



ACTUALIDAD INTERNACIONAL SOCIOLABORAL

Nº 142

Enero 2011

MINISTERIO DE TRABAJO E INMIGRACION

Secretaría General Técnica

Subdirección General de Relaciones Sociales Internacionales



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

NIPO : 790-10-033-6

Para cualquier consulta y solicitud de documentos dirigirse a:
Subdirección General de Relaciones Sociales Internacionales
(sgrsi@mtin.es)

Catálogo General de Publicaciones del Estado: www.060.es

INTRODUCCIÓN

En esta revista se recogen los informes mensuales enviados a la Subdirección General de Relaciones Sociales Internacionales desde las Consejerías y Secciones de Trabajo e Inmigración en las respectivas Embajadas de España, que se consideran de especial interés por su relación con los objetivos y ámbitos de competencia del Ministerio.

Dentro del bloque de la **Información Internacional**, en el primer capítulo, dedicado a la **Situación política, económica y social**, de **Luxemburgo** se incluye un resumen de la evolución económica del país durante el 2010 así como las previsiones de crecimiento moderado para el año 2011, elaborado con los datos del Servicio Central de Estadísticas y Estudios Económicos; de **Francia, Grecia, Italia, Reino Unido, Rumania y Ucrania** se incluyen los comentarios generales sobre cuestiones de actualidad de carácter político, económico y social.

En el capítulo de **Seguridad Social**, de **Alemania** se añade un artículo elaborado con los informes del Banco Central Alemán y la Oficina Federal de Estadística, en relación con la situación financiera de la Seguridad Social en el año 2010; de **Francia** se publican dos documentos: el primero informa sobre el desarrollo reglamentario de la Ley de Reforma de las Pensiones, por medio del Decreto nº 2010-1734, de 30 de diciembre, que establece el ritmo temporal de aumento de la edad de jubilación así como la duración del período de cotización necesario para tener derecho a una pensión completa; el segundo es un artículo que explica las medidas relativas al fomento del ahorro previstas en la Ley de Reforma de las Pensiones de Jubilación; de **Italia** se incluye un documento que analiza la situación actual del sistema de pensiones y las perspectivas económicas para los próximos años, teniendo en cuenta la información publicada por el Banco de Italia.

En el capítulo de **Mercado de Trabajo**, en el apartado de **Empleo/Desempleo**, de **Alemania** se inserta un artículo sobre el mercado de trabajo en diciembre de 2010, elaborado con los datos de la Oficina Federal de Estadística que refleja la recuperación económica del país así como el crecimiento del empleo; de **Bélgica** se publican los indicadores que muestran la situación del mercado de trabajo en diciembre de 2010; de **Brasil** se informa del cambio experimentado en el mercado de trabajo después de varios años de crecimiento económico, en el que se ha incrementado el número de trabajadores extranjeros en el mercado de trabajo brasileño; de **Canadá** se inserta un resumen de la situación del mercado de trabajo en el mes de diciembre, que destaca, entre otras informaciones, la estabilidad de la tasa de desempleo que continúa en un 7,6 %; de **EE.UU.** se incluye un artículo en relación a la situación del empleo en el mes de diciembre de 2010, en el que se han generado 103.000 puestos de trabajo, situándose la tasa de desempleo en el 9,4%, según los datos de la Oficina de Estadísticas Laborales del Departamento de Trabajo; de **Grecia** se incluyen los datos del mercado de trabajo del tercer trimestre de 2010, según la información del Instituto Nacional de Estadística, en la que la tasa de desempleo para este período se sitúa en el 12,4 %; de **Italia** se inserta un artículo que muestra la situación del empleo en el tercer trimestre de 2010, el cual inicia una

ligera recuperación respecto a los meses anteriores, según los datos aportados por el Instituto Nacional de Estadística.

En el apartado de **Formación Profesional**, de **Italia** se publican dos documentos: el primero es un resumen del informe publicado por la Asociación Treelle, que explica la necesidad de mejorar la formación, tanto en la población adulta como en los universitarios; el segundo es un extracto del artículo de Giuseppe Bertagna, catedrático de Pedagogía en la Universidad de Bérgamo, que propone una reforma estructural en el sistema de formación profesional.

En el capítulo de **Relaciones Laborales y Condiciones de Trabajo**, en el apartado de **Relaciones Laborales**, de **Alemania** se publican dos artículos: el primero explica el funcionamiento de las agencias privadas de colocación según los requisitos exigidos en la normativa comunitaria y la legislación alemana aplicable a esta materia; el segundo se refiere a la orden interna de la Agencia Federal de Empleo que desarrolla un nuevo sistema para la intermediación laboral según lo dispuesto en el Código Social; de **Italia** se informa de la presentación en el Senado de dos Propuestas de Ley con la intención de agilizar las relaciones laborales, que afectaría al funcionamiento interno de la estructura sindical y a la aplicación del despido individual en supuestos concretos; de **Ucrania** se añade un artículo que explica las características generales y las condiciones de trabajo del personal al servicio de la Administración del Estado.

En el apartado de **Negociación Colectiva**, de **Italia** se inserta un documento sobre el nuevo Acuerdo alcanzado entre los trabajadores y la dirección de la empresa FIAT, con el fin de garantizar la continuidad del centro de trabajo que conllevará un recorte significativo de diversos derechos laborales; de **Ucrania** se informa sobre la Ley de Diálogo Social, que ha sido aprobada por el Parlamento con el objetivo de impulsar los acuerdos entre empleadores y trabajadores.

En el apartado de **Seguridad y Salud en el Trabajo**, de **Francia** se publican dos documentos: el primero informa sobre la sentencia de 30 de noviembre del Tribunal de Casación, que establece la obligación por parte del empresario, de garantizar unas medidas de seguridad eficaces para aquellos empleados expuestos a un riesgo objetivo; el segundo es un artículo que analiza los riesgos psico-sociales en el trabajo, a través de un estudio realizado por una serie de expertos en relación a las exigencias emocionales en el ámbito profesional.

En el capítulo de **Asuntos Sociales y Servicios Sociales**, de **Bélgica** se incluye un resumen del informe elaborado por el Centro para la Igualdad de Oportunidades y la Lucha contra el Racismo, sobre la explotación económica de las personas y la utilización fraudulenta de la libre circulación de personas y servicios en la Unión Europea.

En el capítulo de **Migraciones**, de **Alemania** se publican las conclusiones de diversos informes elaborados por la Fundación Friedrich-Ebert-Stiftung, la Federación de Cámaras de Industria y Comercio y el Instituto de Investigación Económica, que analizan la falta de mano de obra especializada, principalmente en los

sectores de la industria transformadora y atención a la dependencia; de **Bélgica** se informa sobre el proyecto desarrollado por la Ministra de Empleo e Igualdad de Oportunidades, con el fin de impulsar la convivencia entre las diferentes culturas que forman el conjunto de la sociedad belga; de **Italia** se publican los datos y la estructura del contingente de trabajadores extranjeros para 2011, aprobado por Decreto del Presidente del Consejo de Ministros; por otra parte se informa sobre la entrada en vigor de la Directiva 115/2008, que contradice la normativa italiana en relación al delito de clandestinidad y expulsión del país.

En el segundo bloque, dedicado a la información sobre **nuestro país**, figuran algunos cuadros con datos estadísticos sobre Seguridad Social. También se incluye un enlace que remite a los datos sobre mercado laboral, relaciones laborales, protección social e inmigración, elaborados por la Subdirección General de Estadística del Ministerio.

INDICE

INTERNACIONAL

SITUACIÓN POLÍTICA, ECONÓMICA Y SOCIAL

Francia	11
----------------	-------	-----------

- Comentario general

Grecia	16
---------------	-------	-----------

- Comentario general

Italia	20
---------------	-------	-----------

- Comentario general

Luxemburgo	23
-------------------	-------	-----------

- Evolución económica en el 2010 y previsiones para el 2011

Reino Unido	25
--------------------	-------	-----------

- Comentario general

Rumanía	28
----------------	-------	-----------

- Comentario general

Ucrania	34
----------------	-------	-----------

- Comentario general

AREA DE SEGURIDAD SOCIAL

Alemania37
-----------------	---------

- Liquidación presupuestaria de la Seguridad Social en 2010

Francia44
----------------	---------

- Desarrollo reglamentario de la Ley de Reforma de las Pensiones
- Ley de Reforma de la Jubilación: normas relativas al ahorro-jubilación

Italia54
---------------	---------

- El futuro de las pensiones

ÁREA DE MERCADO DE TRABAJO

EMPLEO/DESEMPLEO

Alemania60
-----------------	---------

- El mercado de trabajo en diciembre de 2010

Bélgica65
----------------	---------

- Informe sobre el mercado de trabajo en diciembre de 2010

Brasil72
---------------	---------

- Situación del mercado de trabajo

Canadá75
---------------	---------

- Situación del empleo en diciembre de 2010
- El empleo temporal durante la crisis

EE.UU	81
--------------	-------	-----------

- Situación del mercado de trabajo en diciembre de 2010

Grecia	86
---------------	-------	-----------

- Situación del empleo en el tercer trimestre de 2010

Italia	89
---------------	-------	-----------

Situación del empleo en el tercer trimestre de 2010

FORMACIÓN PROFESIONAL

Italia	92
---------------	-------	-----------

- Necesidad de mejorar la formación continua de los trabajadores
- Más formación, menos Universidad

ÁREA DE RELACIONES LABORALES Y CONDICIONES DE TRABAJO

RELACIONES LABORALES

Alemania	96
-----------------	-------	-----------

- La intermediación laboral privada
- La inserción laboral en el Servicio Público de Empleo

Italia	111
---------------	-------	------------

- Propuestas de Ley para agilizar las relaciones laborales

Ucrania	113
----------------	-------	------------

- Personal al Servicio del Estado y Sector Público

NEGOCIACIÓN COLECTIVA

Italia117
---------------	----------

- Aprobado un Acuerdo en la Empresa FIAT de Turín

Ucrania122
----------------	----------

- Aprobación de la Ley sobre Diálogo Social

SEGURIDAD Y SALUD EN EL TRABAJO

Francia124
----------------	----------

- Obligación de Garantizar la Seguridad en el Trabajo
- Riesgos Psico-Sociales en el Trabajo

AREA DE ASUNTOS SOCIALES Y SERVICIOS SOCIALES

Bélgica133
----------------	----------

- Informe 2009 sobre la trata de seres humanos

AREA DE MIGRACIONES

Alemania136
-----------------	----------

- Debate sobre la Inmigración de especialistas extranjeros

Bélgica144
----------------	----------

- Clausura del Proyecto “Sentar Cimientos para la Interculturalidad “ y Recomendaciones Finales

Italia151
---------------	----------

- Aprobado definitivamente el Contingente para 2010

ESPAÑA

INDICADORES

- Últimos datos estadísticos.....155
- Cuadros en materia de Seguridad Social - diciembre de 2010.....156

INTERNACIONAL

**SITUACIÓN POLITICA,
ECONÓMICA Y SOCIAL**

FRANCIA

COMENTARIO GENERAL

Análisis de la coyuntura económica y previsiones para 2011¹

Tanto en Francia como en los países de la zona euro, se ha constatado una ralentización de la actividad económica en el tercer trimestre de 2010. Esto se explica, fundamentalmente, por la menor intensidad de las empresas en la reposición de stocks y por el balance negativo del comercio exterior debido al importante aumento de las importaciones. El incremento de la demanda interna no ha sido suficiente para corregir esta tendencia.

En Europa, en un contexto de ralentización del comercio mundial, la actividad económica del cuarto trimestre de 2010 está "bien orientada" a causa de la reactivación de la demanda interna, pero esta evolución media oculta importantes disparidades en el seno de la zona euro. En el primer semestre de 2011, el crecimiento de la zona euro será moderado a causa de la ralentización de las exportaciones y de las medidas de saneamiento de las finanzas públicas puestas en práctica por numerosos países. Una disminución de la tasa de ahorro de las familias y la intensificación de las inversiones mejorarán moderadamente este panorama.

En Francia, se prevé que el crecimiento se reforzará en el cuarto trimestre de 2010 (un aumento del 0,5%) impulsado por el dinamismo del sector servicios, la aceleración de la producción industrial y la recuperación del sector de la construcción. La economía crecerá un 0,3% en el primer trimestre de 2011 y un 0,4% en el segundo.

Seguirá mejorando el mercado de trabajo con la creación de 50.000 empleos en el sector mercantil en el primer semestre de 2011. Las inversiones aumentarán a un ritmo moderado. El consumo se incrementará de manera importante en el cuarto trimestre de 2010 en la industria del automóvil, por los efectos de la prima por adquisición de vehículos, y disminuirá de manera sensible en 2011 cuando no se otorgue dicha prima.

Algunas incertidumbres pueden influir en las previsiones: la recrudescencia de las tensiones sobre las deudas de los países, en cuyo caso, el crecimiento sería inferior al que se ha anunciado. Inversamente, la robustez de la demanda interna de Alemania o Francia podría contribuir al aumento del crecimiento europeo. El comportamiento de los agentes económicos privados, en un contexto de restricciones presupuestarias y de incertidumbres será, igualmente, determinante en los próximos meses.

¹ Nota de coyuntura del Instituto Nacional de Estadística y estudios económicos de diciembre de 2010

Proyectos sociales del gobierno y de los agentes sociales ²

Durante el año 2010, además de la reforma de las pensiones de jubilación, el Parlamento ha aprobado otros textos legislativos en el campo de lo social, en particular la ley sobre el diálogo social en las llamadas “TPE” (microempresas), así como la ley que renueva el diálogo social en la Función Pública. Otros temas tratados han sido: la reforma de las prestaciones por accidentes de trabajo y enfermedades profesionales así como los trabajos penosos –que ha sido objeto de un capítulo de la Ley relativa a la Reforma de las Pensiones de Jubilación-, la Renta Mínima de Inserción (RSA) para los jóvenes, así como la prolongación de las medidas excepcionales adoptadas en los momentos más intensos de la crisis económica.

En los próximos meses, el gobierno deberá trabajar sobre tres temas considerados fundamentales por el Presidente Sarkozy: la dependencia, la fiscalidad y el empleo, en particular el de los “seniors”. Los agentes sociales negociarán de manera prioritaria el convenio del seguro de paro y el acuerdo sobre los regímenes de jubilación complementarios (llamados “Agirc-Arrco”). Citaremos a continuación algunas de las reformas llevadas a cabo por el gobierno.

Paro parcial

Los poderes públicos consideran que el paro parcial es la mejor alternativa a los despidos económicos. Las medidas excepcionales aprobadas en los momentos más álgidos de la crisis siguen aún vigentes. Así, el dispositivo de actividad parcial de larga duración (APLD), creado el 1º de mayo de 2009 –que permite una mejor indemnización de los trabajadores (75% del salario en vez del 60%)- ha sido mantenido en 2010.

Paro total.

- Prestaciones por desempleo.

El gobierno y los agentes sociales llegaron a un acuerdo el 15 de abril para favorecer a los parados que agotaron sus derechos. Este texto –llamado “plan de impulso para el empleo”- prevé la financiación de contratos subvencionados, formación, acciones de acompañamiento reforzado y ayudas financieras excepcionales.

Las medidas del “plan de impulso para el empleo” se introdujeron por Decreto de 31 de mayo de 2010 -que instituye un “itinerario de inserción profesional reforzado” que permite acceder a formaciones remuneradas o a contratos subvencionados o, en su defecto, a una ayuda excepcional máxima de 15,14 euros por día.

² “Liaisons Sociales Quotidien” n° 229/2010 de 26 de noviembre de 2010.

Un decreto de 31 de mayo recondujo la ayuda para los demandantes de empleo en formación (ayuda creada para las formaciones iniciadas en 2009) para las acciones de formación iniciadas en 2010.

Un decreto de 6 de mayo determinó los requisitos para prorrogar a 2010 la prestación AER (Ayuda Equivalente a pensión de Jubilación).

Dependencia.

La cobertura e inclusión del riesgo de la dependencia fue uno de los principales temas de la campaña del Presidente de la República en 2007, sin que por el momento haya podido llevarse a cabo. Es un tema que deberá abordar el gobierno en los próximos meses

Empleo.

- Ayudas al empleo y a la creación de empresa.

La ley nº 210-1330 de 9 de noviembre sobre la reforma de la jubilación ha establecido una ayuda para la contratación de trabajadores seniors.

Las 3 ayudas temporales para la contratación en régimen de alternancia (dispositivo “cero cargas”, prima para la contratación de aprendices suplementarios y ayuda para el contrato de profesionalización) fueron prolongadas hasta el 31 de diciembre de 2010.

A pesar de los resultados positivos y de las numerosas demandas, el dispositivo “cero cargas” para las microempresas no se ha prolongado por su coste elevado (1.100 euros). Su vigencia ha cesado el 30 de junio de 2010.

Supresión de la ayuda de 3.000 euros para el contrato “CDI jóvenes en prácticas”, por su escaso éxito.

La Agencia recaudadora de las cotizaciones de Seguridad Social ha precisado las modalidades de aplicación del “contrato único de inserción” (CUI) en una circular de 22 de julio de 2010, además de detallar las modalidades de exoneración de cotizaciones patronales por trabajadores ocasionales o demandantes de empleo en el sector agrícola, añadiendo otras precisiones respecto a los parados creadores de empresa.

Una ley de 15 de junio de 2010 ha definido el estatuto del Empresario Individual con Responsabilidad Limitada, que permite vincular solo una parte de su patrimonio personal a su actividad.

Política del empleo.

La segunda fase de la negociación relativa a la gestión social de las consecuencias de la crisis económica sobre el empleo solo ha prosperado en el tema de los parados que agotaron sus prestaciones. Se deberá pues prolongar la negociación sobre la movilidad profesional, basándose en los resultados del trabajo realizado por los diferentes grupos (reactivación de las cuencas de empleo, agrupaciones de empresarios, cláusulas del contrato de trabajo, vivienda de jóvenes), sin que se haya programado aún ninguna reunión.

Formación profesional.

Varios textos reglamentarios precisan las modalidades de aplicación de los dispositivos introducidos o modificados por la ley sobre la formación de 24 de noviembre de 2009:

- Un decreto de 17 de marzo prevé las modalidades para que el organismo recaudador habilitado asuma los gastos de las empresas de menos de 10 trabajadores para reemplazar a sus respectivos trabajadores en formación. Este dispositivo experimental se realizará hasta el 31 de diciembre de 2011.
- Un decreto del mismo día determina el plazo previo para solicitar un permiso para participar en un Tribunal examinador, o un permiso VAE (para la “Validación de las Adquisiciones de la Experiencia”).
- Un decreto de 20 de mayo precisa también las modalidades de presentación y registro de la llamada declaración de actividad de los organismos de formación.

Formaciones prioritarias

El FPSPP (Fondo paritario de garantía de los itinerarios profesionales) –cuya misión es contribuir a la financiación de la formación de los trabajadores poco cualificados y demandantes de empleo- es operativo desde el 12 de marzo.

Además, “Pôle Emploi” –en una deliberación de 9 de julio- precisó las modalidades de aplicación de la llamada Preparación Operativa al Empleo (POE), dispositivo que permite a un empleador recibir una ayuda financiera para formar a un demandante de empleo en las competencias requeridas para una determinada oferta.

“Pôle Emploi” ha creado una Ayuda Individual para la Formación (AIF), que podrá utilizarse de manera subsidiaria para completar la financiación de una formación iniciada en el marco de un Convenio de Reclasificación Personalizado (CRP) o un Contrato de Transición Profesional (CTP), además de facilitar el traslado de los derechos adquiridos en materia de formación (DIF) de una a otra empresa.

Jóvenes.

El beneficio de la RSA (Renta de Solidaridad Activa) se ha extendido a los jóvenes activos de 18 a 25 años a partir del 1º de septiembre de 2010. Este dispositivo –establecido por la ley de presupuestos para 2010- está abierto a los jóvenes que han ejercido una actividad profesional previa durante un tiempo mínimo.

La Dirección General de Empleo y Formación Profesional ha ampliado a todos los empleadores del sector no mercantil la posibilidad de recurrir al llamado CAE- Puente (Contrato Puente de Acompañamiento al Empleo), contrato subvencionado destinado a los jóvenes de 16 a 25 años con dificultades de inserción.

El Servicio Cívico entró en vigor con la publicación del decreto de 12 de mayo y está destinado esencialmente a los jóvenes de 16 a 25 para la realización de tareas en organismos sin fines lucrativos, entidades locales o establecimientos públicos, pero también está abierto a los mayores de 25 años, bajo la forma de un voluntariado de servicio cívico efectuado en una asociación u organismo de utilidad pública.

Las ayudas excepcionales para la contratación de jóvenes en contrato de alternancia han estado vigentes durante todo el año 2010.

“Seniors”

La Ley nº 2010-1330, de 9 de noviembre de 2010 relativa a la reforma de las pensiones de jubilación crea una ayuda a la contratación de los llamados trabajadores “seniors”, cuyas modalidades serán determinadas por decreto.

Un decreto de 14 de septiembre establece disposiciones relativas al CDD (Contrato de Duración Determinada) de los seniors del sector agrícola. Este dispositivo pretende fomentar la contratación de seniors en este sector para permitirles adquirir el número de trimestres de cotización que les falten para tener derecho a la jubilación sin aplicación de coeficiente reductor.

La DGT (Dirección General de Trabajo) y la DGEFP (Dirección General de Empleo y Formación Profesional) han analizado el contenido de los acuerdos de empresa y sector para el fomento del empleo de los “seniors”, firmados en aplicación de la Ley de Presupuestos de la Seguridad Social para 2009, que estableció una multa para las empresas no cubiertas por un acuerdo o plan de acción para el empleo de los seniors. Hasta el mes de septiembre de 2010, la DGEFP homologó un total de 33.000 acuerdos y planes de acción de empresa y 88 acuerdos de sector, sobre el empleo de trabajadores “seniors”. Estos documentos constituyen un primer balance de las medidas gubernamentales sobre el tema.

GRECIA

COMENTARIO GENERAL

Situación política

El 6 de diciembre se cumplió el segundo aniversario de la muerte de Alexis Grigoropoulos, el estudiante de 16 años que murió de un disparo de un policía (quien recientemente ha sido condenado a cadena perpetua). El fallecimiento del joven desencadenó la peor serie de manifestaciones y tumultos de la historia griega y también en este aniversario se han registrado unos cuantos disturbios con incidentes violentos en Atenas.

Pero a parte de ello, protestas y polémicas políticas han seguido incendiando el ambiente griego durante todo el mes. El día 15 se realizó una huelga general y una marcha multitudinaria contra las medidas de austeridad promovidas por el gobierno.

