento se realizará a través de un Proyecto de ley ordinario (“Disegno di Legge- DDL”), que el Gobierno solicitará que se tramite por el procedimiento de urgencia. El Presidente Monti ha manifestado su voluntad de que la reforma quede definitivamente aprobada antes del próximo verano.

El Gobierno aún no ha dado a conocer el texto articulado del proyecto de ley, limitándose a hacer público un documento titulado “La reforma del mercado de trabajo en una perspectiva de crecimiento documento señala que la reforma se presenta a propuesta conjunta de la Ministra de Trabajo, Elsa Fornero, y del Ministro de Economía y Finanzas, cartera que se reservó para sí mismo el propio Presidente Monti.

En el comunicado de prensa se dice textualmente que el Consejo de Ministros ha aprobado “salvo intese” (salvo acuerdos) el proyecto de ley de reforma del mercado de trabajo. Esta expresión ha sido interpretada como una apertura del Gobierno a introducir posibles modificaciones en el contenido de la reforma.

El contenido del Documento hecho público no introduce novedades de importancia respecto a lo previamente anunciado por el Gobierno. Su preámbulo señala que «la reforma se propone conseguir un mercado de trabajo dinámico, flexible e incluyente, capaz de contribuir al crecimiento y a la creación de empleo de calidad, recuperando al mismo tiempo la coherencia entre la flexibilidad del trabajo y los sistemas de cobertura del desempleo».

El Gobierno anuncia su deseo de realizar un estrecho seguimiento de la reforma para valorar sus efectos sobre la eficiencia del mercado de trabajo, sobre la ocupabilidad de los ciudadanos y sobre las modalidades de entrada y de salida. A este efecto anuncia la inmediata puesta en marcha de un adecuado sistema de seguimiento y valoración.

Con relación a los trabajadores del sector público, la eventual aplicación a los mismos de las disposiciones de la reforma se remite a una fase posterior de negociación.

Las principales reformas se centran en tres capítulos fundamentales: tipologías contractuales, regulación del despido y sistema de cobertura del desempleo. Además se establecen otras medidas destinadas a determinados colectivos.

### **Tipologías contractuales**

A pesar de lo que había dado a entender el Gobierno, la reforma no introduce ninguna modalidad contractual nueva, ni tampoco suprime ninguna de las existentes, limitándose a introducir reformas para incentivar “el uso virtuoso” de las mismas y limitar su utilización inadecuada y distorsionada.

El Gobierno reafirma su declaración de que el contrato de trabajo por cuenta ajena por tiempo indefinido debe ser el contrato común o la regla general para las relaciones laborales en Italia. Las principales reformas introducidas por cada contrato son:

#### [Contratos de duración determinada](#)

Cotización adicional de 1,4 puntos para los contratos temporales, que se destinará a la financiación del nuevo seguro de desempleo (ASPL); ampliación del intervalo mínimo entre la finalización de un contrato temporal y la realización de otro

#### [Contrato de inserción](#)

Se concentran las bonificaciones para este tipo de contrato en los trabajadores de más de 50 años que sean desempleados de larga duración (más de 12 meses). La bonificación consistirá en la reducción del 50% de las cuotas empresariales por un período de 12 meses en el caso de contratos temporales o de 18 meses si el trabajador es contratado a tiempo indefinido.

#### [Contrato de aprendizaje](#)

Se reafirma, como premisa compartida con todos los agentes sociales, que el contrato de aprendizaje debe ser el canal privilegiado de acceso de los jóvenes al mundo del trabajo. La posibilidad de contratar nuevos aprendices queda limitada a las empresas que hayan procedido en el último trienio a convertir en trabajadores fijos a un 50% de los contratos de aprendizaje. La relación entre número de aprendices y número de trabajadores cualificados pasa de la regla actual de 1/1 a 3/2.

#### [Contrato a tiempo parcial y contrato "a llamada"](#)

Obligación de comunicación administrativa preventiva con ocasión de cada llamada al trabajador en los contratos de trabajo intermitente o "a llamada".

#### [Modalidades contractuales atípicas \(falsos autónomos\)](#)

Exigencia de una definición más estricta del proyecto. Incremento gradual de las cotizaciones hasta llegar a un máximo (el 33% o el 24% según los casos) en 2018. Presunción, salvo prueba en contrario, que los trabajos de colaboración que duren más de seis meses dentro de un año son contratos laborales por cuenta ajena de duración indefinida.