La noche anterior, y con procedimiento de emergencia, el proyecto de ley sobre los cambios en las relaciones laborales y los recortes en las Sociedades de Utilidad Pública (DEKO) fue aprobado por la Cámara de Diputados con 156 votos a favor (se necesitaban 151) y 130 en contra. El Ministro de Finanzas, Yorgos Papakonstantinu, defendiendo el proyecto de ley resaltó que lo que necesitan los trabajadores es que se establezcan normas claras y concisas en el mercado laboral y que avancen los cambios necesarios para el progreso del país. En cuanto a las Sociedades de Utilidad Pública, Papakonsantinu, destacó que el gobierno desea mantener tanto su carácter público como los puestos de trabajo.

La semana siguiente, el Parlamento griego aprobó también el presupuesto para el próximo año con 156 votos a favor y 142 en contra. Más concretamente el proyecto fue aprobado por la mayoría de los diputados del partido socialista del PASOK, mientras que los partidos de la oposición votaron en contra. Los diputados del partido mayoritario de la oposición, Nueva Democracia, Jatzidakis e Iatridou estuvieron ausentes.

El Presupuesto para 2011 prevé, entre otros, recortes en el sector de la salud pública y los gastos en defensa, aumento del Impuesto al Valor Agregado sobre los alimentos del 11 al 23% y reducción del IVA en hostelería del 11 al 6,5%.

En su discurso el Primer Ministro, Giorgos Papandreou, dijo que está decidido, más que nunca, a cambiar el país, expresando al mismo tiempo su total optimismo sobre el futuro de Grecia. «No caeremos en la bancarrota» enfatizó el Primer Ministro, y a continuación pidió el respaldo de los partidos de la oposición. Además, Papandreou acusó a la Nueva Democracia de irresponsabilidad y recordó que «sin la ayuda del mecanismo europeo, el país griego se había derrumbado».

El líder de Nueva Democracia, Andonis Samaras, lanzó duras críticas contra el gobierno, aclarando que no «quiere ser cómplice en la inminente quiebra del país» y acusando al gobierno de "mentiroso".

Por su parte, la secretaria general del Partido Comunista griego, Aleka Pappariga, estimó que el país no evitará la bancarrota, calificó el gobierno actual como «el peor de la historia política griega» y dijo que los ciudadanos griegos responderán a la aprobación del presupuesto con protestas y huelgas en las calles.

Yorgos Karatzaferis, de LAOS, dijo que lo que falta es una iniciativa seria para la recuperación de la economía griega y el presidente de SIRIZA, Alexis Chipras, calificó la ley de antisocial y en contra de los trabajadores.

Situación económica

Según los últimos datos publicados por la Autoridad Estadística Helena (ESYE), se reduce el descenso interanual de la producción industrial, con un -4,2% en octubre, (en septiembre fue -7,1%); sigue negativo el dato de la cartera de pedidos, con un -9,6% interanual en octubre (fue -7,7% en septiembre); mejora la inflación en noviembre, con un aumento interanual del IPC de + 4,9% (en octubre fue +5,2%); y el desempleo sigue aumentando, pero sin llegar a cifras demasiado alarmantes, con un 12,4% en el tercer trimestre del año, frente al 11,8% del trimestre anterior y al 9,3% del tercer trimestre de 2009.

Mientras tanto, el Consejo Ejecutivo del FMI aprobó, el viernes 17, el pago del tercer plazo del préstamo, por 2.500 millones de euros, a Grecia, a la que ha felicitado por «su adaptación presupuestaria global hasta hoy impresionante». En las declaraciones al final de la reunión del consejo ejecutivo, el Director General adjunto del FMI, Murilo Portugal, afirmó que el programa que el Fondo sigue sosteniendo «está produciendo sus efectos, y hay que felicitar a las autoridades griegas por la aplicación decisiva de las políticas macroeconómicas y de las reformas estructurales difíciles y ambiciosas. La inflación se reduce y la competitividad mejora».

«La intención del Gobierno de perseverar en el esfuerzo de realización del objetivo inicial del programa para 2011», ha continuado Portugal, «significa que las repercusiones de las recientes revisiones al alza de los datos presupuestarios sobre el déficit serán totalmente compensadas».

Por su parte, el Director del Fondo Monetario Internacional, Dominique Strauss Kahn, visitó oficialmente Atenas y se reunió con el primer ministro Yorgos Papandreu, el presidente de la República griega Karolos Papoulias y el líder del partido conservador Antonis Samaras. También se entrevistó con el Comité de Asuntos Económicos del Parlamento, en el que no participaron los representantes de los partidos comunista y de la Coalición Radical, que se oponen a las medidas de austeridad impuestas por el rescate.

El Director del FMI, tras entrevistarse con el primer ministro Papandreu, recordó que Grecia deberá «trabajar para restaurar el crecimiento económico». «Confío que el 2012 sea el primer año con crecimiento

positivo», dijo, añadiendo que hacía un llamamiento a toda la sociedad griega y a ser posible a todas las fuerzas políticas a apoyar al gobierno. Felicitó a los griegos por sus esfuerzos para mejorar su economía reduciendo el déficit público, subrayando que el trabajo se había hecho bien «hasta el momento, pero aun hay mucho trabajo por hacer».

Grecia está recibiendo sin problemas hasta ahora el préstamo concedido por el FMI y la Unión Europea (110.000 millones de euros) y ha conseguido que se prolongue la fecha límite para terminar de pagarlo, aunque se conocerá la fecha concreta en el mes de enero. Para continuar recibiendo el rescate hasta mediados del 2013, debe de cumplir los objetivos específicos para continuar reduciendo su deuda y cumplir con los objetivos presupuestarios de cada trimestre.

Durante su visita, Strauss Kahn ha dejado bien claro que se necesitaran nuevas medidas y recortes en el sector público y ha recordado que los sueldos (del sector privado) tienen que seguir la misma línea que la productividad, que en Grecia ha disminuido en un 25%.

El Primer Ministro, Giorgos Papandreou, hablando el 20 de diciembre en la reunión informal del Consejo de Ministros, calificó de "muy positiva" la posible extensión del plazo del préstamo concedido a Grecia, pero se mostró cauteloso ante las decisiones tomadas por los líderes europeos durante la cumbre de la semana anterior.

Papandreou dijo que la creación de un mecanismo permanente en la Unión Europea "es un paso importante" pero agregó que no está absolutamente convencido "de que será suficiente para la estabilización de la eurozona".

Además, el Primer Ministro griego acusó las agencias internacionales de calificación de riesgo de contribuir a la inestabilidad y subrayó que los países de la zona euro enfrentarían mayores problemas sin la intervención del Banco Central Europeo.

Refiriéndose a la política gubernamental, Papandreou dijo que tanto el año 2010 como el 2011, son años de decisiones y cambios difíciles pero necesarios.

Situación social

Como se ha dicho en el apartado sobre situación política, se ha aprobado la ley de reforma de las relaciones laborales y de reestructuración de las empresas estatales más deficitarias (entre ellas las del transporte público).

Ello supone que sus empleados tendrá una reducción de al menos el 10% en sus salarios, reducción de todos los complementos salariales y un tope salarial de 4.000 euros en todas estas compañías.

Además, la ley liberaliza las condiciones laborales que afectan al sector privado y que llevarán a un despido más fácil y rápido, contratación por debajo de los convenios colectivos (respetando únicamente el salario mínimo establecido en 740 euros). Desaparece el rígido marco legal de contrataciones que existía desde 1990 y que hacía que cualquier inversor acabara prefiriendo no formar una nueva compañía o empresa frente a las complicaciones y gastos que ello implicaba. El gobierno pretende de esta manera conseguir que no cierren empresas privadas y que se creen nuevas empresas para contrarrestar el 12,5% de paro que se calcula aumentará al 15% el año próximo.

Así, el miércoles día 15 Grecia amaneció completamente paralizada. Esta última huelga general del 2010 es la sexta del año, convocada conjuntamente por los dos sindicatos principales del país, la Confederación General de Trabajadores griegos (GSEE) y el Sindicato de funcionarios públicos ADEDY. Se han paralizado casi totalmente los transportes públicos (algunos autobuses funcionaron durante unas pocas horas para permitir a los huelguistas acudir a las manifestaciones del centro de Atenas), incluidos barcos y ferrocarriles, mientras que el espacio aéreo griego se mantuvo cerrado durante 24 horas y los hospitales públicos y centros de salud estuvieron con servicios mínimos.

Algunos manifestantes se enfrentaron con la policía y prendieron fuego a varios vehículos aparcados fuera del hotel Gran Bretaña en el centro de Atenas. La policía antidisturbios respondió con gases lacrimógenos durante estos enfrentamientos que duraron varias horas. Por su parte, varios jóvenes encapuchados atacaron con piedras y palos.

Mientras la marcha llegaba al Parlamento, el ex ministro conservador Kostis Hatzidakis fue agredido con puñetazos, piedras y palos por ciudadanos desconocidos.

La policía ha indicado que al menos 10 personas han sido detenidas y tres han resultado heridas.

ITALIA

COMENTARIO GENERAL

Situación política

Toda la atención de los ambientes políticos y económicos se ha centrado sobre la fecha clave, para el Gobierno, del 14 de diciembre, cuando la Cámara y el Senado, simultáneamente, han votado la primera moción de desconfianza presentada por el aún "in fieri" tercer polo (FLI de Fini, UDC de Casini y API de Rutelli), y la moción de confianza presentada por el PDL.

El resultado de las votaciones ha sido una victoria para el Gobierno y una derrota para Fini, el Presidente de la Cámara, que es en definitiva quien ha dado origen a una confrontación durada meses y que ha supuesto la dimisión de algunos miembros del Gobierno y el paso a la oposición de una parte del PDL.

Al voto, que ha confirmado la confianza del Parlamento al Gobierno, se ha llegado tras reiterados intentos del "tercer polo" de convencer a Berlusconi que lo más oportuno sería que el Gobierno dimitiera antes del voto, para permitir la formación de un nuevo Gobierno que, sobre bases absolutamente nuevas, sería liderado por el mismo Berlusconi. El intento de Fini, Casini y Rutelli era claro: evitar las elecciones anticipadas (el "tercer polo" no está todavía preparado para ello) e incidir de forma determinante sobre la acción del Gobierno, limitando a la vez la influencia de la Lega Nord. La hipótesis tenía serios fundamentos, ya que PDL y Lega contaban con una fuerte mayoría en el Senado, pero eran minoritarios en la Cámara (7 diputados menos que el conjunto de la oposición), y ello daba por seguro la imposibilidad de formar un Gobierno diferente, pero también la imposibilidad para Berlusconi de seguir gobernando (en Italia rige el bicameralismo perfecto).

Berlusconi ha rechazado el planteamiento de FLI (dimisión y nuevo gobierno con nuevo programa), argumentando que en un momento económico delicado, una crisis a oscuras no resultaba aceptable, por la imposibilidad de controlar las consecuencias, por lo que propuso un procedimiento diferente: antes la aprobación de la confianza y luego la remodelación del ejecutivo y la formulación de un nuevo programa.

La firmeza de ambos en mantener la línea respectiva ha llevado al voto y a la victoria de Berlusconi en el Senado (esperada) y en la Cámara (inesperada, y sólo por 3 votos).

Con una mayoría de sólo tres votos en la Cámara resulta complicada la vida del Gobierno, y la Lega Nord, consciente de ello y con unos sondeos muy favorables en caso de eventuales elecciones, insiste con fuerza en la necesidad de cerrar la legislatura.

En cuanto al mayor partido de la oposición, el PD, carece de un programa alternativo y las muchas divergencias internas le llevan a oscilar entre los partidos de la izquierda extrema, el IDV de Di Pietro y los

intentos de atraer a la UDC de Casini. Así, la única cosa cierta y unitaria es el "antiberlusconismo": muy poco para aspirar a sustituir a Berlusconi, que en efecto sigue manteniendo el favor de los electores en todos los sondeos, a pesar de todo.

Un afirmado comentarista político se ha preguntado por qué Berlusconi, a pesar de los escándalos, de sus problemas judiciales y de una actividad de Gobierno paralizada en el último año, mantiene el favor de los electores. Se ha respondido que quizá sea porque los italianos optan por el mal menor, hoy por hoy.

Situación económica

Los aspectos que han caracterizado la evolución de la situación económica en el mes de diciembre siguen siendo los evidenciados en los últimos meses, es decir que en Italia se registran señales más bien positivas, en general, aunque en algún caso intermitente. La recuperación, pues, continúa, pero la velocidad resulta muy reducida y los datos disponibles, según la mayoría de los análisis económicos, no permiten asegurar que Italia ya no corre riesgos.

El mismo Centro de estudios de la patronal Confindustria, por otra parte, confirma que el momento es delicado y que no tiene bases sólidas la ostentación de optimismo sobre la evolución, ya que rebaja sus previsiones sobre el PIB tanto para 2010 (de +1,2% a +1,0%) como para 2011 (de +1,3% a +1.1%), y subraya que el reducido crecimiento económico es la verdadera enfermedad del país.

Entre los aspectos de mayor preocupación figura ciertamente la dinámica de la desocupación, que sigue registrando variaciones negativas cada mes, aunque reducidas y por debajo de la media UE.

Esta preocupación ha influido no poco en las medidas adoptadas en la ley de presupuestos, que ha previsto nuevos fondos para los llamados "amortiguadores sociales" (desempleo, movilidad, Cassa integrazione), ha prorrogado las ya previstas excepciones en materia de Cassa integrazione (extendiéndola a la casi totalidad de sectores y situaciones), y ha renovado los incentivos para las empresas que contraten a trabajadores acogidos a tales "amortiguadores". Es opinión generalizada, por otra parte, que el recurso masivo a tales amortiguadores, y su extensión, han sido factores determinantes en la reducida velocidad del fenómeno desocupación.

En cuanto a los datos que se manejan con mayor atención, confirman lo delicado del momento y la inestabilidad de la recuperación.

La tasa de inflación registra un ligero aumento en diciembre (previsto un +1,9% interanual) y la producción industrial registra variaciones negativas, aunque muy reducidas en septiembre y octubre, pero las previsiones para el mes de noviembre indican que se debería volver a incrementos de cierto peso (1,0% mensual y 4% interanual).

El sector industria, pues, por una parte sigue perdiendo puestos de trabajo, pero por otra muestra fuertes incrementos interanuales, en octubre, de los índices de facturación (+9,8%) y cartera de pedidos (+12,4%).

Situación social

En el mes de diciembre la situación política, con la nueva votación en el Parlamento de la confianza al Gobierno, parece haberse aclarado, y la situación económica ha registrado nuevos síntomas de mejora. aunque débiles y en parte contradictorios. En el ámbito social, en cambio, la situación no sólo no mejora, sino que la nueva fractura entre centrales sindicales y el peligro de aislamiento de CGIL, por las vicisitudes de FIAT, originan un clima de lucha que está frustrando los resultados algo positivos en el diálogo entre agentes sociales, comenzado después de la pausa veraniega.

Medidas positivas, sin embargo, no han faltado, como la preparación, pero aún no la aprobación, del Decreto Legislativo que regula la reducción de los requisitos de edad y cotización para el derecho a pensión de los trabajadores ocupados en actividades de particular peligro o penosidad; o como la aprobación del nuevo Decreto sobre contingentes, que incrementa en unos 98.000 los permisos de entrada de trabajadores extracomunitarios no estacionales.

En materia migratoria destaca, además, la puesta en marcha del nuevo procedimiento para conseguir el permiso de residencia CE de larga duración. El aspecto de mayor importancia es la introducción de un examen para determinar el conocimiento, escrito y hablado, del italiano.

En cuanto a la situación general, merece atención el resultado de una encuesta del Instituto de Estadística sobre condiciones de vida en Italia: en 2009, el 15,2% de las familias presentaba tres o más de los síntomas de dificultades económicas entre los previstos por Eurostat; el malestar se eleva al 25,8% en el llamado "Mezzogiorno" /regiones del sur e islas).

LUXEMBURGO

EVOLUCIÓN ECONÓMICA EN EL 2010 Y PREVISIONES PARA EL 2011

El Servicio Central de Estadísticas y Estudios Económicos (STATEC) del Gran Ducado de Luxemburgo indica en su nota coyuntural nº 2/2010, que la economía del país se mejoró modestamente durante el año 2010 (3%) y que, las previsiones para el 2011 son del mismo orden. Aunque el resultado positivo es mínimo, Estadísticas indica que es consolador porque el beneficio se consigue en una época difícil en la que se está saliendo de la crisis económica mundial que produjo no sólo un estancamiento de la economía en el 2008 (año en el que se desató la crisis) sino también una recesión en el 2009. Pese a la mejora mencionada, el PIB (en base trimestral) no ha recuperado aún el nivel que exhibía con anterioridad a la crisis, su crecimiento es inferior a las medias de antes y, el potencial de crecimiento económico (aspectos evolutivos de producción utilizando completamente los recursos disponibles) tampoco se recuperó ya que oscila entorno al 50% al de antes del problema económico. El sector financiero, motor de la economía luxemburguesa, tampoco ha recuperado la eficacia que poseía antes y tuvo, además, que enfrentarse con múltiples desafíos como la reestructuración del paisaje bancario europeo y las dificultades tanto reglamentarias como reguladoras impuestas a numerosas actividades del mundo financiero.

Durante la primera parte de 2010, la tendencia del mercado de empleo luxemburgués fue claramente ascendente, superando incluso las previsiones. La evaluación global no resultó, sin embargo, tan eficaz porque la evolución no fue lo suficientemente alta para poder compensar el crecimiento del paro que, aunque se ha estabilizado, lo ha hecho sólo como resultado de la ampliación de las medidas gubernamentales para auxiliar al desempleo. La ligera recuperación afectó, principalmente, al empleo temporal que, en gran medida atañe al colectivo de trabajadores fronterizos.

En lo referente a los salarios, los datos disponibles (primer semestre 2010) reflejan que su tenencia fue de ralentización, circunstancia que ya se dio en el 2009. La progresión del coste salarial medio se recuperó muy ligeramente en el segundo semestre del año pero, sólo por lo abonado en el sector financiero en concepto de primas y gratificaciones; movimiento que puede estar relacionado con la mejora económica pero también con las indemnizaciones por despidos.

Respecto a las finanzas públicas, las estadísticas indican que se recuperaron ligeramente ya que, el déficit resulto inferior a lo previsto; ha oscilado entorno al 2% y, habida cuenta de las medidas discrecionales adoptadas por el Gobierno, se prevé que ronde el 1% en el 2011.

En cuanto a la inflación, el Servicio Central de Estadísticas prevé que en el 2011 se supere la producción de 2010 y que la subida salarial sea moderada debido al alcance del acuerdo de suprimir el pago de una parte indiciaria antes de octubre 2011 que fue pactado entre el Gobierno y los sindicatos. Hecho que debería proteger el coste salarial de los eventuales tropiezos exógenos que pudiesen afectar, eventualmente, a la inflación.

La «Note de Conjoncture 2/2010» puede ser descargada en la dirección:
<http://www.statistiques.public.lu/fr/publications/series/note-conjoncture>.

REINO UNIDO

COMENTARIO GENERAL

Mercado laboral

El 15 de diciembre se publicaron las últimas estadísticas oficiales sobre el empleo y el desempleo en el Reino Unido.

La tasa de desempleo para el trimestre agosto-octubre de 2010 se situó en el 7,9%. El número de personas en situación de desempleo aumentó en un 0,1%, ascendiendo el total de desempleados para dicho trimestre a 2,50 millones de personas.³

La llamada "cuenta de perceptores" (claimant count), que calcula el número de personas que percibe el subsidio por desempleo, se redujo en 1.200 personas entre octubre y noviembre, situándose en 1,46 millones de perceptores.⁴

Por otro lado, la tasa de empleo (que incluye a las personas que han trabajado en el periodo de referencia o que estaban temporalmente fuera del puesto de trabajo, por ejemplo, de vacaciones) se situó en un 70,6% para el trimestre agosto-octubre de 2010. Esto equivale a un descenso del 0,1% durante dicho trimestre. Este es el primer descenso en la tasa de empleo desde el trimestre febrero-abril 2010. El número de trabajadores del sector público se redujo en 33.000 durante el trimestre, situándose en 6,01 millones, mientras que el número de trabajadores del sector privado permaneció sin cambios en una cifra de 23,11 millones de trabajadores. Por otra parte, el número de empleados a jornada completa descendió en 58.000 (situándose en 21,17 millones), mientras que el número de trabajadores a tiempo parcial se incrementó en 26.000 (situándose en 7,96 millones).

³ 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.

⁴ 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.

Durante el trimestre septiembre-noviembre, estuvieron vacantes 468.000 puestos de trabajo, lo que supuso un aumento de 1.000 respecto del trimestre junio-agosto y de 25.000 respecto de un año antes.

El informe completo del Office for National Statistics puede consultarse siguiendo este enlace: <http://www.statistics.gov.uk/pdfdir/lmsuk1210.pdf>

Aprobación del presupuesto en Irlanda

El Ministro de Economía Irlandés, Brian Lenihan, presentó el 7 de diciembre ante el parlamento el presupuesto para los próximos cuatro años. El plan económico se encuadra en el marco del rescate financiero y la necesidad de demostrar al mundo que es capaz de reducir su déficit drásticamente para reconducir su economía. El presupuesto ha sido pactado entre el gobierno, la Unión Europea y el Fondo Monetario Internacional y fija sólo para el 2011 un recorte de 6.000 millones de euros. Entre los medios de financiación de la deuda contraída se admite la posibilidad de acudir al National Pensions Reserve Fund (Fondo de reserva de la seguridad social).

A continuación se detallan las principales medidas relativas al ámbito sociolaboral:

Prestaciones Sociales

- Recorte medio del 5%:
 - Minoración de la prestación por hijos. Para el primer y segundo hijo se reducirá en 10 euros al mes y a partir del tercer hijo en 20 euros.
 - Prestación contributiva a la seguridad social para trabajadores. Supresión del tope máximo de 75.000 euros.
 - Prestación por desempleo: Reducción en 8-9 euros semanales.
 - Fuel allowance payment (ayuda para el abono de la factura del combustible): Incremento de la cuantía destinada al programa (en 14 millones de euros), permitiendo que las ayudas alcancen hasta 40 euros por perceptor.

Pensiones

- No se reduce la cuantía de las pensiones para 2011. Creación del Universal Social Credit (USC) que refunde varias prestaciones. El Social Welfare Bill (Proyecto de Ley de reforma de la seguridad social) concretará los cambios anunciados:

- Pensión contributiva trabajadores: Se incorpora al USC y aumenta su cuantía.
- Pensión contributiva empresarios: La exención para programas de ocupación de pensionistas se reduce un 50%.
- El límite anual de ingresos que fija el nivel máximo de desgravación fiscal de la pensión contributiva se reduce de 150.000 euros en 2010 a 115.000 euros para 2011.
- Fondos de pensiones: el nivel máximo de desgravación se fijará en 2.3 millones de euros.