#### [Prácticas](#)

Definición de los estándares mínimos de regulación de los stages, de aplicación en todo el territorio nacional, a fin de evitar un uso abusivo de los mismos y que se realice una actividad laboral bajo la cobertura de un proceso formativo.

#### **Regulación del despido**

El Documento del Gobierno mantiene en este apartado la regulación ya anunciada para modificar el artículo 18 del Estatuto de los trabajadores, que se ha convertido en el tema más conflictivo de la reforma.

Tanto el Premier Monti como la Ministra Fornero han multiplicado sus declaraciones en el sentido de que el Gobierno no cederá en este punto de la reforma.



De manera resumida, se prevén tres consecuencias para el caso de declaración por un Tribunal Laboral de la ilegalidad del despido, en función de los motivos:

- Para los despidos que los Tribunales declaren que se han realizado por motivos discriminatorios, la consecuencia, cualquiera que sea el número de los trabajadores de la empresa, es la readmisión obligatoria y el abono de una indemnización con un mínimo de 5 meses. Este mismo régimen se aplica a los despidos en el período de maternidad o relacionados con el matrimonio del trabajador.
- Para los despidos subjetivos o por motivos disciplinarios, el Juez podrá optar entre condenar al empleador a la readmisión obligatoria del trabajador o al pago de una indemnización compensatoria que puede ir de 15 a 27 mensualidades. Se concede al trabajador, en cualquier caso, la posibilidad de optar por sustituir su readmisión por una indemnización de 15 mensualidades.
- Para los despidos objetivos o por motivos económicos, cuando el Tribunal declare la inexistencia de un motivo justificado, debe declarar resuelto el contrato de trabajo disponiendo el abono de una indemnización de 15 a 27 mensualidades. Se ha querido comparar esta regulación con el antiguo “despido express” del derecho español. No obstante, a diferencia de éste, no se faculta al empresario para reconocer extrajudicialmente la improcedencia del despido, sino que ésta debe ser objeto de una declaración judicial.
- Se anuncia, en colaboración con el Ministerio de Justicia, la regulación de un procedimiento especial abreviado para los juicios sobre despidos, a fin de reducir la duración actual de este tipo de procesos.

#### **Amortiguadores sociales (cobertura del desempleo)**

- Se mantiene la actual regulación de la Cassa Integrazione Ordinaria y de la Cassa Integrazione Straordinaria, si bien se restringe el acceso a esta última sólo a los supuestos de medidas de carácter temporal (suspensiones temporales o reducciones de jornada) no siendo aplicable en los casos de cierre definitivo de la empresa, como lo venía siendo hasta ahora.
- Se elimina la “Cassa Integrazione in Deroga” y de las prestaciones por “Mobilità”. Se prevé un período transitorio para la desaparición de estas dos prestaciones hasta 2018.
- Creación de la Assicurazione Sociale per l’Impiego (ASPL), que sustituye a la actual prestación por desempleo. Se amplía su cobertura a contratos y categorías no contempladas hasta ahora: aprendices, artistas y, en general, a todos los trabajadores por cuenta ajena del sector privado y a los trabajadores de la Administración Pública. La prestación será equivalente al 75% de la última retribución, hasta 1.150 euros y del 25% para la parte de retribución que supere dicha cantidad. El porcentaje se disminuye en un 15% después de los primeros 6 meses y otro 15% adicional después de otros 6 meses. El importe máximo a percibir es de 1.119,32 euros.
- Se crea un Mini-ASPL para contratos de corta duración, previsto especialmente para los jóvenes, con las siguientes características: Exigencia de un mínimo de cotizaciones de 13 semanas en los últimos 12 meses; la duración máxima de la prestación será la mitad de las semanas de cotización acreditadas en los últimos 12 meses; la cuantía se calcula de manera idéntica al ASPL general.

- La cotización para el desempleo será del 1,31% para los trabajadores con contrato indefinido. Para los trabajadores temporales, se establece una cotización adicional del 1,4%. En caso de transformación en indefinidos de los contratos temporales, el empleador recibirá la devolución de las cuotas adicionales abonadas, con un máximo de seis mensualidades. La restitución tendrá lugar después de la finalización del período de prueba del contrato indefinido.