Empleo

Reducción del salario mínimo en un 4%.

Empleados públicos y miembros del Gobierno

Reducción de las retribuciones en un 10% para los funcionarios de nuevo ingreso. Fijación del sueldo máximo para el sector público en 250.000 euros/año (incluyendo personal de las agencias estatales). Reducción del 4% de las pensiones de empleados públicos que superen los 12.000 euros/año.

La documentación al completo puede consultarse en el siguiente enlace:

<http://www.budget.gov.ie/budgets/2011/2011.aspx>

RUMANÍA

COMENTARIO GENERAL

Situación política económica y social

La situación presentada durante los dos últimos meses respecto al acceso de Rumanía al espacio de Schengen, anunciada por el ministro del interior francés durante el mes de noviembre y de la que se hacía eco la reseña correspondiente al pasado mes de noviembre se ha convertido en realidad insoslayable en diciembre.

La Presidencia húngara de la UE recibió su primer disgusto antes siquiera de empezar formalmente su semestre. Entre las prioridades anunciadas por su ministro de Asuntos Exteriores, Janus Martonyi, figura la de extender el tratado de Schengen a Rumanía y Bulgaria. Ahora bien, el cumplimiento de dicha prioridad se ve cada vez más lejos desde que Francia y Alemania han anunciado abiertamente que lo vetarán. ¿Los motivos? Aparentemente, a causa de la persistencia de problemas con el control de sus fronteras exteriores, los escasos progresos en materia de lucha contra la corrupción y la notoria falta de avances en la lucha contra las bandas organizadas.

Para algunos comentaristas, se trata de una nueva demostración de fuerza del eje franco-alemán; para otros, tiene que ver directamente con la decisión del verano pasado de expulsar a miles de gitanos rumanos de Francia, a los que Schengen otorgaría el derecho a regresar libremente sin necesidad de mostrar siquiera sus documentos de identidad.

Los ministros del Interior de Francia, Brice Hortefeux, y Alemania, Thomas de Maizière, enviaron esta carta al presidente de la Comisión Europea, José Manuel Barroso, y a la presidencia belga, que ejercía sus últimas dos semanas.

Desde la órbita de la política húngara, la decisión de Francia y Alemania supone una contrariedad en sus planes de abrir las puertas a todas las minorías húngaras que se encuentran en su vecindario inmediato. Budapest había anunciado en diciembre precisamente que la ampliación de Schengen era una de sus prioridades, precisamente para mejorar la comunicación con sus vecinos. Especialmente en Rumanía vive una numerosa minoría húngara que, bajo el paraguas de Schengen, podría circular como si ya no hubiera fronteras entre los dos países.

La ampliación debía haber entrado en vigor en marzo del año entrante, de acuerdo con el calendario que Bulgaria y Rumanía habían anunciado en 2007. Sin embargo, debe ser aprobado por unanimidad de todos los demás países miembros, lo que no parece probable después de la carta enviada por Francia y Alemania.

En su carta a la Comisión, los ministros francés y germano afirman que por ahora no consideran posible entrar en esa discusión con los demás países porque no se dan las condiciones necesarias. «Estimamos que la decisión ha de tomarse cuando los principales asuntos de preocupación hayan sido resueltos, es decir, cuando se hayan producido progresos irreversibles en la lucha contra la corrupción y contra el crimen organizado». Esto aplazaría tal objetivo a un plazo imprevisible por el momento. El eje franco-alemán considera en cualquier caso que es «prematureo» autorizar que se cumplan las previsiones iniciales de marzo de 2011. Pero aunque sólo Francia y Alemania han expresado en voz alta sus reservas para la entrada de Rumanía y Bulgaria al "club" de Schengen, se rumorea que otros doce estados de la U.E. comparten de hecho tales reservas. . Es posible que Eslovaquia pueda estar en una posición similar, teniendo en cuenta que también tiene una minoría húngara en su territorio a la que, para su disgusto, el gobierno centro derecha de Budapest decidió reconocer la nacionalidad húngara. Este hecho provocó una crisis política entre ambos países

El portavoz de la Comisaria encargada de los Asuntos de Interior, Cecilia Malmstrom, ha confirmado que la Comisión ha recibido esta carta, pero ha insistido en que la decisión no es competencia del ejecutivo comunitario, sino de los países que forman parte del espacio sin fronteras, que son todos los de la UE a excepción de los ya citados de Rumanía y Bulgaria, más Chipre que también esperaba entrar en 2011 y Reino Unido e Irlanda que se mantienen fuera de este mecanismo. Otros cuatro países no comunitarios (Suiza, Noruega, Liechtenstein e Islandia) pertenecientes al Espacio Económico Europeo o ligados a la Unión por tratados "ad hoc" también forman parte de Schengen.

Aunque en el último año, varios equipos de expertos de los países miembros han estado visitando las instalaciones de Bulgaria y Rumanía en los aeropuertos y puestos fronterizos para preparar un informe que debe permitir a los ministros del Interior tomar una decisión, la carta de Francia y Alemania anticipa que el dictamen de estos dos países será negativo. Y no por problemas técnicos, sino políticos.

La diferencia entre la libre circulación de personas reconocida por los tratados y el espacio de Schengen es que en el primer caso no se suprimen los controles de identidad al cruzar la frontera, mientras que en el segundo lo que se suprime es la frontera misma y desaparece todo tipo de intervención administrativa.

Sobre Bulgaria y Rumanía se han impuesto retrasos en la aplicación de la libre circulación de personas en las condiciones de adhesión porque en algunos países se temían avalanchas de demandantes de empleo. Por otro lado, Rumanía ha acordado con la vecina Moldavia -una ex república soviética dividida en dos y gobernada por lo más parecido a bandas mafiosas- la concesión de su pasaporte a todos aquellos que se declaren rumanos de origen o hablen su lengua.

El ministro francés de Asuntos Europeos, Laurent Wauquiez, fue mucho más explícito, explicando que el rechazo de Francia y Alemania a la entrada de Bulgaria y Rumanía el próximo año al espacio Schengen se debe, entre otras cuestiones, a que por estos dos países se produce la entrada del "75 por ciento de la inmigración ilegal". En una entrevista concedida al diario 'Le Figaro', Wauquiez reconoció que los dos países

han hecho "esfuerzos importantes" para entrar en el espacio Schengen pero se preguntaba si "por razones políticas hay que avanzar a marchas forzadas". Según el ministro galo, su entrada tendrá "fuertes consecuencias" dado que "afecta a nuestra seguridad interior" puesto que "sus fronteras se convierten en las nuestras". Ante esta circunstancia, según Wauquiez, "se plantean problemas que requieren un verdadero debate europeo".

En concreto, citó "el control de los flujos migratorios" puesto que "el 75 por ciento de la inmigración ilegal en Europa pasa por esta parte del sureste de la UE", y el problema del "crimen organizado, el tráfico de drogas y armas". Aunque, según Wauquiez, Rumanía y Bulgaria "han mejorado sus técnicas de control de fronteras" recordó un reciente informe de la Comisión Europea en el que se pone de manifiesto que sigue habiendo "debilidades persistentes" en materia de lucha contra la corrupción y el crimen organizado. "Schengen funciona con una base de datos hipersensible. Si cayera en manos del crimen organizado, sería un verdadero fallo en nuestro dispositivo de defensa y seguridad europeo".

No obstante, Wauquiez señaló que los dos países entrarán en la zona Schengen "cuando tengamos todas las garantías, selladas e impresas, de que Bulgaria y Rumanía han acabado con la corrupción, el crimen organizado y que sus fronteras están bien vigiladas". En este sentido, no ha querido dar plazos, subrayando que si están "preparados en un año" entrarán y "si no lo están en tres años" tendrán que esperar ese tiempo. Para ilustrar sus reticencias, el ministro francés aludió también a la rebaja del 40% del sueldo de los aduaneros rumanos, que "no es la mejor garantía de que sean totalmente impermeables a la corrupción". Wauquiez negó que el bloqueo de Francia tenga que ver con una maniobra de represalia a propósito del contencioso entre París y Bucarest por los gitanos rumanos del pasado verano.

Más allá de la cuestión de la adhesión de los dos países al espacio Schengen, el titular francés de Asuntos Europeos comentó que en la Unión Europea "en el pasado hemos progresado a marchas forzadas aunque todo el mundo no estaba preparado. A veces incluso se han aceptado ampliaciones por motivos políticos". De cara al futuro, advirtió, "no se procederá a una ampliación para satisfacer a un país, sino porque está listo".

Las declaraciones del ministro francés, van por tanto más allá de la simple cuestión de Rumanía y Bulgaria al espacio de Schengen. Casi explícitamente ha reconocido que la última ampliación pudo haber sido un hecho precipitado que debía haber esperado su momento y que fue aceptada sin reticencias por razones exclusivamente políticas.

Las reacciones de la parte rumana no se han hecho esperar. De forma inmediata. El Presidente Traian Basescu salió al paso en los medios de comunicación acusando a Francia y Alemania de cometer un acto de discriminación contra Rumanía y los rumanos. El Primer ministro, Emil Boc, insistió en que la admisión debería guiarse exclusivamente por criterios técnicos, y que Rumanía ha dado los pasos necesarios para cumplir tales criterios.

El ministro de Asuntos exteriores, Teodor Baconschi, en una entrevista en un canal de TV, declaró que las reticencias de Francia y Alemania se fundamentan en el informe negativo del Mecanismo de Control y Verificación emitido en junio del 2010. En dicho informe, se decía que Rumanía, lejos de avanzar en la convergencia en materia de justicia y control de la corrupción, había dado pasos atrás y, significativamente, había perdido el interés inicial en seguir avanzando. El ministro Baconschi mencionó a continuación que si el problema viene dado por el citado Mecanismo, Rumanía podría resolver la denuncia unilateral del acuerdo por el que se vincula al mismo, o bien exigir una medida similar ante la próxima adhesión de Croacia a la U.E

De inmediato, un portavoz de la Comisión señaló la imposibilidad de que Rumanía pudiera desvincularse del Mecanismo de Verificación, por tratarse de una condición aceptada en el momento de la adhesión a la Unión. En cuanto la exigencia de crear un procedimiento similar para Croacia, añadió que el Mecanismo no supone un precedente que tenga que ser observado para todos y cada uno de los estados que pretendan adherirse a la Unión.

Según buena parte de los medios de comunicación rumanos, las declaraciones del ministro Baconschi no han podido ser más desacertadas, y habrían estado dirigidas a desviar los comentarios respecto a que la decisión de Francia y Alemania no demuestran otra cosa que un fracaso rotundo de la política exterior rumana. En efecto, según los medios, los tiros de Baconschi han estado mal dirigidos. No ha sido la Comisión, sino dos estados miembros los que han decidido vetar el acceso de Rumanía a Schengen. Atacando el Mecanismo de Verificación, Baconschi ataca directamente a la Comisión, que es prácticamente el único aliado de peso que podría tener Rumanía en este preciso momento.

Para los mismos medios, la reacción de los mandatarios rumanos ha estado sobredimensionada. Reconocen que Rumanía no está siendo un ejemplo de integración y de rápida adaptación a las reglas y mecanismos de la Unión. El problema de Schengen sería, por ello, tan solo la punta del Iceberg, por más que una punta de gran sensibilidad. Coincidiendo con el anuncio del veto franco-alemán, Wikileaks hizo público un mensaje de la Embajada de EEUU en Sofía al Departamento de Estado, el 26 de junio del 2009, revelando la frustración de la Comisión y de algunos estados europeos por el escaso interés de las autoridades búlgaras en hacer progresos en la reforma judicial en Bulgaria. Aunque el mensaje no mencionaba a Rumanía (se trataba de un informe de la Embajada en Sofía, referido exclusivamente a Bulgaria) cabe recordar que el informe del Mecanismo de Verificación de junio del 2010 llegaba a reconocer que los progresos en el ámbito de la convergencia y de la lucha contra la corrupción habían sido en el último período, y por primera vez, más flojos en Rumanía aún que en Bulgaria.

El documento, firmado por la antigua embajadora en Sofía, Nancy Mc Eldowney, citaba a un alto funcionario de la Comisión Europea, que fue miembro del grupo encargado de monitorizar el proceso de reformas en Rumanía y Bulgaria. La misma fuente, admitía que, tras el informe de junio del 2010 del Mecanismo de Verificación, el antiguo ministro holandés de Justicia, Franz Timmermans, había considerado con firmeza pedir la activación de la cláusula de salvaguardia contra Rumanía y Bulgaria. La aplicación de dicha

cláusula implicaría, de entrada, la congelación de los fondos asignados a ambos países, única medida que, en opinión del alto funcionario de la Comisión, podría tener alguna efectividad para convencer a Sofía y Bucarest de hacer lo que deben. El informe de la Embajada revela la progresiva irritación, al menos en el nivel de los funcionarios de la Comisión, por la falta de interés y la apatía de Rumanía y Bulgaria en tomarse en serio las reformas necesarias para converger con el resto de la Unión, y demuestra también un cierto arrepentimiento en haber admitido a ambos países demasiado pronto en el “club europeo”.

Los medios rumanos critican abiertamente a Baconschi e insisten en que su táctica de “matar al mensajero” no es la más adecuada para mejorar la imagen del país y sus relaciones exteriores. Un editorial de un periódico rumano de amplia influencia en la comunidad internacional opinaba que Rumanía es demasiado pequeña para una guerra tan grande, y que mejor haría en revisar sus deberes. Igualmente, la mención hacia Croacia, un estado con el que Rumanía mantiene las mejores relaciones, incluyéndole en esta ecuación, no parece tampoco una idea demasiado brillante.

De hecho, el ex-ministro de Exteriores, Cristian Diaconescu, describió las declaraciones del jefe de la diplomacia rumana como producto de una calentura. A su vez, el antiguo negociador de la adhesión de Rumanía a la U.E., Profesor Vasile Puskas, comentó que la denuncia unilateral y posterior desvinculación del Mecanismo de Verificación era posible jurídicamente, pero que ello afectaría sin duda a los fondos europeos. Además, sería también una señal de que la corrupción no sólo se mantiene, sino que no se piensa poner los medios para erradicarla, y es difícil que alguien invierta dinero en un país así. Denunciando el Mecanismo de Verificación, el gobierno tan sólo daría la impresión de estar intentando ocultar la corrupción.

La posibilidad de que el acceso al espacio de Schengen pueda retrasarse “sine die”, ha dado lugar a también a fuertes tensiones entre las fuerzas políticas, incluso dentro del partido mayoritario de la coalición de gobierno. El vicepresidente del PDL, Sorin Frunzaverde, declaró que el incumplimiento del calendario de acceso a Schengen, previsto para marzo del 2011, tan sólo reflejaría una grave deficiencia de la política exterior del gobierno, que merecería la inmediata dimisión del ministro Baconschi. Rumanía no había sufrido una humillación semejante desde que en la cumbre de Madrid, en 1997, vio rechazada su petición de entrada en la OTAN.

De ahí, todos los partidos de la oposición han expresado su opinión en términos similares y diversos grados de dureza. Entre ellos, el presidente de la comisión de exteriores del Senado y miembro del PSD, Titus Corlatean, acusó al gobierno de haber propiciado la reacción de Francia al haber exigido un soborno a la constructora francesa Vinci para la concesión de un contrato público.

Lo cierto es que la “bofetada” franco – germana se produce en un momento delicado para la coalición de gobierno, con índices de popularidad de sus principales dirigentes, comenzando por el Presidente Basescu rozando unos mínimos históricos y pocas señales de que las medidas de austeridad vayan a remitir y que la crisis económica vaya a comenzar a superarse.

El fin del año tuvo una sola nota positiva: el acuerdo del Fondo Monetario Internacional de librar el siguiente tramo del préstamo, de 900 millones de euros, una vez que la Ley de reforma educativa y la de salario único de los empleados públicos fueran promulgadas. Asimismo, el anuncio de la negociación de un nuevo préstamo que será puesto a disposición de Rumanía sólo si las condiciones económicas lo exigen.

Junto a estas buenas noticias, la solución de la crisis económica parece alejarse una y otra vez. Aunque se mantienen las previsiones de un crecimiento -2 para el 2010 y un remonte entre 1 y 1,5 para el 2011, éste tan sólo se producirá a partir del segundo semestre, lo que quiere decir que los resultados tardarán en notarse. En cualquier caso, la reactivación deberá fundamentarse en una expansión del consumo interno y un incremento de las inversiones extranjeras.

Sin embargo, tanto uno como las otras parecen estar puestas en cuestión. En cuanto al consumo, resulta difícil pensar en un repunte del mismo en una fase de caída de salarios y subida de los impuestos. En cuanto a las inversiones, según lo observado durante el 2010, tuvieron en su mayoría un carácter financiero y especulativo, pero escasamente dirigido a crear infraestructuras y empleo. Sólo las exportaciones del sector del automóvil han dado un saldo positivo, pero todos los comentaristas coinciden en que esto ha sido favorecido por los planes de incentivar la sustitución de vehículos de los socios comunitarios, especulando hasta cuando se mantendrán estos planes en vigor.

Desde el punto de vista social, las perspectivas de movilizaciones se mantienen cual espada de Damocles sobre el ejecutivo, quien ha reconocido que los planes de austeridad no han terminado. Los salarios de los empleados públicos sólo han recuperado un 15% del recorte de 25% operado en la segunda mitad del 2010, con lo que la recuperación de las cantidades perdidas, que el gobierno anunció en junio, se acerca más a una quimera que a la realidad. La congelación de las pensiones es ya una realidad para el 2011, pero además serán gravadas en un porcentaje aquellas rentas que superen los 150 euros. Las ayudas sociales recibirán nuevos recortes y el poder adquisitivo de la población va a seguir reduciéndose. Junto a ello, destaca el escaso volumen de inversiones previstas en el presupuesto para educación y sanidad. Todo ello, no va a hacer facial la vida de la población en el 2011. Las centrales sindicales, que en el 2010 protagonizaron importantes movilizaciones pero que fueron incapaces de hacer confluir sus esfuerzos en acciones unitarias sincronizadas, ya han manifestado que van a aprender de dicho error.

UCRANIA

COMENTARIO GENERAL

Situación política, económica y social

Las autoridades han lanzado una investigación criminal contra la anterior primera ministra y actual líder de la oposición. La señora Tymoshenko es acusada del mal uso de unos 320 millones de euros que el gobierno había obtenido de vender los derechos de emisión de dióxido de carbono previstos en el protocolo de Kioto. Una auditoría encargada a tres empresas estadounidenses y publicada en octubre afirma que el gobierno de Tymoshenko usó esos fondos, que se suponen que debían ser invertidos en programas medioambientales, para solventar las deudas de los fondos de pensiones.

La señora Tymoshenko admite que usaron el dinero para pagar las pensiones debido a la severa crisis económica pero dice que los fondos fueron más tarde devueltos. Y seguramente es cierto porque aunque la situación de los fondos de Kioto es confusa parece que el dinero fue ingresado finalmente en la Agencia Nacional para Inversiones Ecológicas que era su destino legal.

Sin embargo, el gobierno continúa con las acusaciones como parte de una campaña contra la ex primera ministra y miembros de su gobierno. En los últimos meses las autoridades han arrestado a cinco altos cargos y el ex ministro de interior ha sido detenido a finales de diciembre bajo la acusación de abuso de poder. Otros dos ex ministros, el de economía y el de medio ambiente, han sido acusados de abuso de poder. El ex ministro de economía ha pedido asilo en la República Checa. Incluso las autoridades han pedido a la ex primera ministra que no salga de la capital, Kiev.

En un principio se pensaba que el gobierno no encarcelaría a la señora Tymoshenko para no convertirla en una heroína, víctima y símbolo de la injusticia o de la justicia selectiva en un país donde la corrupción es endémica. Además, el supuesto delito de la señora Tymoshenko no contaría con el rechazo popular puesto que el dinero fue gastado en pensiones. Encarcelarla no sólo incrementaría la popularidad de la señora Tymoshenko, sino que crearía problemas internacionales al presidente de la República, especialmente en sus deseos de profundizar las relaciones con la Unión Europea. No obstante una declaración de culpabilidad sin cárcel haría a la señora Tymoshenko inelegible para el parlamento y destruiría su carrera política.

La presión sobre la oposición probablemente no es accidental. Aunque el gobierno dice que las investigaciones son parte de su programa anticorrupción, la opinión pública las percibe como un intento de evitar las movilizaciones de masas contra el nuevo gobierno, movilizaciones que ya pusieron nervioso al gobierno en las manifestaciones contra el nuevo código fiscal. El presidente ha visto incrementada su impopularidad, que alcanza ya el 40%, en un 5% en el mes de noviembre. Quizás a esa impopularidad se deba la reorganización del gabinete del ministro reduciendo el número de ministerios de 26 a 17. El

presidente ha caracterizado esta reducción como el primer paso en una más amplia reforma de la administración.

El parlamento aprobó el borrador del presupuesto para el año 2011. El borrador prevé una reducción del déficit al 3% del producto interior bruto. Sin embargo, según los datos del ministerio de finanzas, entre enero y octubre de este año el déficit presupuestario ya excede la cantidad de 7 millones de dólares superando el techo previsto para todo el año.

**AREA DE SEGURIDAD
SOCIAL**

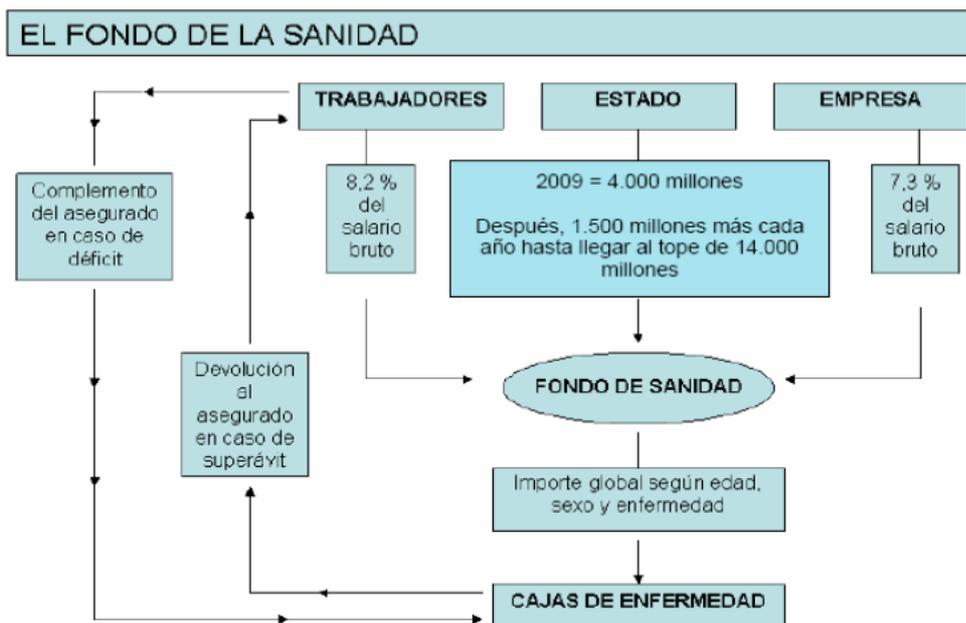
ALEMANIA

LIQUIDACIÓN PRESUPUESTARIA DE LA SEGURIDAD SOCIAL EN 2010

Son varias las fuentes que permiten analizar la situación financiera de las diferentes ramas de la seguridad social alemana: las dos principales son los informes mensuales del Banco Central Alemán (Deutsche Bundesbank), que habitualmente dedican un apartado al presupuesto público, y la Oficina Federal de Estadística, que informa con periodicidad sobre la situación financiera de la seguridad social. A falta de una liquidación presupuestaria definitiva de la seguridad social alemana, que probablemente se dará a conocer en los próximos meses, resumimos los principales resultados de los dos últimos informes mensuales del *Bundesbank* así como los datos facilitados por los diferentes ramos de la Seguridad Social. En el momento de elaboración de este informe no se disponía de los datos financieros del seguro de dependencia.