### Otro tipo de medidas

Fondos de solidaridad para la protección de los sectores no cubiertos por la “Cassa Integrazione”

- Protección de los trabajadores mayores
- Medidas a favor de una mayor integración de la mujer en el mercado de trabajo
- Medidas a favor de los discapacitados
- Lucha contra el trabajo irregular de migrantes
- Políticas activas y servicios para el empleo
- Incentivos para la Formación Continua

**AREA DE ASUNTOS  
SOCIALES Y  
SERVICIOS SOCIALES**

## BÉLGICA

### **2012: AÑO EUROPEO DEL ENVEJECIMIENTO ACTIVO Y DE LA SOLIDARIDAD INTERGENERACIONAL<sup>19</sup>**

---

#### **Prólogo**

Para hacer frente a los desafíos causados por el envejecimiento de la población en Europa, el Parlamento y el Consejo de la UE designaron el año 2012 como "Año Europeo del Envejecimiento Activo y de la Solidaridad Intergeneracional". Este Año Europeo tiene por objeto sensibilizar a los gobiernos nacionales, las autoridades regionales y locales, los interlocutores sociales (sindicatos y patronal), las organizaciones civiles y los investigadores con el fin identificar y difundir buenas prácticas, establecer objetivos y tomar medidas para alcanzarlos en materia de fomento de envejecimiento activo y la solidaridad intergeneracional abarcando los siguientes ámbitos:

#### [El empleo de los trabajadores mayores](#)

Fomentando las oportunidades para que permanezcan activos en el mercado laboral y compartan su experiencia profesional con otros trabajadores, mejorando las condiciones laborales y eliminando los obstáculos que impiden a las personas mayores seguir trabajando.

#### [La autonomía y el envejecimiento lo más saludable y lo más satisfactorio posible:](#)

Estimulando la asistencia sanitaria preventiva, promoviendo su protección social y su salud y eliminando los factores de dependencia a través de la adaptación de la vivienda, las infraestructuras, el transporte, etc. para que tengan la máxima autonomía posible.

#### [La participación activa de los ancianos en la sociedad](#)

Fomentando su papel activo a través, por ejemplo del voluntariado, el apoyo a la ciudadanía activa y el cuidado familiar.

#### **Principales avances de las políticas recientes en este ámbito**

La política desarrollada se dirige a garantizar a las personas mayores la oportunidad de participar plenamente en la sociedad.

En Flandes este concepto se ha traducido a través del desarrollo de un enfoque globalizado de la política "Vlaams Ouderenbeleidsplan 2010-2014"

(Plan flamenco de acompañamiento a los mayores) que: garantiza el acceso a los derechos sociales, económicos y culturales de las personas mayores, lucha contra la discriminación y la exclusión social por motivos de edad y fomenta la participación de los mayores en esa política. Por otro lado, el Decreto "Woonzorg" (Cuidados a domicilio para mayores) de 2009 prevé un paquete de medidas de asistencia a domicilio que garantice la continuidad asistencial entre los diferentes proveedores institucionales para mejorar la calidad de vida y el cuidado de los mayores.

---

<sup>19</sup> Fte: Web oficial belga del Año Europeo del Envejecimiento Activo y de la Solidaridad Intergeneracional <http://www.beactive2012.be>

En el ámbito de la vida social y cultural, se ha mantenido e incluso aumentado las ayudas correspondientes a iniciativas asociativas de educación continua.

La lucha contra el maltrato a personas mayores ha sido objeto de una atención particular por parte de las autoridades belgas. En Bruselas, se puso en funcionamiento la línea telefónica de "Abuso de Ancianos" (SEPAM) que colabora su homóloga flamenca. En Valonia, la Agencia Valona de lucha contra el abuso de mayores tiene una función preventiva y curativa para casos graves y trabaja en colaboración con la Administración. El Decreto del 30 de abril de 2009 regula la acogida y el alojamiento de las personas mayores en Instituciones públicas y privadas. Sin embargo un aspecto que se tiene que mejorar es la base jurídica para el reconocimiento de otras formas alternativas de vivienda para personas mayores.

### **El envejecimiento activo y la solidaridad intergeneracional: ¿por qué es importante para Bélgica?**

Bélgica, al igual que otros países europeos, se caracteriza por el envejecimiento de su población. Es el resultado de dos elementos demográficos: el aumento de la esperanza de vida y una menor tasa de natalidad. Además de estas tendencias, el número de personas mayores creció por el envejecimiento de la generación del "Baby Boom". Esta evolución y la actual pirámide demográfica tienen repercusiones sobre los modelos sociales belgas, por lo que deben ser corregidos.

#### **Órgano de coordinación nacional**

El Ministerio de Seguridad Social (SPF Sécurité Sociale) es el órgano de coordinación nacional. Colabora con un amplio colectivo de autoridades públicas, representantes de la sociedad civil y asociaciones de personas mayores y de jóvenes.

#### **Apoyo de las Autoridades belgas**

En cuanto a la descripción de la estrategia política nacional sobre el Envejecimiento Activo y la Solidaridad Intergeneracional, hay que remitirse al segundo informe que Bélgica presentó a finales de 2011 en el marco del seguimiento de la estrategia de implementación del Plan de Acción internacional sobre el envejecimiento (MIPPA). Todas las autoridades políticas a nivel federal y regional, así como las Comunidades lingüísticas, participaron en la elaboración de dicho informe que establece una visión general de las iniciativas previstas en Bélgica. Dichas iniciativas han sido agrupadas por temas y categorías en el anexo 1, según la estructura común propuesta por la Comisión Europea en los programas de trabajo de los países europeos participantes,

#### **Retos de las políticas del envejecimiento Activo y de la Solidaridad Intergeneracional**

El informe belga está estructurado en torno a los siguientes retos:

- Avanzar en todas las políticas de envejecimiento activo para optimizarlas;
- Desarrollar la participación social de las personas mayores en todos los ámbitos y a todos los niveles de la sociedad;
- Adaptar los sistemas de protección social para mejorar la calidad de vida de las personas mayores;
- Fomentar la participación activa de los mayores en el mercado de trabajo;
- Promover la educación y la formación a lo largo de la vida para fomentar la adaptación de los mayores a los nuevos sectores de actividad y a las nuevas tecnologías.

- Promover el bienestar de las personas mayores a través de una política preventiva de salud y de iniciativas para fomentar su movilidad y su autonomía;
- Integrar la cuestión del género en las líneas de actuaciones para el envejecimiento activo;
- Fomentar la solidaridad intergeneracional;
- Estimular la participación interregional.

### **Colaboración de las Comunidades y Regiones**

Bélgica es un Estado federal. Por consiguiente las Comunidades y la Regiones, que también tienen competencias en esta materia, completaron el informe adjuntando información sobre la política que se está llevando a cabo en éste ámbito, a nivel local o regional.

### **Participación de las partes interesadas en un cuestionario**

El apartado 4 del Programa belga de Trabajo es la parte más desarrollada del documento. Se refiere a la movilización de las autoridades implicadas con la participación de los interlocutores sociales, las organizaciones representativas de la sociedad civil y las alianzas mutualistas en la metodología de preparación del “Año Europeo del Envejecimiento Activo y de la Solidaridad Intergeneracional”.

### **Programa de trabajo**

El programa de trabajo oficial presenta una selección de los compromisos de Bélgica y de las 71 actividades que serán desarrolladas a lo largo del año 2012.

Se trata de una programación abierta que se actualiza regularmente para ajustarse a las propuestas de actividades de diferentes entidades y organizaciones.

Teniendo en cuenta la distribución de competencias en Bélgica, no existe un programa de trabajo nacional estrictamente relacionado con los objetivos de Madrid, sino varios dispositivos, tanto a nivel federal como comunitario.

La presentación actualizada de las actividades programadas puede consultarse en la Web oficial belga del Año Europeo <http://www.beactive2012.be/fr> que se presentó el pasado 7 de marzo, al mismo tiempo que el Programa belga de Trabajo.

Entre otras iniciativas, destacar:

**La campaña de sensibilización / información en Bruselas y en Valonia del Ministerio de Educación Permanente de la Comunidad francesa, servicios de educación continúa.**

Tiene como objetivo informar al público sobre las acciones específicas en el marco el año Europeo.

**La aplicación del Decreto de creación de la “Comisión de los Seniors” de la Comunidad francesa (Federación de Valonia -Bruselas).**

Esta Comisión se encargará de dictaminar sobre las áreas que le corresponden para informar y sensibilizar a la sociedad civil, los medios y agentes políticos, económicos y sociales sobre todas las cuestiones relativas a la tercera edad. Constituirá además, un fondo documental de buenas prácticas para las asociaciones de jubilados y garantizará la función de representación de las asociaciones de personas mayores.