El seguro de enfermedad

El informe Bundesbank detalla los riesgos de la reforma del sistema de financiación de la sanidad que entró en vigor a comienzos de 2009, cuyo funcionamiento visualizamos en el siguiente gráfico.



El fondo de sanidad asume el riesgo de los ingresos, mientras que las cajas de enfermedad corren con el riesgo del gasto. Aún en caso de que la recaudación de ingresos por el fondo de sanidad sea inferior al previsto deberá hacer efectiva la transferencia de fondos a las cajas de enfermedad. Podrá recurrir a sus reservas o un préstamo estatal. Las cajas de enfermedad deberán asumir el incremento de gastos. Para ello podrán hacer uso de sus fondos de reserva o incrementar el tipo de cotización.

En el tercer trimestre de 2010 el seguro de enfermedad registró un superávit de aproximadamente 1.000 millones de euros, un resultado que mejora en 500 millones el del año anterior. El Bundesbank señala que este resultado se debe solamente al incremento de las transferencias del Gobierno al fondo de sanidad y no a un incremento de la recaudación de cotizaciones. El gasto generado por la sanidad creció un 2,5% y los ingresos aumentaron un 4%. El gasto en prestaciones y atención médica aumentó un 3%, mientras que los gastos administrativos experimentaron una caída en comparación al año anterior. El fondo de sanidad, que recauda las cotizaciones de trabajadores y empresarios y recibe las transferencias del Estado, acumuló un superávit de 500 millones de euros. Durante el mismo período de 2009 tuvo que recurrir a una transferencia extraordinaria del Gobierno. El incremento en un 2% de la masa salarial sujeta a cotizaciones y las mayores transferencias del Gobierno fueron decisivas para que el presupuesto disponible fuera superior en 1.000 millones al del año anterior.

En cifras acumuladas el seguro público de enfermedad cerró los tres primeros trimestres de 2010 con un superávit de 1.000 millones de euros, 500 millones menos que en 2009. 250 millones de este superávit



corresponden a las cajas de enfermedad, los restantes 750 millones al fondo de sanidad. El informe del Bundesbank señala que es probable que las cajas cierren el cuarto trimestre con un déficit debido al aumento de gastos ya tradicional en esa época del año. Por otro lado es previsible que el fondo de sanidad pueda cerrar con un superávit aún mayor debido al importante incremento de la recaudación de cotizaciones que suele producirse en el cuarto trimestre.

En 2011 es previsible que el fondo de sanidad logre mantener el superávit ya que a partir del 1 de enero la cuota subirá del 14,4% al 15,5%. Las transferencias del Gobierno al fondo experimentarán en 2011 una ligera reducción pasando de 15.700 millones de euros en 2010 a 15.300 millones.

El Bundesbank advierte de que en caso de mantenerse la dinámica de incremento del gasto en los próximos años será inevitable que las cajas incrementen la cuota.

La reforma del sistema de la financiación de la sanidad que entró en vigor el 1 de enero de 2011 complementa las cuotas, cuyo importe se determina en función de los ingresos individuales, con un sistema de cuotas complementarias independientes de estos ingresos. Este nuevo sistema pretende que el incremento del gasto en la sanidad no revierta en los costes laborales y prevé ayudas estatales para impedir que estas cuotas complementarias graven excesivamente a los niveles salariales especialmente bajos. Estas ayudas correrán a cargo de los presupuestos generales.

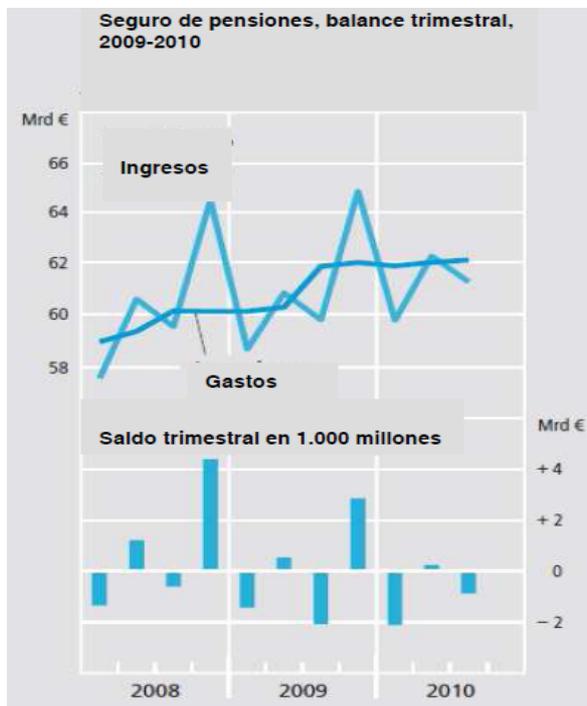
El seguro de pensiones

Durante el tercer trimestre de 2010, el seguro de pensiones acumuló un déficit de 1.000 millones de euros, menos de la mitad que el año anterior.

Los ingresos aumentaron un 2,5%, el crecimiento de la recaudación de cotizaciones creció un 3% en comparación interanual. El aumento del capítulo de gastos fue sensiblemente inferior (+0,5%). La congelación las pensiones que entró en vigor a mediados de año fue decisiva para que la nómina trimestral de pensiones experimentara una subida muy moderada del 0,5%.

La variable para determinar las subidas de las pensiones es la evolución de los ingresos per cápita. Dado que en 2009 estos experimentaron un crecimiento negativo en Alemania Occidental habría correspondido reducir el importe de las pensiones un 0,5%. El Bundesbank señala que la cláusula de garantía evitó que se produjera una reducción de las pensiones. En los últimos años, esta normativa ha servido para evitar tener que aplicar una reducción del importe de las pensiones en un 3,8% en Alemania Occidental y un 1,8% en Alemania Oriental. Esto ha supuesto un gasto adicional de 8.000 millones de euro al año, el equivalente de un cuota del 0,8%. La normativa vigente prevé que en los próximos años solamente se aplicará la mitad de las subidas de las pensiones hasta haber compensado el coste que genera la cláusula de garantía. El objetivo es poder mantener la cotización del seguro de pensiones por debajo del 20% hasta 2020 y del 30% hasta 2030.

A pesar de que el déficit acumulado durante los tres primeros trimestres del año asciende a 2.500 millones



de euros, es previsible que el seguro de pensiones cierre 2010 con un superávit. Es probable que en 2011 la financiación del seguro de pensiones se encuentre con mayores dificultades debido a dos factores: la eliminación de las cotizaciones al seguro de pensiones que la Agencia Federal de Empleo abonaba hasta la fecha para los beneficiarios de la prestación no contributiva por desempleo. El propio seguro de pensiones afirma que esta medida supondrá una caída de la recaudación en cotizaciones de 1.800 millones de euros anuales. Por otra parte, el Gobierno ha decidido la supresión de las asignaciones estatales para gastos especiales derivados de la reunificación que sumaban 2.000 millones de euros al año.

Un equipo de expertos elabora regularmente un pronóstico financiero para el seguro de pensiones. Según este informe la recaudación de cotizaciones al seguro de pensiones alcanzará en 2010 los 183.000 millones de euros, un incremento de 3.200 millones de

euros en comparación interanual (+ 2,3%). En 2010 el gasto total en pensiones fue de 211.100 millones de euros, 3.500 millones más que el año anterior. Probablemente alcanzará un superávit de 1.300 millones de euros. Los gastos sumarán 244.000 millones mientras que los ingresos serán de 242.700 millones.

De acuerdo al informe la recaudación de cotizaciones pasará de 183.810 millones de euros en 2010 a 191.767 millones en 2014, la aportación estatal pasará en el mismo período de 58.937 millones de euros a 61.681 millones. El gasto anual en pensiones experimentará un fuerte incremento de 211.122 millones de euros en 2010 a 220.860 millones en 2014. Los expertos creen que entre 2010 y 2014 el seguro público de pensiones podrá cerrar con un superávit salvo en 2011 en el que se produciría un ligero déficit de 190 millones de euros.

Ingresos del seguro público de pensiones, 2010 a 2014, en millones de euros					
Ingresos	2010	2011	2012	2013	2014
Recaudación cotizaciones	183.810	185.403	189.349	193.438	191.767
Transferencias estatales	39.877	39.735	40.515	41.208	40.923
Transferencia estatal complementaria (IVA)	9.068	9.229	9.463	9.614	9.851
Transferencia estatal adicional a la complementaria (tasa ecológica)	10.028	10.012	10.264	10.545	10.807
Reembolsos	750	750	750	750	750
Aportación seguro de pensiones de la minería	256	258	261	263	264
Intereses	70	182	394	707	1.061
Otros ingresos	200	0	0	0	0
Total ingresos	244.059	245.569	250.996	256.525	255.423

Gastos del seguro público de pensiones, 2010 a 2014, en millones de euros					
Gastos	2010	2011	2012	2013	2014
Pensiones	211.122	213.138	215.765	218.042	220.860
Cotizaciones al seguro de enfermedad	14.306	15.047	15.249	15.411	15.612
Gastos medidas inserción	5.260	5.361	5.480	5.601	5.726
Aportaciones al seguro de pensiones de la minería	6.116	6.272	6.457	6.611	6.777
Compensación por cambio de seguro	2.048	2.038	2.165	2.204	2.205
Reembolso cotizaciones	112	160	160	160	160
Gasto administración	3.430	3.496	3.574	3.652	3.734
Prestaciones de acuerdo a la Ley de prestaciones por cuidados de hijos	254	212	171	135	105
Otros gastos	100	35	35	35	
Total gastos	242.748	245.759	249.056	251.851	255.214
Balance financiero	1.311	-190	1.940	4.674	209

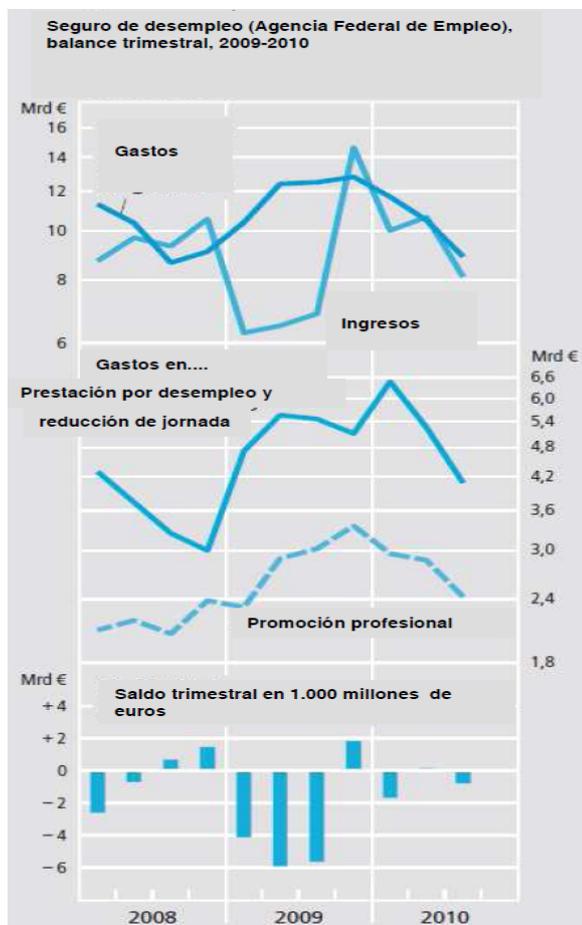
Para la elaboración de este pronóstico el grupo de expertos parte de un incremento de los salarios íntegros y del PIB algo superior al Gobierno. Para 2011 el Gobierno cree que la masa salarial podría experimentar un incremento del 2,4%, mientras que las retribuciones per capita sujetas a cotizaciones podrían aumentar un 1,6% y la población activa un 0,7%. En 2014 la cifra de personas activas superaría en 500.000 a la de 2009, mientras que el número de desempleados sería de 2,8 millones.

A finales de 2010 el fondo de reserva del seguro de pensiones habrá acumulado 18.000 millones de euros lo que equivale al 107% de la nómina mensual de pensiones mientras que a comienzos de 2010 se situaba en un 97%.

El seguro de desempleo

La Agencia Federal de Empleo acumuló durante el tercer trimestre un déficit de 750 millones de euros, el mismo trimestre del año anterior había cerrado con un déficit de 5.500 millones de euros. El Bundesbank señala que este balance no refleja la situación real ya que la Agencia todavía no había abonado al Gobierno Federal la denominada cuota de integración. Se trata de una suma determinada que la Agencia ha de pagar por cada desempleado que no logra intermediar y por ello es transferido al ámbito de las prestaciones no contributivas. Esta cuota fue introducida en 2005 y es duramente criticada por la Agencia Federal que la considera contraria al derecho. En unas recientes declaraciones, uno de los tres miembros del Consejo

directivo de la Agencia Federal de Empleo afirmó que es producto de un oportunismo político y supone un importante lastre para el presupuesto de la Agencia. Hasta la fecha la Agencia Federal ha tenido que hacer un desembolso superior a los 30.000 millones de euros. En 2010 alcanzará los 5.300 millones de euros, en 2011 4.600 millones.



Otro elemento a tener en cuenta es que la transferencia estatal superó la del año pasado en 500 millones. Los ingresos experimentaron un fuerte incremento del 13%. El incremento de la recaudación de cotizaciones solo aportó cuatro puntos de esta subida, la mayor parte se debe a la subida del porcentaje sobre la masa salarial que las empresas deben aportar al fondo de garantía salarial, que pasó del 0,1% al 0,41%. Sin tener en cuenta la ya mencionada cuota de integración el gasto de la Agencia Federal de Empleo se redujo en un 21%. Durante los tres primeros trimestres de 2010 el gasto generado por la prestación contributiva por desempleo cayó en 3.700 millones de euros, las prestaciones del fondo de garantía salarial en 614 millones, las políticas activas en 794 millones, los gastos administrativos en 539 millones. En total, el gasto fue inferior en 5.400 millones a lo previsto. En total, durante los primeros nueve meses de 2010 la Agencia tuvo ingresos de 28.800 millones de euros mientras que los gastos alcanzaron los 31.100 millones.

Sobre todo la evolución del mercado de trabajo supone una importante descarga para el presupuesto de la Agencia Federal de Empleo. En septiembre el gasto real fue inferior en 705 millones de euros (-37%) al presupuestado. Es posible que a finales de año la diferencia entre el gasto real y el presupuestado para esta prestación alcance los 5.600 millones de euros.

Durante los primeros nueve meses de 2010 la Agencia Federal acumuló un déficit de 2.300 millones de euros, que podría reducirse a cero hasta finales de año. Sin embargo, durante el último trimestre la Agencia deberá efectuar el pago de la cuota de integración. En líneas generales, el déficit será muy inferior a los 10.000 millones de euros previstos a comienzos de 2010. Además, la Agencia podrá hacer frente de forma parcial al déficit gracias a los 3.000 millones de euros que dispone como fondo de reserva, el Gobierno asumirá el resto de las pérdidas. La Agencia Federal de Empleo y el Gobierno llevan varias semanas debatiendo sobre el excedente de 1.100 millones de euros acumulados este año por el fondo de garantía salarial. El Gobierno quiere que la Agencia destine este fondo a cubrir el déficit que se ha creado en otras áreas. La Agencia pretende acumular estos fondos para en caso de necesidad poder destinarlos a garantizar los salarios de trabajadores afectados por una quiebra empresarial. Probablemente el Gobierno quiera imponer por decreto el presupuesto de la Agencia pero los agentes sociales ya han anunciado que

en ese caso presentarán una reclamación judicial. La intención del Gobierno es poder reducir los fondos que trasfiere a la Agencia.

En su informe financiero correspondiente al tercer trimestre, la Agencia Federal de Empleo advierte del riesgo que para el balance financiero supone el tener que agotar el fondo de reserva. Además, señala que a partir de 2011 todas las transferencias y aportaciones estatales se efectuarán en forma de préstamo. Por ello, es probable que en los próximos años este seguro acumulara un déficit considerable.

A finales de año el Consejo federal de la Agencia aprobó el presupuesto para 2011. Los ingresos alcanzarán los 37.700 millones de euros. El principal componente será la recaudación de cuotas (24.600 millones), seguido de las aportaciones que hará el Gobierno central y los Gobiernos regionales que suman 8.000 millones de euros de los que destinará 14.100 millones de euros a las diversas medidas de empleo. 3.400 millones de euros se emplearán en las medidas de inserción laboral. El gasto en la prestación contributiva por desempleo alcanzará los 14.500 millones de euros. En gasto total ascenderá a 42.000 millones de euros. El déficit será de 4.300 millones de euros. A comienzos de año la cuota al seguro de desempleo pasará del 2,8% al 3,0%

FRANCIA

DESARROLLO REGLAMENTARIO DE LA LEY DE REFORMA DE LAS PENSIONES⁵

El Decreto nº 2010-1734, del pasado 30 de diciembre de 2010, dictado en desarrollo de la Ley de 9 de noviembre de 2010 sobre reforma de las pensiones de jubilación, establece el ritmo de aumento de la edad de jubilación y de la duración del periodo de cotización necesario para tener derecho a una pensión completa.

Este decreto fija también las condiciones para el mantenimiento del derecho a la jubilación a los 65 años, sin aplicación de coeficientes reductores, para los padres de un hijo discapacitado, así como disposiciones relativas a las condiciones para tener derecho a una jubilación anticipada, por acreditar una larga vida laboral, por discapacidad o por exposición al amianto.

Edad legal de apertura del derecho a la jubilación

La ley de 9 de noviembre fija en 62 años la edad legal de jubilación para los trabajadores nacidos a partir del 1 de enero de 1956. El decreto establece el calendario del incremento progresivo de la edad desde los 60 años actuales hasta los 62, para las pensiones que surtan efectos a partir del 1 de julio de 2011:

- 60 años para los asegurados nacidos antes del 1 de julio de 1951;
- 60 años y 4 meses para los asegurados nacidos entre el 1 de julio y el 31 de diciembre de 1951;
- 60 años y 8 meses para los asegurados nacidos en 1952;
- 61 años para los asegurados nacidos en 1953;
- 61 años y 4 meses para los asegurados nacidos en 1954;
- 61 años y 8 meses para los asegurados nacidos en 1955;
- 62 años para los asegurados nacidos a partir de 1 de enero de 1956.

Periodo de cotización necesario para tener derecho a pensión completa

El decreto fija el periodo de cotización necesario para tener derecho a una pensión completa en 165 trimestres para los asegurados nacidos en 1953 y 1954.

Actualmente esta duración es igual a 160 trimestres para los nacidos antes de 1949; 161 trimestres para los nacidos en 1949; 162 trimestres para los nacidos en 1950; 163 trimestres para los nacidos en 1951; y 164 para los nacidos en 1952.

⁵ Bref social de 5 de enero de 2011

Mantenimiento de la edad de 65 para los padres de un hijo discapacitado

Cuando no se acredita el periodo de cotización necesario, la edad para tener derecho a una pensión sin coeficiente reductor se eleva progresivamente de los 65 a los 67 años, excepto en el caso de padres de un hijo discapacitado siempre que puedan acreditar:

- Bien, un trimestre de cotización bonificado por hijo discapacitado.
- Bien, haberse ocupado durante al menos 30 meses, como trabajador asalariado o cuidador familiar, del hijo discapacitado beneficiario de la prestación compensatoria de discapacidad.

Nuevas modalidades de jubilación anticipada

Dispositivo de carreras largas de seguro: comienzo de la actividad laboral antes de los 18 años.

Se ha modificado el dispositivo actual de jubilación anticipada por “carrera larga” para adaptarlo a la nueva edad legal de jubilación, estableciendo la posibilidad de jubilarse a los 60 años para los asegurados nacidos a partir del 1 de julio de 1951 que comenzaron a trabajar antes de los 18 años.

El decreto concreta los requisitos de jubilación anticipada a partir de la generación de 1951, para las pensiones con efectos a partir del 1 de julio de 2011.

Como requisito previo, el asegurado deberá justificar:

- Un periodo de seguro de cinco trimestres, como mínimo, al final del año en que ha cumplido los 16, 17 o 18 años.
- Si nació en el cuarto trimestre y no cumple con el requisito precedente, justificar un periodo de seguro de cuatro trimestres, como mínimo, el año en que ha cumplido los 16, 17 o 18 años.

Para poder jubilarse anticipadamente, el asegurado debe justificar una duración de seguro validada y una duración de seguro cotizada. La primera es igual a la duración de seguro requerida para tener derecho a la jubilación completa (que depende del año de nacimiento), aumentada en 8 trimestres. La segunda varía en función de la edad en que se solicite la jubilación.

En definitiva, la edad a la cual un asegurado puede beneficiarse de la jubilación anticipada depende de las duraciones del periodo de seguro, del inicio de su vida laboral y de la fecha de nacimiento. Así, según el decreto pueden jubilarse anticipadamente:

- a los 56 años, los asegurados nacidos antes del 1 de enero de 1955 que hayan comenzado su vida laboral antes de los 16 años y que justifiquen un periodo de seguro cotizado igual, como mínimo, a la duración exigida para tener derecho a la pensión completa, aumentada en 8 trimestres.
- a los 56 años y 4 meses, los asegurados nacidos en 1955 que hayan comenzado su vida laboral antes de los 16 años y justifiquen una duración de seguro cotizada, como mínimo, igual a la duración exigida para tener derecho a la pensión de jubilación exigida para tener derecho a la pensión completa, aumentada en 8 trimestres.
- a los 57 años, los asegurados nacidos en 1957 que hayan comenzado su vida laboral antes de los 16 años y justifiquen un periodo de seguro cotizado igual, como mínimo, a la duración requerida para tener derecho a la pensión completa, incrementada en 8 trimestres.
- a los 57 años y 4 meses los asegurados nacidos en 1958 que hayan comenzado su vida laboral antes de los 16 años y justifiquen un periodo de seguro cotizado igual, como mínimo, a la duración requerida para tener derecho a la pensión completa, incrementada en 8 trimestres.
- a los 57 años y 8 meses, los asegurados nacidos en 1959 que hayan comenzado su vida laboral antes de los 16 años y justifiquen un periodo de seguro cotizado igual, como mínimo, a la duración requerida para tener derecho a la pensión completa, aumentada en 8 trimestres.
- a los 58 años, los asegurados nacidos antes del 1 de enero de 1953 que hayan comenzado su actividad antes de los 16 años y justifiquen un periodo de seguro cotizado igual, como mínimo, a la duración requerida para tener derecho a la pensión completa, aumentada en 4 trimestres. También los asegurados nacidos a partir del 1 de enero de 1960 que hayan iniciado su vida laboral antes de los 16 años y justifiquen un periodo de seguro cotizado igual, como mínimo, a la duración requerida para tener derecho a la pensión completa, aumentada en 8 trimestres.
- a los 58 años y 4 meses, los asegurados nacidos en 1953 que hayan iniciado su vida laboral antes de los 16 años y justifiquen un periodo de seguro cotizado igual, como mínimo, a la duración requerida para tener derecho a la pensión completa, aumentada en 4 trimestres.
- a los 58 años y 8 meses, los asegurados nacidos en 1954 que hayan iniciado su vida laboral antes de los 16 años y justifiquen un periodo de seguro cotizado igual, como mínimo, a la duración requerida para tener derecho a la pensión completa, aumentada en 4 trimestres.
- a los 59 años, los asegurados nacidos antes del 1 de enero de 1952 que hayan iniciado su vida laboral antes de los 17 años y justifiquen un periodo de seguro cotizado igual, como mínimo, a la duración requerida para tener derecho a la pensión completa. También los asegurados nacidos en 1955 que hayan iniciado su vida laboral antes de los 16 años y justifiquen un periodo de seguro

cotizado igual, como mínimo, a la duración requerida para tener derecho a la pensión completa, aumentada en 4 trimestres.

- a los 59 años y 4 meses, los asegurados nacidos en 1952 que hayan iniciado su vida laboral antes de los 17 años y justifiquen un periodo de seguro cotizado igual, como mínimo, a la duración requerida para tener derecho a la pensión completa. También los asegurados nacidos en 1956 que hayan iniciado su vida laboral antes de los 16 años y justifiquen un periodo de seguro cotizado igual, como mínimo, a la duración requerida para tener derecho a pensión completa, aumentada en 4 trimestres.
- a los 59 años y 8 meses, los asegurados nacidos en 1953 que hayan iniciado su vida laboral antes de los 17 años y justifiquen un periodo de seguro cotizado igual, como mínimo, a la duración requerida para tener derecho a pensión completa, También los asegurados nacidos en 1957 que hayan iniciado su vida laboral antes de los 16 años y justifiquen un periodo de seguro cotizado igual, como mínimo, a la duración requerida para tener derecho a pensión completa, aumentada en 4 trimestres.
- a los 60 años, los asegurados sea cual sea su año de nacimiento, que hayan iniciado su vida laboral antes de los 18 años y justifiquen un periodo de seguro cotizado igual, como mínimo, a la duración requerida para tener derecho a pensión completa.

El conjunto de estas disposiciones se aplica a los asegurados del régimen general, regímenes asimilados y al régimen de autónomos agrícolas.

Jubilaciones anticipadas por discapacidad y por exposición al amianto

La ley de reforma de la jubilación amplía el ámbito de aplicación de la jubilación anticipada a las personas reconocidas como “trabajadores discapacitados” según la definición del código de trabajo. El decreto modifica las disposiciones del código de la seguridad social para que los asegurados puedan beneficiarse de una jubilación anticipada sin aplicación de coeficiente reductor a partir de los 55 años, sin tener que justificar una tasa de incapacidad permanente de al menos el 80%.

Para ser beneficiario se requiere que cumplan simultáneamente dos condiciones: una duración mínima de seguro validada y una duración de seguro cotizada; ambas dependen del año de nacimiento del asegurado.

Las modalidades de cálculo de la edad de jubilación anticipada de los trabajadores del amianto, 60 años menos 1/3 de la duración del trabajo, están establecidas en la ley de reforma de pensiones.

Las disposiciones relativas a la definición de la duración del trabajo fueron establecidas en un decreto de 29 de marzo de 1999 y no han sido modificadas.

LEY DE REFORMA DE LA JUBILACIÓN: NORMAS RELATIVAS AL AHORRO-JUBILACIÓN⁶

Presentación

La ley de reforma de las pensiones de jubilación contiene un cierto número de disposiciones destinadas a fomentar el ahorro de los trabajadores con vistas a la jubilación y a incitar a las empresas para que apliquen al conjunto de trabajadores mecanismos complementarios de jubilación. Estas previsiones, que no figuraban en el proyecto de ley del gobierno, han sido incluidas por los diputados durante el procedimiento de tramitación en la Asamblea Nacional. La ley regula las modalidades de afectación al ahorro de los importes de la participación en los beneficios de la empresa, refuerza las posibilidades de aportaciones en planes colectivos de ahorro jubilación y en regímenes suplementarios y crea nuevas obligaciones para las empresas que aplican un régimen de jubilación para los altos directivos.

La ley establece una deducción fiscal sobre las aportaciones individuales y voluntarias de los trabajadores. Establece una definición del ahorro-jubilación ("épargne retraite") que, según el informe 733 del Senado, "frente a la dispersión actual de normas, podrá servir de referencia para la redacción de una legislación unificada más coherente".

Con el ahorro-jubilación se espera completar las pensiones de los regímenes obligatorios de la seguridad social y disponer, a partir de la edad de jubilación, de ingresos derivados del ahorro constituido individual o colectivamente a partir de cantidades ingresadas de manera voluntaria u obligatoria.

Aspectos más importantes

Ingreso en el plan de ahorro jubilación de los importes derivados de la participación en los beneficios de la empresa. A partir de ahora y hasta el 1 de enero de 2013, todos los acuerdos colectivos deberán contemplar el ingreso en planes de ahorro salarial, en el marco de un plan colectivo de ahorro-jubilación – PERCO- o de un plan de ahorro de empresa -PEE-, de los importes de la participación en los beneficios de la empresa.

⁶ Liaisons sociales. Législation sociale n°238/2010 de 10 de diciembre

PERCO⁷.

Se modifican las posibilidades de ingresar fondos en el plan. Los días de descanso no disfrutados, podrán utilizarse, bajo ciertas condiciones, para mejorar el rendimiento del PERCO. Además se ingresará por defecto una parte de la participación en beneficios cuando el asalariado no haya formulado demanda particular sobre el destino de la participación.

Jubilaciones de empresa para determinados colectivos, especialmente los altos ejecutivos. Las empresas que apliquen beneficios reservados a una categoría de asalariados deben prever dispositivos de ahorro salarial o regímenes suplementarios para el conjunto de los trabajadores. Las empresas que disponen actualmente de regímenes especiales de jubilación suplementaria para una categoría de asalariados tienen hasta el 31 de diciembre de 2012 para adaptarse a las nuevas obligaciones legales.

Deducciones fiscales de las cantidades ingresadas. Los asalariados que coticen a título individual y voluntario en el marco de un contrato de jubilación suplementaria podrán beneficiarse de una deducción fiscal sobre el conjunto de su renta.

Información a los asegurados de un régimen suplementario. Se aumentan las obligaciones de información de los organismos aseguradores. Deben comunicar anualmente al asegurado una previsión del importe de la renta que pueda corresponderle.

Análisis de la ley

Destino de los importes derivados de la participación en los beneficios de la empresa

- Ingreso obligatorio en un plan de ahorro salarial. (Art. 110-1 de la Ley)

Los importes de la participación cuyo abono inmediato no haya sido exigido por el beneficiario, serán ingresados obligatoriamente en un plan de ahorro salarial: plan de ahorro de la empresa⁸,

⁷ El PERCO permite al asalariado realizar un ahorro del que puede disponer en el momento de la jubilación en forma de renta o de capital. Este plan de ahorro puede instaurarse a iniciativa de la empresa o mediante acuerdo colectivo. Además, sólo podrá establecerse en el supuesto de que los asalariados puedan optar por un plan de ahorro de más corta duración (Plan de ahorro de empresa o plan de ahorro inter-empresas). Pueden beneficiarse del mismo los asalariados, sin que pueda exigírseles una antigüedad superior a los tres meses. Los importes ingresados en el plan sólo pueden recuperarse en supuestos excepcionales (fallecimiento del asalariado, endeudamiento excesivo, invalidez...)

⁸ PEE. El plan de ahorro de empresa es un sistema de ahorro colectivo, al que puede adherir facultativamente el asalariado. Puede establecerse a iniciativa de la empresa o en virtud de un acuerdo con el personal para recibir, fundamentalmente, los importes de la participación en los beneficios. En el pueden ingresar fondos los beneficiarios, con el tope máximo del 25% de la remuneración anual, en la que se incluye la participación en los beneficios, y la empresa por la cuantía máxima, en 2010, de 2.828,16 euros. La empresa puede limitarse a abonar solamente los gastos de gestión del plan. Los fondos del plan son invertidos en valores mobiliarios (acciones u obligaciones) Salvo supuestos excepcionales (matrimonio, fallecimiento del asalariado o del cónyuge...) el asalariado no puede disponer del capital ahorrado antes de que transcurran 5 años desde el inicio del plan.

plan de ahorro “Inter-empresas” o plan de ahorro colectivo de jubilación. A partir de 1 de enero de 2013, esta regla se aplicará a todos los acuerdos, incluso a los anteriores a 1 de enero de 2007, que hasta ahora no tenían esta obligación.

- Ingreso por defecto en un PERCO (Art., 110-2 de la ley)

Cuando no se pide el abono inmediato o el ingreso en un plan de ahorro de empresa o plan de ahorro “Inter-empresas”, la mitad de la parte de la reserva especial de participación⁹ en los beneficios, será ingresada por defecto en el PERCO, la otra mitad se ingresará donde establezcan los acuerdos relativos a la participación en los beneficios de la empresa. Esta norma solo se aplica a las empresas que disponen de un PERCO.

Un decreto establecerá las modalidades de información a los asegurados.

PERCO y otros regímenes suplementarios

El objetivo de la ley es ampliar las fuentes de ingresos de los planes de ahorro colectivos de jubilación (PERCO) y de los regímenes suplementarios de jubilación para fomentar su desarrollo.

El plan de ahorro jubilación colectivo (PERCO) permite a los participantes disponer de un ahorro a la edad de la jubilación. En el mismo se ingresan las cantidades que aporte voluntariamente el asalariado, las que provienen de la participación en los beneficios de la empresa (abono obligatorio para empresas de cincuenta trabajadores como mínimo) las que provienen de participación en beneficios facultativa, establecida mediante acuerdo, o bien los ingresos de la “cuenta ahorro tiempo” (CET), (cuenta que permite al trabajador recibir una remuneración por los periodos de descanso a los que tiene derecho y que no han sido disfrutados). Las empresas pueden aportar otras cantidades al plan.

Existen, además, dos tipos de regímenes suplementarios: los regímenes en los que el empresario se compromete ingresar unas cotizaciones preestablecidas, son los llamados regímenes con cotizaciones determinadas y los regímenes en que los empresarios se comprometen a ofrecer unas determinadas prestaciones. Son los regímenes de prestaciones determinadas. Los regímenes de prestaciones determinadas comprenden las denominadas “retraites chapeaux”, reservadas a una categoría de asalariados (cuadros superiores y altos directivos).

- Alimentación de los planes mediante los importes correspondientes a días de descanso no disfrutados (Art. 108 de la ley):

⁹ Reserva especial de participación. Es la parte de beneficios de la empresa que debe repartirse entre los asalariados. Una fórmula legal establece el cálculo de la misma.

Existencia de una “cuenta ahorro-tiempo” (CET: compte epargne-temps). La CET permite al trabajador recibir una remuneración por los periodos de descanso a los que tiene derecho y que no han sido disfrutados. Los derechos inscritos en la CET, convertidos en remuneración, pueden ingresarse no solamente en los PERCO sino también en otros regímenes de jubilación suplementarios colectivos u obligatorios.

Ausencia de una CET. Si en la empresa no hay una CET, el asalariado queda autorizado a ingresar en el PERCO o en otro régimen de jubilación suplementario colectivo, las cantidades correspondientes a los días de descanso no disfrutados, con el límite de cinco días al año como máximo. Pueden ingresarse, además, los importes correspondientes a días de vacaciones anuales que excedan las vacaciones legales, es decir, a partir de 24 días laborales.

Las sumas ahorradas por estos conceptos, se benefician de los mismos regímenes sociales y fiscales aplicables a las CET y a las sumas ingresadas por un asalariado a un PERCO o a un régimen de retiro suplementario:

- Están exoneradas de cotizaciones de los trabajadores a la seguridad social y de cotizaciones patronales en concepto de seguros sociales y prestaciones familiares. Hay que señalar que la exoneración aplicable por el ingreso de derechos extraídos de la CET por un asalariado, se aplica con el límite de 10 días, mientras que en el caso contrario el límite de cinco días.
- Están exoneradas de impuesto sobre la renta cuando se abonan al PERCO o cuando se consideran asimiladas a cotizaciones a un régimen de jubilación suplementaria colectivo y obligatorio.
- Gestión prudente del PERCO. (Art. 109 de la ley). El Art. L3334-11 del Código de Trabajo dispone que el PERCO debe ofrecer obligatoriamente a sus adherentes, como mínimo, tres modalidades de inversión, para diversificar los riesgos.
- Requisitos aplicables a las jubilaciones de empresa reservadas a una categoría determinada de asalariados, fundamentalmente cuadros superiores y altos directivos (“retraites chapeaux”). (Art. 111 de la ley)
- La Ley de reforma de las pensiones de jubilación condiciona la posibilidad de aplicar un régimen suplementario de prestaciones definidas reservadas a una categoría específica de asalariados a la existencia en la empresa de dispositivos (PERCO o regímenes suplementarios de retiro colectivo y obligatorio) aplicables al conjunto de asalariados.
- Las empresas que dispongan de regímenes reservados a una categoría de asalariados tienen de plazo hasta el 31 de diciembre de 2012 para instaurar un dispositivo para el conjunto del personal. Las empresas cuyo régimen reservado a una categoría de asalariados haya sido clausurado antes

de la promulgación de la ley (es decir antes del 9 de noviembre de 2010) y no acoja nuevos adherentes queda exenta de las obligaciones contempladas en el presente artículo.

- Deducciones fiscales sobre los ingresos facultativos de los asalariados en los planes.

La ley de reforma de las pensiones contempla que se puedan deducir de la base imponible de la renta las aportaciones voluntarias individuales efectuados en el marco de los contratos de retiro suplementario con cotizaciones determinadas suscritos por el empresario y a los cuales es obligatoria la afiliación. El tope máximo de deducción es del 10% de las remuneraciones. Las remuneraciones máximas a las que se le aplica la deducción no pueden superar el importe resultante de multiplicar por 8 la base máxima anual de cotización al seguro social.

- Cláusulas relativas al vencimiento anticipado de los planes de retiro. (Art. 114 de la ley) Salvo causas excepcionales, los contratos de retiro suplementario no pueden contener cláusulas de vencimiento anticipado. Las excepciones están taxativamente previstas en los textos:

- Extinción de los derechos al seguro de desempleo.

Cese de actividad no asalariada por liquidación judicial o, por extensión, cualquier situación que justifique el vencimiento anticipado según el presidente del Tribunal de comercio en el marco de un procedimiento de conciliación. Esta extensión prevista en la ley de reforma de la jubilación, se refiere, principalmente, al procedimiento de conciliación ante el Tribunal de comercio, solicitado por personas que ejercen una actividad comercial o artesanal que experimentan una dificultad jurídica, económica o financiera constatada o previsible y que no se encuentran en suspensión de pagos desde hace más de 45 días.

- Invalidez del asegurado de segunda o tercera categoría de la seguridad social

Situación de endeudamiento excesivo

- Muerte del cónyuge o pareja de hecho.

Estos dos últimos supuestos han sido añadidos por la ley de reforma de la jubilación. Fuera de estos casos, los contratos no pueden establecer cláusulas de rescate total o parcial.

- Información a los asegurados de un régimen de retiro suplementario (Art. 112 de la Ley). Para los contratos de retiro suplementario (individuales o colectivos), los organismos aseguradores (sociedades de seguros, instituciones de previsión o mutualidades), están obligados a comunicar anualmente al asegurado un cierto número de informaciones relativas al valor del ahorro y al capital garantizado, al rendimiento garantizado, a la prima del contrato, etc.

La ley de reforma de la jubilación refuerza el derecho a la información del asegurado. Establece que los organismos deben comunicar igualmente:

- El valor estimado de la renta vitalicia a la que tendrá derecho el asegurado
 - Los requisitos exigidos para pedir la transferencia del contrato a otro organismo asegurador.
- Capitalización del PERP¹⁰ (Art: 113 y 115 de la Ley).

El PERP es un ahorro acumulado del que sólo se puede disponer a la edad de jubilación y puede suscribirse en las entidades financieras o compañías aseguradoras. La posibilidad de cobrar una parte de los derechos en capital está autorizada para el PERP (cuyo objeto es la adquisición y disfrute de derechos vitalicios personales, abono de una renta) por la ley de 9 de noviembre de reforma de las pensiones. El abono de un capital a la fecha de liquidación de la pensión no puede superar el 20% del valor de compra de la totalidad del contrato.

¹⁰ Plan de ahorro-jubilación popular

ITALIA

EL FUTURO DE LAS PENSIONES

Un reciente estudio del Banco de Italia lanza una nueva alarma sobre las pensiones futuras. La disminución de la tasa de sustitución entre retribución y pensión prevista para los próximos años y la escasa adhesión a la previsión complementaria, según explican los investigadores que han llevado a cabo la encuesta, harán que muchos trabajadores se encuentren «expuestos a un fuerte riesgo, puesto que, una vez alcanzada la edad de la jubilación, no tendrán los recursos suficientes para mantener un tenor de vida adecuado». Según los datos recogidos, existiría un tramo de población considerable, «para la cual la prestación de jubilación resultará inapropiada. En particular, alrededor del 15% de los trabajadores presenta al mismo tiempo tasas de sustitución por debajo del 60% y tasas de ahorro por debajo del primer quintil de la distribución». En efecto, según las estimaciones de la Intervención General del Estado, citadas en el estudio, un trabajador que en 2010 obtendría una pensión equivalente a casi el 70% de su retribución bruta, en 2040, con los mismos años de cotización, vería reducido su porcentaje al 52%.

Tras dicha premisa, es fácil pensar, para algunos observadores, que a partir del año que viene se empezará a hablar con cada vez mayor atención del segundo pilar. A pesar de las oscilaciones de la bolsa que dan más de un dolor de cabeza a quien pide estabilidad a las pensiones; a pesar del número aún bajo de los que recurren a la pensión complementaria; a pesar del daño que puede suponer para las pequeñas empresas el que sus trabajadores opten por destinar su TFR¹¹ a los fondos de pensión.

La "Jornada de la previsión social", que el ejecutivo está preparando para la próxima primavera, pretende precisamente realizar una obra de sensibilización sobre la necesidad del segundo pilar para proteger el tenor de vida de quien se jubila. Los que han adherido a él demuestran ya que saben utilizar los fondos de pensión para las necesidades cotidianas: no sólo para aumentar su renta, sino también para obtener anticipos en la compra de la primera casa, o para gastos médicos o ulteriores exigencias que la crisis económica impone a las familias.

De hecho, el sistema contributivo para el cálculo de la pensión, introducido en los años 90, ha aumentado la estabilidad de los entes públicos de previsión social, descargando los riesgos sobre los trabajadores. Las rentas se reducen a causa de la prolongación de la vida media, pero pesa sobre las pensiones de base también la crisis económica: si el PIB baja como en 2009 o queda estancado, como en 2010, las cotizaciones se revalorizan con un multiplicador muy poco generoso.

Será por tanto cada vez más importante el recurso a las formas de pensión complementaria (colectivas o individuales), que, en Italia, están autorizadas y sometidas al control de una Autoridad pública, la Comisión de Vigilancia de los Fondos de Pensión (COVIP). Las formas colectivas se pueden realizar mediante

¹¹ TFR= Tratamiento por fin de la Relación, es la liquidación que todo trabajador percibe al finalizar (por cualquier motivo) la relación laboral. Se trata de un "salario diferido", y el fondo que se va acumulando puede (a discreción del trabajador) quedarse a disposición del empresario o destinarse a un fondo de pensiones.

Fondos de pensión de naturaleza negociada, Fondos instituidos o promovidos por las regiones, Fondos abiertos que reciben adhesiones colectivas, Fondos instituidos por las Cajas profesionales privadas. Las formas individuales se realizan mediante adhesión individual a fondos de pensión abiertos o mediante planes de pensión individuales.

En 2011 se oirá hablar de los fondos de pensión también porque están adquiriendo un peso político creciente. Son el único instrumento de ahorro gestionado que sigue registrando flujos positivos a pesar de la crisis. Unos 10.000 millones de euros entran cada año en los fondos negociados, en los fondos abiertos y en los planes de pensión individuales. Se trata de dinero invertido en los mercados financieros, en gran parte en Bonos del Tesoro Plurienales (BTP) y en Bund alemanes. Otra parte importante va a los mercados internacionales, en los que la parte italiana es muy pequeña. Por este motivo se está discutiendo sobre cómo permitir a los Fondos de Pensión que inviertan en empresas nacionales. Por ejemplo, a través del Fondo de Inversiones de la Caja de Depósitos y Préstamos (CDP). Ya se han tenido los primeros contactos a este propósito, los Fondos empujan hacia esa dirección para lanzar un "círculo virtuoso" de inversiones en el territorio italiano. Por su parte, la CDP frena por razones técnicas: lo que se recoge también debe invertirse en los plazos preestablecidos, según criterios de selección rigurosos, no se puede ingresar dinero y tenerlo en la caja fuerte en espera de "ocasiones de mercado".

Para los Fondos de pensión italianos, así como para las Cajas de Previsión Social de los autónomos, es la ocasión para subrayar su papel de inversores institucionales en el mercado.