*Actualidad Internacional Sociolaboral nº 156*

**Campaña de sensibilización del Ministerio de Trabajo / negociación de convenios colectivos / información sobre las medidas para mantener activo a los trabajadores de edad.**

Se procederá a un primer análisis de las medidas adoptadas a nivel sectorial para promover el mantenimiento del empleo de los trabajadores mayores. Se trata de medidas de reducción de horas de trabajo para los trabajadores mayores de 45 años y se abordarán los incentivos financieros en concepto de indemnización por pérdida de ingresos debido a la reducción del tiempo de trabajo. Se analizará asimismo las medidas que fomentan la transmisión de competencia y de experiencia adquirida por los trabajadores mayores a los trabajadores más jóvenes, a través de tutorías.

**Campaña de sensibilización / información del Ministerio de Empleo sobre el Fondo de Experiencia Profesional. Se trata de un fondo creado para aumentar la tasa de empleo de los trabajadores mayores en Bélgica. Ofrece ayudas a los empresarios que invierten en la renovación de los puestos de trabajo para adaptarlos a los trabajadores mayores**

Basado en la convicción de que un lugar de trabajo más agradable para los trabajadores mayores motiva a trabajar más tiempo, este Fondo alienta a los actores en el mercado laboral a mejorar las oportunidades, las condiciones y la organización de los trabajos. El concepto de "escuelas de trabajo" es un concepto clave en los proyectos del Fondo de experiencia. Se refiere al equilibrio entre, por un lado, el trabajador (salud, conocimientos y habilidades, etc.) y por otro lado, la especificidad del lugar de trabajo (seguridad, requerimientos de servicio, requerimientos físicos y psicosociales).

**Participación de los mayores en el Proyecto "generations@school" 2012.**

El 29 de abril, Día Europeo de la Solidaridad Intergeneracional, los mayores visitarán colegios para hablar con los estudiantes y ver cómo se puede mejorar el futuro, por el bien de todos. El objetivo de esta iniciativa consiste en luchar contra prejuicios intergeneracionales y alentar a los jóvenes y ancianos a pasar más tiempo con personas de otra generación. Los resultados de estos encuentros en los colegios belgas se compartirán con otros centros educativos europeos.

## **AREA DE MIGRACIONES**



## CANADA

### PROFUNDA REFORMA DEL SISTEMA MIGRATORIO<sup>20</sup>

---

El ministro federal de Inmigración y Ciudadanía, Jason Kenney quiere reformar, de manera inmediata y en profundidad, el sistema migratorio canadiense, para que pueda satisfacer las enormes y crecientes carencias de mano de obra que presenta, y que se prevé presente, el mercado de trabajo de este país. La reforma se inspira en las acometidas por Australia y Nueva Zelanda. “Me frustra mucho”, ha declarado, “que estemos trayendo cientos de miles de personas al país para que muchas de ellas terminen desempleadas o subempleadas, cuando nuestro mercado laboral presenta agudas necesidades de mano de obra”. Algunos puntos clave de esa reforma serían los siguientes:

#### [Afrontar la bolsa de expedientes sin resolver](#)

Hace unos días, el Gobierno federal ha anunciado que va a devolver 300.000 solicitudes para inmigrar a Canadá por la vía de la inmigración cualificada presentadas antes de 2008. La decisión ha levantado muchas críticas y crecientes amenazas de demandas judiciales. Pero Kenney insiste en que la iniciativa es legal y necesaria para “purgar” el sistema migratorio y que éste vuelva a funcionar.

#### [Agilizar el reconocimiento de credenciales educativas y profesionales.](#)

Es uno de los talones de Aquiles del actual sistema. La falta o el tardío reconocimiento de esas credenciales es una puerta abierta al desempleo o subempleo de los inmigrantes. El actual sistema canadiense de reconocimiento de credenciales es un auténtico reino de taifas. Por ejemplo, no hay unos estándares válidos en todo el país para reconocer al “ingeniero” como tal: cada provincia tiene criterios propios. En 2009, las provincias decidieron que era hora de ponerse a trabajar de forma coordinada al respecto: tras tres años y 50 millones gastados, se ha conseguido el acuerdo para 9 profesiones, pero sigue pendiente para otras 6.