Los principales fondos de pensión complementaria

En Italia, las formas de pensión complementarias se dividen, en base a las modalidades de su institución, en colectivas o individuales y están autorizadas y sometidas al control de una Autoridad pública, la Comisión de Vigilancia de los Fondos de Pensión (COVIP)

Las formas colectivas se realizan mediante:

- Fondos de pensión de naturaleza negociada
- Fondos instituidos o promovidos por las regiones
- Fondos abiertos que reciben adhesiones colectivas
- Fondos instituidos por las Cajas profesionales privadas
- Fondos ya existentes (instituidos antes de noviembre de 1992)

Las formas individuales se realizan mediante adhesión individual a fondos de pensión abiertos o mediante planes de pensión individuales.

Fondos de pensión cerrados (o negociados)

Estos fondos nacen de convenios colectivos o acuerdos a nivel de empresa que localizan el área de los destinatarios, es decir los sujetos a los que se destina el fondo en base a la pertenencia a un determinado sector, empresa o grupos de empresas o a un determinado territorio (región, provincia autónoma, etc.).

La actividad de este tipo de fondo de pensión consiste esencialmente en:

- la recogida de las adhesiones y cotizaciones,
- la localización de la política de inversiones de los recursos, cuya realización es confiada a sujetos externos especializados en la gestión financiera,
- el pago de las prestaciones.

El fondo de pensión negociado es un sujeto jurídico autónomo dotado de órganos propios:

- La asamblea, formada por representantes de los inscritos (en casos raros, y sólo en los fondos ya existentes, por todos los asociados).
- Los órganos de administración y control, constituidos, en su mitad, por representantes de los trabajadores inscritos y en la otra mitad por representantes de los empresarios.
- el responsable del fondo que, generalmente, es el director general.

Los componentes de los órganos de administración y control y el responsable del fondo deben tener determinados requisitos de profesionalidad y honorabilidad.

Para el desarrollo de algunas actividades, el fondo de pensión negociado utiliza sujetos externos a su estructura. Por ejemplo, la gestión de los recursos financieros es confiada a bancos, sociedades de intermediación mobiliaria, compañías de seguros, sociedades de gestión del ahorro; los recursos del fondo son depositados en un banco; las pensiones generalmente son abonadas por una compañía de seguros.

Fondos de pensión abiertos

Estos fondos están instituidos directamente por bancas, sociedades de intermediación mobiliaria, compañías de seguros y sociedades de gestión del ahorro. En el ámbito del patrimonio de la sociedad que los instituye, los fondos de pensión abiertos constituyen un patrimonio separado y autónomo, destinado exclusivamente al abono de las prestaciones. La adhesión a los fondos abiertos puede hacerse en forma colectiva o individual.

Las características del fondo abierto son:

La gestión financiera del fondo abierto generalmente es llevada a cabo por la misma sociedad que lo ha instituido.

- El banco depositario, como en los fondos negociados, debe ser un sujeto externo.
- El responsable del fondo abierto desarrolla su actividad de manera autónoma respecto a la sociedad que ha instituido el fondo abierto y tiene la función de comprobar que la gestión se lleve a cabo en el exclusivo interés de los que han adherido al fondo y en el respeto de normas, reglamentos y convenios.
- El interés de los afiliados está tutelado también por el organismo de control, cuya función es controlar que la administración y la gestión del fondo se lleven de manera regular y funcional a las exigencias de los afiliados. La composición del organismo de control varía en función de la tipología de fondo. Cuando se trata de formas colectivas, dicho organismo puede estar compuesto también por representantes de trabajadores y de empresarios.

Planes individuales de pensión

Son formas individuales de pensión realizadas mediante la suscripción de contratos de seguros de vida con finalidad de pensión.

Las reglas que disciplinan la relación con el afiliado están contenidas, además de en la póliza, también en un reglamento ad hoc, redactado sobre la base de las directrices de la Comisión de Vigilancia de los Fondos de Pensión (COVIP) y autorizado por la misma Comisión para garantizar al interesado los mismos derechos y prerrogativas de las demás formas de pensión complementaria.

Como en las demás formas de pensión, también en los planes individuales los recursos financieros acumulados constituyen patrimonio autónomo y separado. Además, como en los fondos de pensión abiertos, se prevé la figura del responsable, cuya función es comprobar que la gestión se realice en el exclusivo interés de los que adhieren al fondo y en el respeto de normas, reglamentos y convenios.

El Fondo Público instituido ante el INPS (FONDINPS)

Sus características principales:

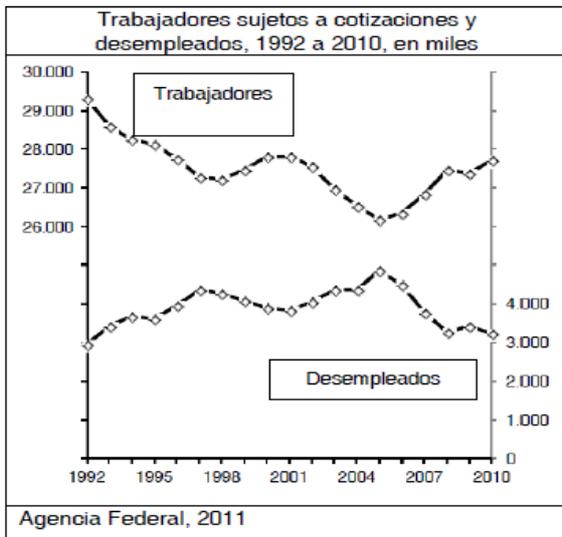
Es una forma de pensión complementaria constituida ante el Instituto de Previsión Social italiano (INPS), en forma de patrimonio separado y autónomo.

- Su finalidad, en aplicación de la normativa vigente, es la de consentir a los trabajadores asociados disponer, en el momento de la pensión, de una pensión complementaria del sistema obligatorio
- Ha sido instituido por el INPS, de acuerdo con el art. 9.1 del decreto legislativo 252/2005 y está administrado por un comité nombrado el 30 de octubre de 2007 por el Ministro de Trabajo, de acuerdo con el Ministerio de Economía y Hacienda, constituido según el criterio de la composición paritaria de los representantes de trabajadores y empresarios.
- Son destinatarios de FONDINPS todos los trabajadores por cuenta ajena que en el período de tiempo a disposición para efectuar la elección de destino del TFR no expresan ninguna voluntad y carecen de una forma de previsión complementaria prevista por los acuerdos o convenios colectivos de referencia, incluidos los de nivel territorial.
- Quien adhiere al FONDINPS también puede decidir la activación de una contribución voluntaria a su propio cargo.

AREA DE MERCADO DE TRABAJO

EMPLEO/DESEMPLEO**ALEMANIA****EL MERCADO DE TRABAJO EN DICIEMBRE de 2010**

El informe mensual sobre la situación del mercado de trabajo alemán en el mes de diciembre de 2010 indica que la coyuntura económica continúa impulsando la creación de empleo en este país. En 2009 el PIB cayó el 4,7%, la recuperación económica en 2010 fue espectacular con un crecimiento del 3,7%.



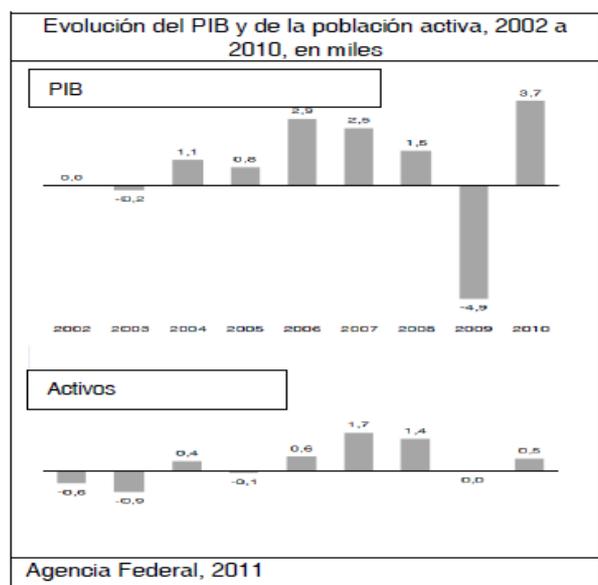
El número de desempleados aumentó en 85.000 personas (3.000 en cifras desestacionalizadas), alcanzado los 3.016.000. Este incremento es algo superior al del año pasado pero en buena medida se debe a las condiciones climatológicas que sobre todo han afectado la actividad de la construcción. Otro elemento a tener en cuenta es la caída del número de participantes en la principal medida de creación de empleo subvencionado para los beneficiarios de la prestación no contributiva por desempleo: los denominados trabajos de un euro la hora. El número de desempleados ha caído en 260.000 en comparación interanual. El subempleo, que incluye también a los participantes en las medidas de las

políticas activas de empleo y que por ello no son contabilizados como desempleados, se redujo en 395.000 en comparación a diciembre 2009 situándose en 4.097.000 personas sin contabilizar a los beneficiarios de la prestación para los trabajadores afectados por la reducción temporal de la jornada.

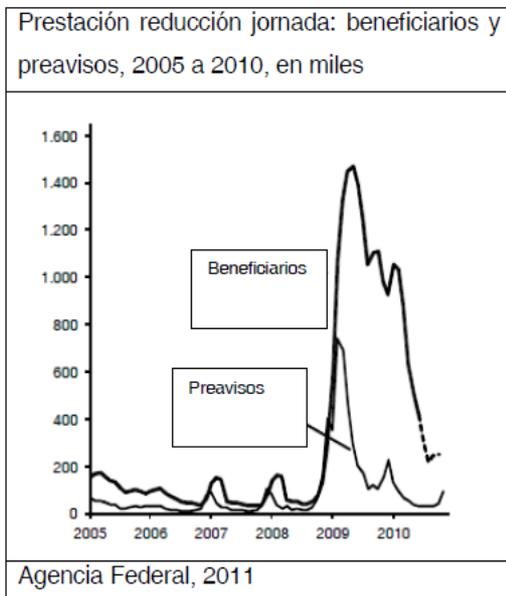
En 2010 la media de personas desempleadas era de 3.244.000, 179.000 menos que en 2009. La caída del desempleo se ha dado en prácticamente todas las regiones y en los diferentes ámbitos del desempleo (prestaciones contributivas y no contributivas). La tasa de desempleo media registrada durante 2010 fue del 7,7%, un 0,5% menos que en 2009. Un total de 5.519.000 personas recibían una prestación por desempleo en una de sus modalidades.

En la media anual 1.077.000 (33%) del total de los desempleados pertenecían al ámbito de las prestaciones contributivas y 2.167.000 (67%) al de las no contributivas. La reducción del desempleo ha sido

mayor en el ámbito de las contributivas (-10%) que en el de las no contributivas (-2%).



La cifra de desempleados de larga duración (más de un año en situación de desempleo) se redujo un 3% en comparación interanual, situándose en 887.000. Su porcentaje sobre el total de desempleados es del 33% (+1%)



222.000 trabajadores recibían la prestación para los afectados por la reducción temporal de la jornada, 865.000 menos que hace un año. En mayo 2009 un total de 1.4430.000 recibían esta ayuda.

El número de vacantes notificadas aumentó en diciembre en 10.000, en cifras no desestacionalizadas la oferta total se situó en 380.000, un incremento de 99.000 en comparación interanual. Sin desestacionalizar fueron notificadas 161.000 ofertas de empleo, un incremento de 42.000 en comparación interanual. En 2010 la suma de vacantes ofertadas fue de 2,02 millones, 399.000 más que en 2009. Destaca el incremento de la oferta de empleo de las ETT (+216.000, +47%).

El empleo regular sujeto a cotizaciones a la Seguridad Social creció en octubre un 1,8% en Alemania Occidental y un 1,6% en la parte oriental. Sobre todo ha crecido el empleo en las ETT (+32,3%), la sanidad y los servicios sociales (+3,5%), servicios no privados (+2,8%) y la construcción (+2,3%). Han perdido puestos de trabajo regulares la industria transformadora (-0,1%), las administraciones públicas (-0,4%) y los otros servicios (-0,4%).

En la rueda de prensa para presentar estos datos la cúpula de la Agencia Federal nombró varios elementos que pueden suponer un riesgo para la evolución de la cifra de desempleados en 2011 entre los que destacan la condiciones climatológicas, la reducción en un 20% del presupuesto disponible para las políticas activas, la estructura de los desempleados, la importante dependencia de la economía alemana de las exportaciones y el fin de la fase transitoria el 1 de mayo de 2011. Otro elemento a tener en cuenta es el cambio demográfico. En 2010 el número de personas en edad laboral se redujo en 100.000, para 2011 esperan una cifra similar.

En lo referente a la incidencia estacional en el desempleo destacan que sectores como el comercio suelen realizar contrataciones temporales que por regla general terminan a finales de año. Además, llama la atención que la reducción temporal de la jornada por razones estacionales es un instrumento que está teniendo cada vez mayor aceptación. Entre septiembre y marzo suele acogerse a dicha prestación, diseñada para el sector de la construcción, aproximadamente 120.000 trabajadores con una reducción media de la jornada del 50%, lo que supone evitar que pasen al desempleo entre 40.000 y 60.000 personas.

Creer razonable el pronóstico del Gobierno que avanza una media de 3.000.000 de desempleados para 2011. Es previsible que en enero y febrero la cifra de desempleados vuelva a aumentar entre 350.000 y 400.000 personas en función de las condiciones climatológicas y la marcha de la economía. Es de esperar

que a partir de marzo caiga el número de parados y que a partir del verano hasta el invierno se produzca una nueva subida de hasta 500.000 desempleados.

Los directivos de la Agencia Federal de Empleo afirman que continúa el cambio estructural del mercado de trabajo alemán pasando de un tejido industrial dominado por la industria transformadora hacia la predominancia del sector servicios. Además constatan que el empleo a jornada completa está perdiendo en importancia frente al de jornada parcial. Los sectores que más empleo crean son la formación, la educación y la sanidad, en la industria transformadora destacan los fabricantes de equipos y

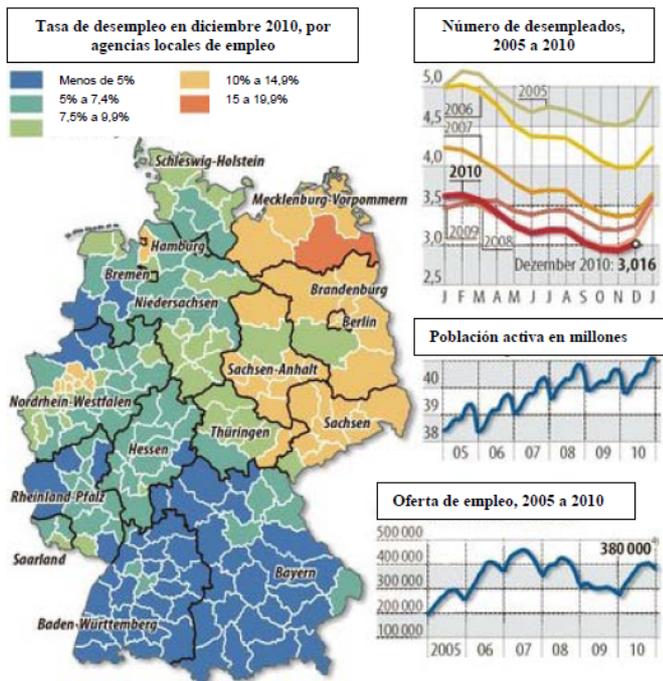
maquinaria así como el sector del automóvil.

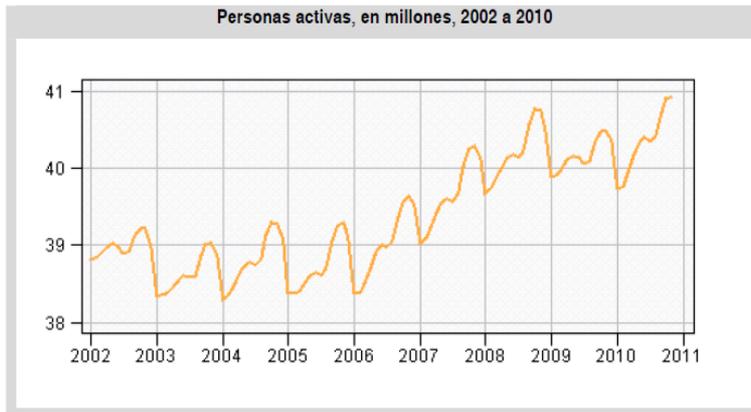
Informan que también este año la Agencia Federal suscribirá un acuerdo de objetivos con el Ministerio de Trabajo para reducir el porcentaje de desempleados de larga duración. Opinan que el mercado de trabajo presenta condiciones óptimas para la inserción laboral de este colectivo, centrarán las políticas activas en la formación y además en 2011 contarán con un instrumento nuevo, el trabajo ciudadano, con el que esperan poder insertar a un total de 30.000 desempleados de larga duración.

La población activa

La Oficina Federal de Estadística acaba de dar a conocer las cifras de la población activa. En noviembre de 2010 aproximadamente trabajaban 40,92 millones de personas con residencia en Alemania, lo que supone un incremento del 1,1% (+432.000) en comparación interanual. Al igual que los datos del mes de octubre estos datos representan la cifra más elevada desde la reunificación, en comparación con octubre el incremento fue moderado (+16.000).

La Oficina Federal elabora la estadística de desempleo aplicando los criterios de la OIT. Según estos datos, la media de desempleados en 2010 se situó en 2,9 millones, 297.000 menos que el año anterior (-9,2%). La tasa de desempleo pasó del 7,4% en 2009 al 6,8% en 2010.





La cifra de activos cayó en 2010 en 100.000 alcanzando los 43,3 millones. El número de trabajadores por cuentas ajena creció en 190.000 durante 2010, situándose en 35,95 millones, el de trabajadores por cuenta propia aumentó en 7.000 alcanzando los 4,42 millones.

El informe de la Oficina Federal confirma el cambio estructural del mercado de

trabajo alemán mencionado por la cúpula de la Agencia Federal. El sector servicios dio trabajo a 330.000 personas más que el año anterior. Destacan los servicios cercanos a la industria. La construcción dio trabajo a 30.000 personas más que en 2009 mientras que la industria transformadora redujo en 2010 la cifra de trabajadores en 136.000 (-1,7%), en 2009 fueron destruidos 230.000 puestos de trabajo (-2,19%). También perdió peso la agricultura, silvicultura y pesca con una caída del número de puestos de trabajo de 12.000 (-1,4%).

En 2010 el sector terciario dio empleo al 73,5% del total de trabajadores (1991: 59,5%), el primario al 2,1% (1991: 3,9%), el secundario al 18,9% (1991: 29,3%) y la construcción al 5,15% (1991: 7,3%).

Personas activas en Alemania

Año	Mes	Cifras sin desestacionalizar			Desestacionalizadas	
		Personas	Variación mes anterior	Variación interanual	Personas	Variación mes anterior
		Millones	%		Millones	%
2009	Enero	39,900	- 1,5	0,6	40,282	0,0
	Febrero	39,918	0,0	0,5	40,301	0,0
	Marzo	39,992	0,2	0,3	40,268	- 0,1
	Abril	40,114	0,3	0,2	40,243	- 0,1
	Mayo	40,151	0,1	0,0	40,182	- 0,2
	Junio	40,133	0,0	- 0,1	40,158	- 0,1
	Julio	40,058	- 0,2	- 0,2	40,141	0,0
	Agosto	40,085	0,1	- 0,4	40,119	- 0,1
	Septiembre	40,351	0,7	- 0,5	40,095	- 0,1
	Octubre	40,494	0,4	- 0,7	40,062	- 0,1
	Noviembre	40,489	0,0	- 0,6	40,068	0,0
	Diciembre	40,367	- 0,3	- 0,4	40,143	0,2
2010	Enero	39,737	- 1,6	- 0,4	40,119	- 0,1
	Febrero	39,753	0,0	- 0,4	40,134	0,0
	Marzo	39,920	0,4	- 0,2	40,191	0,1

Personas		activas			en		Alemania
Año	Mes	Cifras sin desestacionalizar			Desestacionalizadas		
		Personas	Variación mes anterior	Variación interanual	Personas	Variación mes anterior	
	Abril	40,167	0,6	0,1	40,290	0,2	
	Mayo	40,339	0,4	0,5	40,369	0,2	
	Junio	40,399	0,1	0,7	40,427	0,1	
	Julio	40,354	- 0,1	0,7	40,438	0,0	
	Agosto	40,412	0,1	0,8	40,447	0,0	
	Septiembre	40,722	0,8	0,9	40,463	0,0	
	Octubre	40,905	0,4	1,0	40,468	0,0	
	Noviembre	40,921	0,0	1,1	40,494	0,1	
	Diciembre						

Habitantes y población activa, 2006 a 2010					
	2006	2007 ¹	2008 ¹	2009 ¹	2010 ¹
Habitantes	82 366	82 263	82 120	81 875	81 744
Activos	43 246	43 253	43 357	43 398	43 298
Desempleados	4 250	3 602	3 141	3 227	2 930
Ocupados	38 996	39 651	40 216	40 171	40 368
Trabajadores por cuenta ajena	34 605	35 215	35 783	35 762	35 952
Trabajadores por cuenta propia	4 391	4 436	4 433	4 409	4 416

Reacciones

El SPD afirma que parece preocupante el incremento de los desempleados que perciben la prestación no contributiva por desempleo y la cronificación del desempleo de larga duración. Comenta la actual situación como una creciente segmentación del mercado de trabajo.

La CDU coincide con los socialdemócratas en reclamar un mayor esfuerzo para lograr la inserción laboral de desempleados de larga duración y de los mayores. Para ello apuesta por una reforma de las políticas activas reforzando el enfoque local y regional.

La ministra de Trabajo comenta los datos mostrando su satisfacción con la caída del número de desempleados menores de 25 años, la reducción del desempleo en Alemania Oriental y de los trabajadores afectados por la reducción de la jornada.

BÉLGICA

INFORME SOBRE EL MERCADO DE TRABAJO EN DICIEMBRE DE 2010

A finales de diciembre había un total de 551.174 trabajadores parados (demandantes de empleo desocupados) que, en base intermensual supone un incremento de 2.570 personas (0,4%) y, en la interanual una bajada de 23.919 personas (4,1%).

En el mes de referencia, la tasa de paro -con relación a la población activa al 30.6.2004- fue de 11,6% (12,7% para las mujeres y 10,7% para los hombres).

A nivel regional y en términos intermensuales, el paro se incrementó en dos Regiones; lo hizo en mayor medida en Flandes con 4.064 parados más (2%), seguida por Bruselas que contabilizó 331 personas más (0,3%). En la Región valona el paro se redujo en 1.825 personas (0,7%).

La variación por grupos y sexos refleja, en base intermensual, un descenso de 3.039 jóvenes demandantes de empleo desocupados menores de 25 años (2,7%) y de 2.640 (6,1%) jóvenes demandantes de empleo en periodo de espera. En cuanto al colectivo de los demandantes de empleo de larga duración (2 años y más) aumentó en 2.181 personas (1,1%).

En el análisis sobre el reparto por nacionalidades se puede observar que, excepto el colectivo de los extranjeros extracomunitarios que se redujo en 404 personas (0,7%), los colectivos de los nacionales belgas, ciudadanos UE y españoles aumentaron respectivamente en base intermensual de 2.575 (0,258%), 401 (0,8%) y 30 (0,7%) personas.

Cuadro 1. Bélgica. Estadísticas del paro completo (demandantes de empleo desocupados) – Enero 2011

Serie anual	TOTAL PAÍS			REGIÓN FLAMENCA			REGIÓN VALONA			REGIÓN BRUSELAS-CAPITAL		
	Ambos sexos	Varones	Mujeres	Ambos sexos	Varones	Mujeres	Ambos sexos	Varones	Mujeres	Ambos sexos	Varones	Mujeres
Año 2011												
Enero												
Febrero												
Marzo												
Abril												
Mayo												
Junio												
Año 2010												
Enero	580.112	300.431	279.681	214.320	113.149	101.171	261.240	131.910	129.330	104.552	55.372	49.180
Febrero	574.761	298.522	276.239	212.588	112.534	100.054	257.375	130.286	127.089	104.798	55.702	49.096
Marzo	563.250	292.213	271.037	205.816	108.783	97.033	252.487	127.485	125.002	104.947	55.945	49.002
Abril	551.531	285.383	266.148	202.196	106.640	95.556	245.385	123.243	122.142	103.950	55.500	48.450
Mayo	537.034	277.537	259.497	195.722	102.617	93.105	238.454	119.957	118.497	102.858	54.963	47.895
Junio	544.686	277.891	266.795	198.563	102.191	96.372	239.171	118.711	120.460	106.952	56.989	49.963
Julio	600.991	302.686	298.305	229.139	117.359	111.780	260.951	126.732	134.219	110.901	58.595	52.306
Agosto	604.378	300.653	303.725	229.527	116.083	113.444	267.145	128.298	138.847	107.706	56.272	51.434
Septiembre	586.111	296.369	289.742	211.868	108.666	103.202	262.976	129.414	133.562	111.267	58.289	52.978
Octubre	563.668	287.224	276.444	203.555	105.017	98.538	252.470	125.513	126.957	107.643	56.694	50.949
Noviembre	548.604	279.998	268.606	195.770	100.918	94.852	247.447	123.616	123.831	105.387	55.464	49.923
Diciembre	551.174	283.495	267.679	199.834	103.907	95.927	245.622	123.565	122.057	105.718	56.023	49.695
Diciembre 2010	551.174	283.495	267.679	199.834	103.907	95.927	245.622	123.565	122.057	105.718	56.023	
Junio/2010	544.686	277.891	266.795	198.563	102.191	96.372	239.171	118.711	120.460	106.952	56.989	
Enero/2010	580.112	300.431	279.681	214.320	113.149	101.171	261.240	131.910	129.330	104.552	55.372	48.401
Diciembre/2009	575.093	297.584	277.509	220.375	117.125	1103.250	252.223	126.365	125.858	102.495	54.094	45.684
Junio/2009	536.214	271.993	264.221	195.309	101.628	93.681	242.967	119.151	123.816	97.938	51.214	
Enero/2009	528.222	264.319	263.903	186.412	95.378	91.034	246.546	119.361	127.185	95.264	49.580	45.383
Diciembre/2008	516.141	255.765	260.376	178.037	89.406	88.631	243.985	117.623	126.362	94.119	48.736	45.728
Junio/2008	477.580	226.839	250.741	158.114	73.899	84.215	229.521	106.924	122.597	89.945	46.016	
Enero/2008	516.922	248.541	268.381	169.701	80.651	89.050	253.376	119.773	133.603	93.845	48.117	46.230
Diciembre/2007	514.258	247.105	267.153	171.297	81.485	89.812	248.284	117.173	131.111	94.677	48.447	45.699
Junio/2007	498.662	235.372	263.290	168.053	77.443	90.610	238.663	110.898	127.765	91.946	47.031	
Enero/2007	560.576	269.034	291.542	194.581	90.999	103.582	272.630	130.369	142.261	93.365	47.666	46.018
Diciembre/2006	557.274	265.861	291.413	194.596	90.276	104.320	269.022	127.947	141.075	93.656	47.638	46.953
Junio/2006	572.942	271.311	301.631	211.457	98.305	113.152	265.905	124.379	141.526	95.580	48.627	48.326
Enero/2006	593.408	280.190	313.218	219.277	101.993	117.284	276.444	128.836	147.608	97.687	49.361	

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

Cuadro 2. Bélgica. Evolución de la tasa de paro - Enero 2011

Serie anual	TOTAL PAÍS			REGIÓN FLAMENCA			REGIÓN VALONA			REGIÓN BRUSELAS-CAPITAL		
	Ambos sexos	Varones	Mujeres	Ambos sexos	Varones	Mujeres	Ambos sexos	Varones	Mujeres	Ambos sexos	Varones	Mujeres
AÑO 2011												
Enero												
Febrero												
Marzo												
Abril												
Mayo												
Junio												
AÑO 2010												
Enero	12,2	11,3	13,3	7,6	7,2	8,2	17,5	15,9	19,5	22,8	22,1	23,7
Febrero	12,1	11,2	13,1	7,6	7,1	8,1	17,3	15,7	19,2	22,9	22,2	23,7
Marzo	11,8	11,0	12,9	7,3	6,9	7,8	16,9	15,4	18,9	22,9	22,3	23,6
Abril	11,6	10,7	12,6	7,2	6,8	7,7	16,5	14,9	18,4	22,7	22,1	23,4
Mayo	11,3	10,5	12,3	7,0	6,5	7,5	16,0	14,5	17,9	22,4	21,9	23,1
Junio	11,4	10,5	12,7	7,1	6,5	7,8	16,0	14,3	18,2	23,3	22,7	24,1
Julio	12,6	11,4	14,2	8,1	7,4	9,0	17,5	15,3	20,3	24,2	23,3	25,2
Agosto	12,7	11,3	14,4	8,2	7,4	9,2	17,9	15,5	21,0	23,5	22,4	24,8
Septiembre	12,3	11,2	13,7	7,5	6,9	8,3	17,6	15,6	20,2	24,3	23,2	25,6
Octubre	11,8	10,8	13,1	7,2	6,7	8,0	16,9	15,2	19,2	23,5	22,6	24,6
Noviembre	11,5	10,5	12,7	7,0	6,4	7,7	16,6	14,9	18,7	23,0	22,1	24,1
Diciembre	11,6	10,7	12,7	7,1	6,6	7,8	16,5	14,9	18,4	23,1	22,3	24,0
Enero/2010	12,2	11,3	13,3	7,6	7,2	8,2	17,5	15,9	19,5	22,8	22,1	23,7
Junio/2010	11,4	10,5	12,7	7,1	6,5	7,8	1,60	14,3	18,2	23,3	22,7	24,1
Diciembre/2010	11,6	10,7	12,7	7,1	6,6	7,8	1,65	14,9	18,4	23,1	22,3	24,0
Enero/2009	11,1	10,0	12,5	6,6	6,1	7,4	16,5	14,4	19,2	20,8	19,7	22,0
Junio/2009	11,3	10,2	12,5	6,9	6,4	7,6	16,3	14,4	18,7	21,4	20,4	22,5
Diciembre/2009	12,1	11,2	13,2	7,8	7,4	8,3	16,9	15,3	1,90	22,4	21,5	23,3
Enero/2008	10,9	9,4	12,7	6,0	5,1	7,2	17,0	14,5	20,2	20,5	19,2	22,1
Junio/2008	10,0	8,5	11,9	5,6	4,7	6,8	15,4	12,9	18,5	19,6	18,3	21,2
Diciembre/2008	10,8	9,6	12,4	6,3	5,7	7,2	16,4	14,2	19,1	20,5	19,4	21,9
Enero/2007	11,8	10,1	13,8	6,9	5,8	8,4	18,3	15,7	21,5	20,4	19,0	22,0
Junio/2007	10,5	8,9	12,5	6,0	4,9	7,3	16,0	13,4	19,3	20,1	18,7	21,7
Diciembre/2007	10,8	9,3	12,7	6,1	5,2	7,3	16,7	14,2	19,8	20,7	19,3	22,3
Enero/2006	12,5	10,6	14,9	7,8	6,5	9,5	18,5	15,6	22,3	21,3	19,7	23,3
Junio/2006	12,0	10,2	14,3	7,5	6,2	9,1	17,8	15,0	21,4	20,8	19,4	22,6
Diciembre/2006	11,7	10,0	13,8	6,9	5,7	8,4	18,1	15,5	21,3	20,4	19,0	22,2
Enero/2005	12,4	10,4	14,9	8,4			17,7			20,0		
Junio/2005	11,9	10,0	14,4	7,8			17,3			20,1		
Diciembre/2005	12,5	10,6	14,9	8,2	6,9	9,9	18,0	6,0	10,6	21,2	19,7	23,0

Fuente : Oficina Nacional de Empleo Belga (Onem). Tasa de paro = demandantes de empleo desocupados con relación a la población activa al 30.06.2004.

Cuadro 3. Bélgica. Paro completo. Variación, respecto a períodos anteriores por regiones y sexo.- Diciembre 2010

TOTAL	DATO MENSUAL Diciembre 2010	VARIACIONES			
		Respecto al mes anterior		Respecto al mismo mes del año anterior	
		Absoluta	Relativa	Absoluta	Relativa
	551.174	2.570	0,4	-23.919	-4,1
POR SEXO					
Varones	283.495	3.497	1,2	-14.089	-4,7
Mujeres	267.679	-927	-0,3	-9.830	-3,5
POR REGIONES					
FLANDES					
Ambos sexos	199.834	4.064	2,0	-20.541	-9,3
Varones	103.907	2.989	2,9	-13.218	-11,2
Mujeres	95.927	1.075	1,1	-7.323	-7,0
VALONIA					
Ambos sexos	245.622	-1.825	-0,7	-6.601	-2,6
Varones	123.565	-51	-0,0	-2.800	-2,2
Mujeres	122.057	-1.774	-1,4	-3.801	-3,0
BRUSELAS					
Ambos sexos	105.718	331	0,3	3.223	3,1
Varones	56.023	559	1,0	1.929	3,5
Mujeres	49.695	228	-0,4	1.294	2,6

Fuente : Oficina Nacional de Empleo Belga (Onem)

Cuadro 4. Bélgica. Paro completo. Variación con respecto a períodos anteriores por grupos y sexos.- Diciembre 2010

	DATO MENSUAL Diciembre 2010		VARIACIONES							
			RESPECTO AL MES ANTERIOR				RESPECTO AL MISMO MES DEL AÑO ANTERIOR			
			Absoluta		Relativa		Absoluta		Relativa	
Demandantes de empleo desocupados (DEI)	551.174		2.570		0.4%		-23.919		-4,1%	
Jóvenes demandantes de empleo desocupados (DEI) menores de 25 años:	109.415		-3.039		-2,7%		-11.810		-9,7%	
	<u>H</u> 59.440	<u>M</u> 49.975	-970	-2.069	-1,6%	-3,9%	-7.330	-4.480	-10,9%	-8,2%
Demandantes de empleo de larga duración (2 años y más)	197.296		2.181		1,1%		2.372		1,2%	
	<u>H</u> 99.264	<u>M</u> 98.032	1.730	451	1,7%	0,4%	3.115	-743	3,2%	-0,7%
Jóvenes demandantes de empleo en periodo de espera	40.597		-2.640		-6,1%		-3.454		-7,8%	
	<u>H</u> 21.646	<u>M</u> 18.951	-1.253	-1.387	-5,4%	-6,8%	-2.037	-1.417	-8,6%	-6,9%

Fuente : Oficina Nacional de Empleo Belga (Onem)

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

Serie anual	Total general	Belgas	% s/ total	Ciudadanos UE	% s/ total	Españoles	% s/ total	% sobre ciudadanos UE parados	Extranjeros extracomunitarios	% s/ total
Año 2011 Enero Febrero Marzo Abril Mayo Junio										
Año 2010 Enero Febrero Marzo Abril Mayo Junio Julio Agosto Septiembre Octubre Noviembre Diciembre	580.112 574.761 563.250 551.531 537.034 544.686 600.991 604.378 586.111 563.668 548.604 551.174	481.276 475.658 463.243 452.543 440.017 445.323 497.317 500.728 483.920 462.263 448.951 451.525	82,9 82,7 82,2 82,0 81,9 81,7 82,7 82,8 82,5 82,0 83,9 81,9	48.597 48.290 48.144 47.486 46.333 46.951 49.335 49.209 48.405 47.583 46.750 47.151	8,3 8,4 8,5 8,6 8,6 8,6 8,2 8,1 8,2 8,4 8,5 8,5	4.105 4.119 4.109 4.064 4.029 4.136 4.359 4.384 4.302 4.188 4.158 4.188	0,7 0,7 0,7 0,7 0,7 0,7 0,7 0,7 0,7 0,7 0,4 0,7	8,4 8,5 8,5 8,5 8,6 8,8 8,8 8,9 8,8 8,8 8,8 8,8	50.239 50.813 51.863 51.502 50.684 52.412 54.339 54.441 53.786 53.822 52.903 52.498	8,6 8,8 9,2 9,3 9,4 9,6 9,0 9,0 9,1 9,5 9,6 9,5
Año 2010 Enero Junio Diciembre	580.112 544.686 551.174	481.276 445.323 451.525	82,9 81,7 81,9	48.597 46.951 47.151	8,3 8,2 8,5	4.105 4.136 4.188	0,7 0,7 0,7	8,4 8,8 8,8	50.239 52.412 52.498	8,6 9,6 9,5
Año 2009 Enero Junio Diciembre	528.222 536.214 575.093	440.335 445.043 478.439	83,3 82,9 83,1	42.536 44.514 47.429	8,0 8,3 8,2	3.458 3.700 4.021	0,6 0,6 0,6	8,1 8,3 8,4	45.351 46.657 49.225	8,5 8,7 8,5
Año 2008 Enero Junio Diciembre	516.922 477.580 516.141	431.660 396.899 431.221	83,5 83,1 83,5	41.226 38.774 41.318	7,9 8,1 8,0	3.232 3.049 3.310	0,6 0,6 0,6	7,8 7,8 8,0	44.036 41.907 43.599	8,5 8,7 8,4
Año 2007 Enero Junio Diciembre	560.576 498.662 514.258	469.401 414.703 430.635	83,7 83,1 83,7	44.774 40.485 40.649	7,9 8,1 7,9	3.390 3.234 3.221	0,6 0,6 0,6	7,5 7,9 7,9	46.401 43.474 42.974	8,2 8,7 8,3
Año 2006 Enero Junio Diciembre	593.408 572.942 557.274	492.032 476.562 467.834	82,9 83,1 83,9	46.486 45.294 43.400	7,8 7,9 7,7	3.612 3.533 3.393	0,6 0,6 0,6	7,7 7,8 7,8	54.890 51.086 46.040	9,2 8,9 8,2

Fuente : Oficina Nacional de Empleo Belga (Onem)

Cuadro 6. Bélgica. Parados completos españoles. Diciembre 2010

	DATO MENSUAL Diciembre 2010	VARIACIONES			
		Diferencia en términos mensuales		Diferencia en términos anuales	
		Absoluta	Relativa	Absoluta	Relativa
Total ambos sexos	4.188	30	0,7%	167	6,7%
Varones	2.483	54	2,2%	141	9,1%
- Jóvenes en periodo de espera	57	-4	-6,5%	-2	1,6%
- Otros	2.426	58	2,4%	143	9,3%
Mujeres	1.705	-24	-1,3%	26	1,5%
- Jóvenes en periodo espera	72	-4	-5,2%	25	53,1%
- Otros	1.633	-20	-1,2%	1	0,0%

Fuente : Oficina Nacional de Empleo Belga (Onem)

BRASIL

SITUACIÓN DEL MERCADO DE TRABAJO

Brasil comienza una nueva década y, con ella, un nuevo capítulo de la historia de la inmigración. Después de un largo proceso de estabilización económica y de retomar el crecimiento, el país está embarcado en los cambios de la ruta mundial del empleo y la renta. En vez de exportar mano de obra para las naciones desarrolladas, vista, a lo largo de muchos años, como verdaderos “el dorados”, Brasil registra records de importación de trabajadores, fenómeno que se repite en buena parte de los países emergentes, ávidos de profesionales cualificados. Y, además, la mayor parte de los que llegan tienen garantizados salarios bastante por encima de la media del mercado, haciendo que, en apenas cuatro años, las remesas de la renta procedente del trabajo para los países de origen de ese contingente de extranjeros se hayan más que triplicado en los últimos cinco años, cifras que han pasado de 262 millones de dólares en 2005, a 760 millones (cifra acumulada de enero a noviembre de 2010).

La nueva dirección del empleo y de la renta es tan sólo uno de los efectos de los cambios estructurales por los que el mundo está pasando. Los países industrializados están estancados en la recesión con índices record de desempleo. Sin embargo, Brasil está caminando hacia el pleno empleo y hay escasez de mano de obra cualificada en varios sectores de la economía.

La inversión de la emigración es de tal tamaño que, ahora los bolivianos, colombianos, peruanos, paraguayos y argentinos cambian el sueño de organizar su vida en Estados Unidos y Europa por Brasil. En vez de para Miami, sus miradas se vuelven para San Pablo y Río de Janeiro. En vez de para Madrid, para Brasilia y Manaus. El número de autorizaciones concedidas para profesionales extranjeros casi se dobló desde 2006 a la actualidad. En aquel año fueron 25.350 autorizaciones. En 2010, los datos estimados apuntan hacia la cifra de 46.000 y, el número de autorizaciones concedidas hasta septiembre alcanzó la cifra de 39.057.

El perfil de esos trabajadores impresiona. Casi el 60 por 100 de ellos tienen curso superior completo. Otro 38 por 100, enseñanza media o formación profesional técnica. La proporción de los que no terminaron la enseñanza media no llega al 1 por 100. Esos números revelan la nueva estrategia de Brasil en su política de inmigración. Según los datos estimados en los siglos XIX y XX, casi cinco millones de japoneses, árabes e italianos, entre otras nacionalidades, entraron en el país. La mayoría eran personas de baja escolaridad y renta que vinieron a sustituir la mano de obra esclava en las grandes haciendas.

Ahora, delante de los desafíos de explotar los yacimientos de petróleo en el denominado “Pré-sal” (el tercer mayor yacimiento de petróleo y de gas del mundo) y, de las obras de infraestructura y acontecimientos como la Copa del Mundo de 2014 y las Olimpiadas de 2016, Brasil está en la mira de

los mejores y más capacitados cerebros del mundo. Por eso, la tendencia es que la entrada de profesionales extranjeros aumento a lo largo de los años. Desde 2004 hay un fuerte crecimiento del país, lo que abrió muchas oportunidades de trabajo. Además de esto, las nuevas políticas de inversiones públicas, como el Programa de Aceleración del Crecimiento (PAC), pusieron de manifiesto la escasez de personas cualificadas en Brasil.

Incluso en sectores en los que la cualificación no es la prioridad máxima, los extranjeros han conquistado espacio. Ese es el caso, por ejemplo, del sector de bares y restaurantes, donde la diferencia no está en el nivel de estudios, sino en la facilidad de hablar otros idiomas como el inglés o el español.

Según el Presidente de la Cámara Brasileña de la Industria de la Construcción (CBIC) la importación de mano de obra extranjera por los países emergente, en especial Brasil, que no tienen una población con tanto significado como China e India, es un fenómeno irreversible. El sector esta en la actualidad, a la orilla de un apagón, porque durante años no se invistió como se debía en la educación de los futuros trabajadores. Falta de todo, albañiles, ayudantes, pintores y, principalmente, ingenieros.

Según los datos de la Confederación Nacional de Ingeniería y Arquitectura (Confea), hay 712.400 ingenieros en Brasil. Anualmente se gradúan 32.000 profesionales, en todas las modalidades, cuando lo necesario serían por lo menos 50.000. Así, con un ritmo de crecimiento del país que se mantenga próximo al 5% al año, en las próximas décadas la importación de ingenieros se convertirá en una rutina. Se están llevando a cabo negociaciones con la Embajada de Portugal para traer ingenieros portugueses a Brasil.

Visto este panorama, que nadie se espante con el aumento significativo de las transferencias de renta de los trabajadores extranjeros para sus países, parte de las cuales sirven para sustentar a las familias que se quedaron en los países de origen. Datos del Banco Central muestran que, en cuanto las remesas para el país de brasileños que viven en el exterior, especialmente en Estados Unidos y Japón están con la tendencia a descender (2,9 mil millones de dólares en 2006 y cerca de 2,2 mil millones en 2010), la de los extranjeros que viven aquí avanza a un ritmo espectacular, alcanzando, entre enero y noviembre de 2010, 759 millones de dólares; cifra más alta que el total en 2009, que fue de 680 millones de dólares. Estos son los movimientos típicos de los cambios de países que salieron de la segunda división para la elite mundial, con tasas fuertes de crecimiento económico. Además, las cifras muestran que Brasil está consiguiendo librarse de la plaga del desempleo, justo cuando está entrando en su auge productivo ya que en los próximos años, la población de entre 15 y 64 años será mayoría.

Con una economía en franca expansión, casi alcanzando el pleno empleo y la moneda valorizándose fuertemente, Brasil pasó a ser visto por el Banco Mundial como el origen de importantes remesas

hacia el exterior. El país está pasando de ser financiado a ser financiador. Las estadísticas del Banco Mundial muestran que el dinero enviado desde Brasil se duplicó en los cinco últimos años, siendo la mayor parte enviada por latinoamericanos a los familiares de los países vecinos, destacando las transferencias de los 200.000 bolivianos que viven en la capital paulista.

CANADÁ

SITUACIÓN DEL EMPLEO EN DICIEMBRE DE 2010¹²

En diciembre, Canadá ha ganado 22.000 empleos (0,1%), aunque la tasa de desempleo permanece inalterable en el 7,6% (1.424.100 desempleados), y era del 8,4% en diciembre de 2009. Se han ganado, en los últimos 12 meses, 368.500 empleos (2,2%). Particularmente, se ha ganado empleo en diciembre en sectores como el manufacturero, con puestos de trabajo de calidad, así como en el de transporte y almacenamiento y en el de recursos naturales, y se ha perdido en otros sectores como la construcción, el comercio o la agricultura. Destacar que se ha ganado empleo a tiempo completo de manera importante, pese a lo que el a tiempo parcial ha crecido más rápidamente en el último año que el a tiempo completo. El empleo ganado este mes en el sector privado se ha visto oscurecido por el descenso en el número de trabajadores por cuenta propia.