#### [Los empleadores serán clave en el proceso de selección de inmigrantes.](#)

La idea de Kenney es que sean los empleadores, “y no los burócratas” los que decidan quién entra en Canadá. “Los empleadores van a hacer un mucho mejor trabajo que una burocracia pasiva, porque no pueden permitirse el lujo de reclutar trabajadores que no tengan los niveles de conocimiento y experiencia precisos para empezar a trabajar desde el primer día de su llegada”.

#### [Los “valores canadienses” como referencia.](#)

El ministro Kenney tampoco ha sido ambiguo en este tema, por ejemplo ante la imagen de inmigrantes que quieren jurar la ciudadanía canadiense llevando el niqab. “No estoy diciendo que llevar el niqab sea una barbaridad; estoy diciendo que el entero proceso para que los inmigrantes accedan a la ciudadanía canadiense es una oportunidad para inculcarles un sentido de los valores canadienses –léase valores de las democracias liberales occidentales –, incluida la igualdad entre hombres y mujeres. Y creo que una mayoría de nosotros contemplará como una práctica tribal forzar a las mujeres a que cubran sus caras”.

---

<sup>20</sup> Fuentes: “The Globe and Mail” de 5 de abril y “Embassy” de 11 de abril.

Objetivo último: competir con más garantías por el talento.

El ministro Kenney quiere, con la reforma del sistema migratorio, que Canadá esté en mejor posición para competir por los talentos mundiales no sólo con Nueva Zelanda o Australia, “que se nos están comiendo el pan”, sino también con potencias emergentes como Brasil.

Las críticas no han faltado apenas conocerse las ideas del ministro, que según algunos se olvida de los inmigrantes que ya están en Canadá, especialmente de aquéllos que han llegado más recientemente, a los que hay que ayudar a integrarse. Otros han tachado la propuesta de “xenófoba, draconiana o demasiado dirigida por el mercado”.

El ministro replica que “es casi inhumano” traer inmigrantes a Canadá sin proporcionarles un trabajo decente, dejándoles durante años desempeñando empleos de supervivencia, sin ahorros, y con sus habilidades profesionales deterioradas. “Lanzar a los inmigrantes al mercado laboral a ver si nadan o se hunden es un desperdicio de capital humano”, concluye el ministro.

## GRECIA

### EL PROBLEMA DE LA INMIGRACIÓN ILEGAL

---

Grecia planea construir 30 nuevos centros de detención e internamiento de inmigrantes sin papeles antes de las próximas elecciones, según anunció el ministro de Seguridad Ciudadana (Orden Público), Mijalis Jrisojoidis. Tras una reunión con los prefectos de las nueve regiones griegas, el ministro dijo que las administraciones regionales disponen de un plazo de una semana para proponer localizaciones para instalaciones de este tipo, de las que actualmente hay sólo media docena.

Cada uno de estos nuevos centros deberá albergar unos mil inmigrantes, estará rodeado por vallas triples de máxima seguridad y vigilado por circuitos de televisión y serán construidos, en parte, con unos 250 millones de euros de fondos europeos.

Desde que España e Italia reforzaron la vigilancia marítima y llegaron a acuerdos con sus vecinos del sur para la repatriación de inmigrantes en 2008, ha aumentado la afluencia en las rutas migratorias de la frontera greco-turca para entrar en la Unión Europea.

Desde 2010, el 90% de los inmigrantes que entran ilegalmente en la UE lo hace a través de Grecia, desde donde se dirigen a Italia y, de ahí, a otros países del centro y norte de Europa.

Sin embargo, la regulación europea "Dublín II" permite a terceros Estados devolver a Grecia a aquellos inmigrantes indocumentados que encuentre en su territorio si demuestran que entraron en la UE a través del país helénico.

Actualmente, se calcula que entre uno y dos millones de personas viven de manera irregular en Grecia, lo que, unido a la severa crisis económica, está creando graves problemas sociales, que está impulsando la popularidad de varios partidos xenófobos.

Diversas ONG como Human Rights Watch y Amnistía Internacional han denunciado en repetidas ocasiones las condiciones "infrahumanas" en que se interna a los inmigrantes en Grecia.

Además, debido a la masificación de los pocos centros de acogida, las autoridades liberan periódicamente a los inmigrantes detenidos con una orden de abandonar el país por sus propios medios.

Recientemente la ONU y organizaciones locales denunciaron un aumento de los ataques racistas en Grecia.

Sólo en los últimos tres meses de 2011, fueron atacados en Atenas y otros centros urbanos como Patras al menos 63 inmigrantes, 18 de éstos por agentes de la policía