Distribución del empleo en diciembre de 2010

Empleo público, privado y autoempleo.

En diciembre, se ha incrementado en 52.500 (+0,5%) el número de personas empleadas en el sector privado, aunque se ha reducido en 38.000 (-1,4%) el número de autónomos.

En los últimos 12 meses, se han incorporado 332.000 trabajadores (+3,1%) al sector privado, y 142.900 (+4,2%) al público. En el mismo periodo, el número de autónomos ha disminuido en 106.400 (-3,9%).

Empleo a tiempo completo y a tiempo parcial.

Es importante destacar que se han ganado en diciembre 38.000 empleos a tiempo completo (+0,3%), en lo que es la cuarta alza en los últimos cinco meses. En este mes, se han perdido 16.100 empleos a tiempo parcial (-0,5%). Pese a estos datos, el empleo a tiempo parcial ha crecido (+3,4%, +109.200) a un ritmo más rápido en el último año que el empleo a tiempo completo (+1,9%, +259.100).

¹² Fuentes: Informe mensual de diciembre de 2010 sobre la "Labour Force Survey", publicado por "Statistics Canada", consultado en Internet el 12 de enero. "The Globe and Mail" y "The Ottawa Citizen" de 8 de enero.

Distribución por sexo y edad.

Tras el descenso de noviembre en el número de jóvenes entre 15 y 24 años que participan en el mercado de trabajo, en diciembre se ha incrementado en 26.400 (+1,1%) el número de jóvenes con trabajo, mientras que ha habido muy pequeños cambios en el empleo del resto de grupos de edad.

Si echamos la vista atrás un año, el empleo entre los jóvenes ha crecido en un 1,8% (+41.900) frente al 2,2% de crecimiento del empleo en general. En este mismo año, el empleo entre los mayores de 55 años ha crecido un 6,6% (+186.000); la mitad de ese crecimiento se ha de atribuir al envejecimiento de la población, por cuanto este grupo de edad ha crecido un 3,3% en el periodo indicado; aunque los mayores de 55 años suponen menos de una tercera parte de la población en edad de trabajar, han acaparado la mitad del crecimiento del empleo en los últimos 12 meses. Por su parte, en este mismo periodo, el crecimiento del empleo entre los trabajadores de 25 a 54 años ha sido del 1,2% (+141.000), mayor entre los hombres (+2,3%) que entre las mujeres (+0,1%).

Distribución por sectores de actividad.

Después de perder 28.600 empleos el mes anterior, se han ganado 65.700 empleos en el sector manufacturero (+3,8%). Este crecimiento se ha centrado en determinadas industrias de las provincias de Ontario y Quebec, principalmente. Esta alza se produce tras 18 meses con escasos cambios en el empleo de este sector de actividad. En diciembre, también se ha ganado empleo en el sector de transporte y almacenaje (+44.500, +5,4%), con lo que este sector ha ganado 85.100 empleos (+10,8%) con respecto a hace un año. El sector de los recursos naturales ha ganado 7.700 empleos en diciembre (+2,3%), arrojando así el empleo en este sector un balance positivo en los doce últimos meses (+32.900, +10,8%).

El sector de la construcción ha perdido 27.100 empleos en diciembre (-2,1%), en lo que es el primer bajón serio desde julio de 2009. A pesar de este dato, se han ganado 57.200 empleos en este sector (+4,8%) en los últimos 12 meses. Tras las importantes ganancias del mes pasado, el sector de la asistencia sanitaria y social ha perdido 23.900 empleos (-1,1%) en diciembre. Respecto a hace un año, este sector ha ganado 66.700 empleos (+3,3%). Por su parte, aunque se han perdido 22.400 empleos en diciembre en el sector del comercio mayorista y minorista (-0,8%), el empleo en este sector ha permanecido estable a lo largo de 2010 (+0,7%, +17.900). Los denominados "servicios de apoyo" han perdido 18.300 empleos (-2,7%) en diciembre, aunque el balance es positivo respecto a hace un año (+49.900, +8,1%). Finalmente, destacar que se han perdido 8.000 empleos en la agricultura en diciembre (-2,6%), presentando este sector un balance de 13.300 empleos perdidos (-4,2%) respecto a hace un año.

Distribución territorial.

En diciembre, y en el ámbito provincial, Quebec, Ontario y Terranova y Labrador han ganado empleo, mientras que British Columbia lo ha perdido. En el resto de provincias, el empleo ha permanecido prácticamente inalterable.

En Quebec, se han ganado 24.700 empleos en diciembre (+0,6%), haciendo bajar la tasa de desempleo en 3 décimas, lo que la hace coincidir con la nacional (7,6%); esta provincia ha ganado 101.800 empleos el último año (+2,6%). En Ontario, los empleos ganados han sido 22.500 (+0,3%), bajando la tasa de desempleo en 1 décima (+8,1%); con este dato, el empleo en esta provincia ha crecido en los últimos doce meses un 2,8% (+185.500), mientras que en 2009 se redujo en un 1,8%. Terranova y Labrador ha ganado 2.500 empleos en diciembre (+1,1%), con lo que la provincia ha ganado 9.900 empleos (+4,6%) respecto a hace un año. Finalmente, se han perdido 22.500 empleos en British Columbia en diciembre (-1%); esta provincia ha ganado 35.100 empleos en los últimos doce meses (+1,5%).

Algunos comentarios a estos datos.

El primer ministro Stephen Harper ha valorado el crecimiento del empleo en diciembre de 2010 como un dato “alentador” e indicativo de que la economía canadiense está en la senda de la recuperación, aunque ha advertido de que la fragilidad de la economía global puede ser una amenaza, y ha reconocido que la tasa de desempleo del 7,6% sigue siendo demasiado alta. La oposición liberal ha dicho, por su parte, que los datos del empleo en diciembre “no reflejan” una realidad marcada por las dificultades de los jóvenes para encontrar trabajo y por los problemas del sector manufacturero, corazón económico de las provincias de Ontario y Quebec. El asunto del desempleo puede ser objeto de toma y daca entre los partidos políticos en las próximas semanas, por cuanto se acerca el debate político de los presupuestos federales, cuya votación en marzo puede precipitar la convocatoria de elecciones generales.

Por su parte, la prensa ha destacado que la economía canadiense está creando empleos de más calidad y más seguros debido a la recuperación económica, y que las empresas canadienses muestran confianza en la evolución futura de las economías de Canadá y EE. UU., estándose preparando para sacar provecho de la misma. La importante creación de empleo en el sector privado indicaría que la recuperación es sostenible, mientras que el alza en el sector manufacturero daría a entender que éste se está adaptando a la actual fortaleza de la divisa canadiense. Canadá se ha convertido, con los datos de diciembre, en el primer país entre los 7 más industrializados del mundo cuyo empleo ha vuelto a los niveles previos a la crisis.

EL EMPLEO TEMPORAL DURANTE LA CRISIS

En 2009, 1,8 millones de canadienses, uno de cada 8 trabajadores, tenían un empleo temporal. El trabajador temporal, normalmente, recibe salarios y otros beneficios laborales inferiores al trabajador permanente y, por definición, tiene más posibilidades de alternar trabajo con periodos de desempleo, a menudo sin protección, por lo que puede experimentar periodos de inestabilidad económica. En Canadá, además, los trabajadores temporales están, en menor medida que los contratados de forma indefinida, protegidos por planes privados de pensiones, especialmente importantes en este país, en que la pensión contributiva de jubilación está diseñada para alcanzar el 25% de los ingresos durante el periodo de actividad.

Desde otra perspectiva, el empleo temporal puede ser adecuado para aquellos trabajadores que buscan un equilibrio entre vida profesional y no profesional (estudiantes, padres de niños pequeños, trabajadores mayores). Asimismo, los empleos temporales pueden ser la puerta de entrada en el mercado laboral para personas sin experiencia profesional en este país. Para los empleadores, por su parte, el empleo temporal posibilita poder ajustar más ágilmente sus plantillas a las fluctuaciones de la demanda.

Evolución del empleo temporal entre 1997 y 2009

El empleo temporal creció rápidamente en Canadá entre 1997 y 2005 (por encima de lo que lo hizo el empleo indefinido), lo que, por lo dicho más arriba, incrementó los temores a una precarización de las condiciones laborales para una parte de los trabajadores de este país.

El crecimiento del trabajo temporal en Canadá comenzó a ralentizarse en 2006, coincidiendo con un mercado laboral dinámico que posibilitó que trabajadores temporales a tiempo completo tuvieran muchas posibilidades de pasar a ser contratados de forma indefinida, lo que puede explicar el menor ritmo de crecimiento del empleo temporal y el mayor del indefinido en 2006 y 2007. Entre 2007 y 2009 el empleo temporal se redujo en más de un 4%, quedándose en el 12,2% del total del empleo en Canadá en 2008; la ligera alza hasta el 12,5% en 2009 se debe más bien al descenso en la contratación indefinida.

Clasificación del empleo temporal

Los trabajadores contratados por un tiempo determinado (incluyendo en esta categoría los contratados por obra o servicio) son mayoritarios en el empleo temporal canadiense (47% en 1997 y 52% en 2009); entre 1997 y 2005 este tipo de contratos creció a un ritmo anual de más del 5%; entre 2005 y 2009, el crecimiento fue del 4%, pese a que el empleo en general sólo creció anualmente un 1,1% en el caso del indefinido y se redujo un -0,4% en el del temporal. El imparable crecimiento en el número de trabajadores contratados por un tiempo determinado se puede deber a que prestan sus

servicios, principalmente, en la Administración pública y en servicios públicos como los educativos, los sanitarios y los sociales, relativamente indemnes a la crisis.

Los temporeros casi fueron un cuarto del total de trabajadores temporales en 2009, algo por debajo de su ratio en 1997, y ejercían su labor de temporada en sectores como la pesca, la agricultura y la construcción, el turismo y el comercio minorista. El empleo de los temporeros perdió un 3% (-14.000 empleos) entre 2005 y 2009, principalmente por el descenso del 23% en los sectores pesquero y forestal, y por las pérdidas asimismo en la hostelería y las manufacturas.

Finalmente, están los trabajadores contratados por necesidades coyunturales de las empresas, cuyo empleo experimentó una reducción de más del 10% entre 2005 y 2009 (-51.000 empleos).

Características del empleo temporal

Se puede generalizar diciendo que los empleos temporales los desempeñan a menudo mujeres, jóvenes, y personas de bajo nivel educativo, aunque hay algunas diferencias por tipo de empleo temporal. Los temporeros son, sobre todo, hombres; las personas contratadas por un tiempo determinado suelen ser profesionales con un nivel educativo más alto que sus propios compañeros con contrato indefinido, y suelen residir en las áreas metropolitanas, a diferencia de los temporeros, que suelen vivir fuera de éstas.

Jornada y salarios

Si los comparamos con los empleos indefinidos, los temporales son más frecuentemente empleos a tiempo parcial que encontramos sobre todo en empresas de menos de 20 trabajadores. Entre los diferentes tipos de trabajadores temporales, los contratados por necesidades coyunturales de las empresas tienen más posibilidades de tener un empleo a tiempo parcial, seguidos por los contratados por un tiempo determinado. Por su parte, los temporeros tienen más posibilidades que los contratados de forma indefinida de tener largas jornadas de trabajo: el 21% de aquéllos promedió semanas laborales con 50 o más horas de trabajo, lo que sólo ocurrió con el 7% de los trabajadores indefinidos.

El promedio de horas semanales de trabajo de los trabajadores temporales fue de 33 para los hombres y de 27 para las mujeres (esas cifras fueron, respectivamente de 38 y 34 para los hombres y mujeres contratados de forma indefinida).

Por lo que a salarios se refiere, desde que se recoge esta información para los trabajadores temporales, la diferencia en el salario/hora entre éstos y los trabajadores contratados de forma indefinida ha sido del 34%, variando por tipo de empleo temporal, siendo normalmente menor en el

caso de las personas contratadas con una duración determinada y mayor en el caso de los temporeros.

Parte de esa diferencia salarial se puede deber a características de los trabajadores temporales, como su menor edad o su menor nivel educativo; cuando se ajustan esas características, las diferencias salariales oscilan entre un 5 y un 21%, según el tipo de empleo temporal. Otra porción de esa diferencia salarial se puede explicar por factores como el tamaño de la empresa. La diferencia salarial es mayor si se considera el salario semanal, porque los trabajadores temporales suelen trabajar menos horas. La citada diferencia, finalmente, varía de manera importante por sexo y edad, siendo menor para las mujeres y los jóvenes.

Fuente: "Temporary employment in the downturn". Número de noviembre de 2010 de "Perspectives, editado por Statistics Canada

EE.UU**SITUACIÓN DEL MERCADO DE TRABAJO EN DICIEMBRE DE 2010**

Según publicó el día 7 de enero la Oficina de Estadísticas Laborales del Departamento de Trabajo, en el mes de diciembre se generaron 103.000 puestos de trabajo y la tasa de desempleo descendió cuatro décimas de punto, situándose en el 9,4%, con un descenso de 556.000 parados. Asimismo, el informe revisa al alza los datos de creación de empleo de octubre (+38.000) y noviembre (+32.000). No obstante, los datos decepcionaron a los analistas, cuya media había vaticinado un aumento de alrededor de 175.000 puestos de trabajo.

La mejor noticia del informe es que la economía de Estados Unidos ha creado 1,1 millones de empleos en los últimos doce meses, lo que representa una media mensual de 94.000 empleos. Sin embargo, ni la tasa de desempleados de larga duración (44,3% de los parados), ni su número (6,4 millones) experimentaron variaciones significativas. La marcha de la economía continúa siendo lenta e irregular, por lo que el mercado laboral continúa sin afianzarse y no consigue crecer al ritmo deseado. Hay que tener en cuenta, además, que a medida que el mercado laboral mejore, tratarán de reincorporarse muchos trabajadores que actualmente han abandonado la búsqueda de empleo.

El número de activos en el mes de diciembre fue de 153.690.000 tras experimentar un descenso mensual de 260.000. En diciembre de 2009 había 153.172.000 activos. Como consecuencia del descenso del número de activos, la tasa de actividad descendió dos décimas, situándose en el 64,3%, cuatro décimas de punto por debajo de su nivel interanual. El número total de personas empleadas fue de 130.539.000 según los datos de la encuesta de nóminas empresariales, y de 139.712.000 según los datos de la EPA.

El número de desempleados descendió 556.000 en diciembre, situándose en 14.485.000. En noviembre de 2009 había 15.212.000 parados.

	Dic. 09	Nov. 10	Dic. 10
Empleados (miles)			
(encuesta empresas)	129.588	130.609	130.712
Empleados (miles) (EPA)	137.960	138.909	139.206
Tasa paro (EPA)	9,9	9,8	9,4
Tasa actividad (EPA)	64,7	64,5	64,3

La tasa de paro (que se basa en la encuesta EPA) descendió cuatro décimas de punto, situándose en el 9,4%, su nivel más bajo en más de año y medio.

La tasa de desempleo sólo experimentó un incremento entre los menores de 20 años (0,9%), lo que hace aumentar su tasa de paro al 25,4%. El mayor descenso (-0,5%) recayó sobre los varones adultos, cuya tasa baja al 9,4%, seguido por el descenso entre las personas de raza blanca (-0,4%), la tasa de los cuales desciende al 8,5%. El resto de los grupos, mujeres, personas de raza negra y personas de origen hispano experimentaron un descenso del 0,2%, situándose sus tasas de desempleo respectivas en el 8,1%, el 15,8% y el 13%

En el desglose según el nivel educativo de los desempleados se comprueba que la tasa de paro descendió para todos los grupos. El mayor descenso, del 0,6%, se registró entre quienes comenzaron pero no terminaron estudios universitarios, cuya tasa descendió al 8,1%, seguidos por el de las personas que no terminaron el bachillerato cuya tasa bajó cuatro décimas para situarse en el 15,3%. Los trabajadores con titulación superior (licenciatura, masters o doctorado) registraron un descenso del 0,3%, bajando su tasa de paro al 4,8%. El descenso más leve (0,2%) fue entre las personas que tras terminar el bachillerato no realizaron estudios universitarios, cuya tasa se cifra ahora en el 9,8%.

En cuanto a la distribución geográfica del desempleo, la Oficina de Estadísticas Laborales del Departamento de Trabajo (en un informe separado referido al mes de noviembre) comunicó que el número de puestos de trabajo descendió en el mes de noviembre en 28 estados, creció en 20 y en el distrito Federal de Columbia y se mantuvo sin cambios en 2. Las mayores pérdidas de puestos de trabajo se registraron en Carolina del Norte (12.500), Massachusetts (8.600) y Ohio (7.800), mientras que los mayores avances tuvieron lugar en Texas (19.100) y New Jersey (10.000)

Asimismo, el informe refleja que la tasa de desempleo aumentó en 21 Estados y en el distrito federal, se redujo en 15 y no experimentó cambios en 14. En nueve Estados se registraba una tasa de paro superior al 10%. Nevada cuenta con la tasa de desempleo más elevada del país, con el 14,3%, mientras que el 3,8% de Dakota del Norte es la más baja. En términos interanuales, la tasa de desempleo se ha incrementado en 28 Estados y en el distrito, ha descendido en 17 y en cinco se mantuvo estable, mientras que el número de empleos ha crecido en 38 Estados y en el distrito de Columbia y ha descendido en 11 Estados.

A nivel nacional, en el mes de diciembre el número de desempleados de larga duración (al menos 27 semanas) aumentó en 113.000 personas con respecto a la cifra del mes de noviembre, situándose en 6.441.000, con un aumento interanual de 308.000. El número de personas que llevan menos de cinco semanas desempleadas se situó en 2.725.000 tras registrar un descenso mensual de 99.000. El número de personas desempleadas entre 5 y 14 semanas bajó en 152.000, situándose en un total de 3.184.000. Se registró además un descenso importante (310.000) en las personas desempleadas entre 15 y 26 semanas, con un total de 2.205.000. Más de la mitad de los parados (el 59,4%) ha permanecido en esta situación durante al menos 15 semanas, y el 44,3% durante más de 26 semanas.

Aproximadamente 2,6 millones de personas --100.000 más que en noviembre—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, 1,3 millones declararon no buscar empleo por tener el convencimiento de que no lo encontrarán. Si a estos no contabilizados se le añaden los 8,9 millones de personas que cuentan con empleos a jornada parcial pero buscan uno a jornada completa, la tasa de desempleo ascendería al 16,7%.

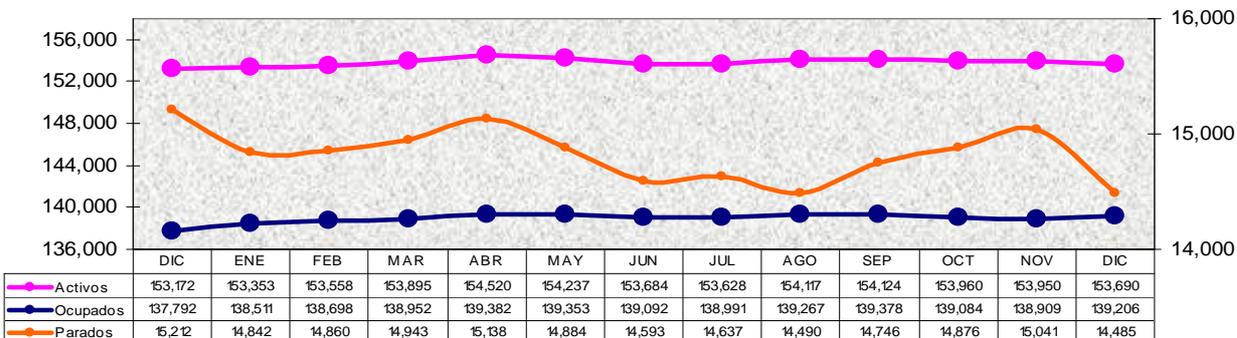
Un total de 4.103.000 trabajadores percibieron la prestación estatal por desempleo durante la semana que terminó el 25 de diciembre (último dato disponible). La cifra de desempleados que recibe la prestación equivale al 3,3% de la totalidad de trabajadores activos en Estados Unidos con derecho a recibirla, mientras que la tasa de parados que percibía la prestación era del 28,3%.

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 lugares de trabajo (comparable a la Encuesta de Coyuntura Laboral), mientras que los datos relativos a paro, activos y una diferente medición del empleo proceden de la encuesta mensual que se realiza sobre entrevistas realizadas en 60.000 viviendas (equivalente a la EPA). Conviven así dos fuentes diferentes y no son comparables los datos de una y de otra (el empleo de la de nóminas con las cifras de paro y actividad de la de hogares). Así, según la encuesta de viviendas, en diciembre se destruyeron 260.000 empleos.

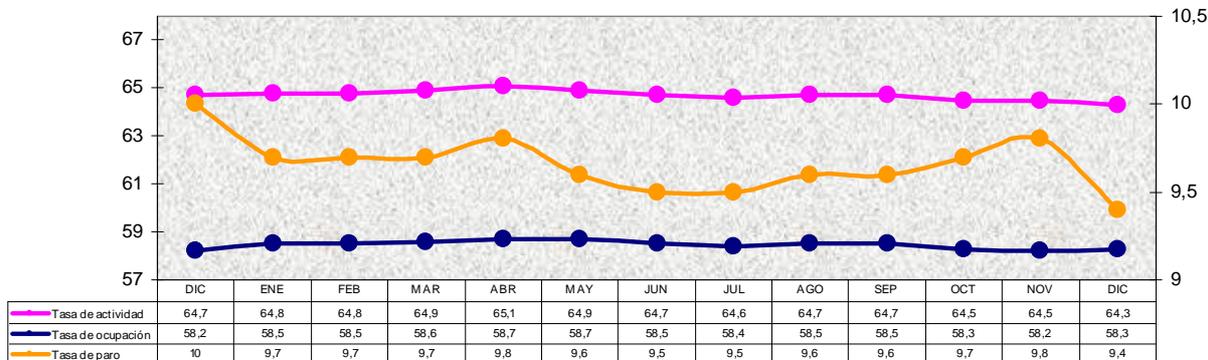
La encuesta a las empresas indica que el sector industrial registró una ganancia neta de 10.000 puestos de trabajo en diciembre, tras haber sufrido un retroceso de 13.000 en noviembre y rompiendo una racha negativa de seis meses consecutivos de retrocesos. La construcción, por su parte, perdió 16.000 puestos de trabajo en diciembre

En los servicios se registraron ganancias en el sector privado, destacando la creación de 47.000 empleos en hostelería, 36.000 en sanidad y 16.000 de las ETTs; así como la pérdida de 28.000 en ventas al por menor. Las administraciones públicas locales (condados y municipios) perdieron 20.000 empleos, mientras que la federal realizó 10.000 contrataciones

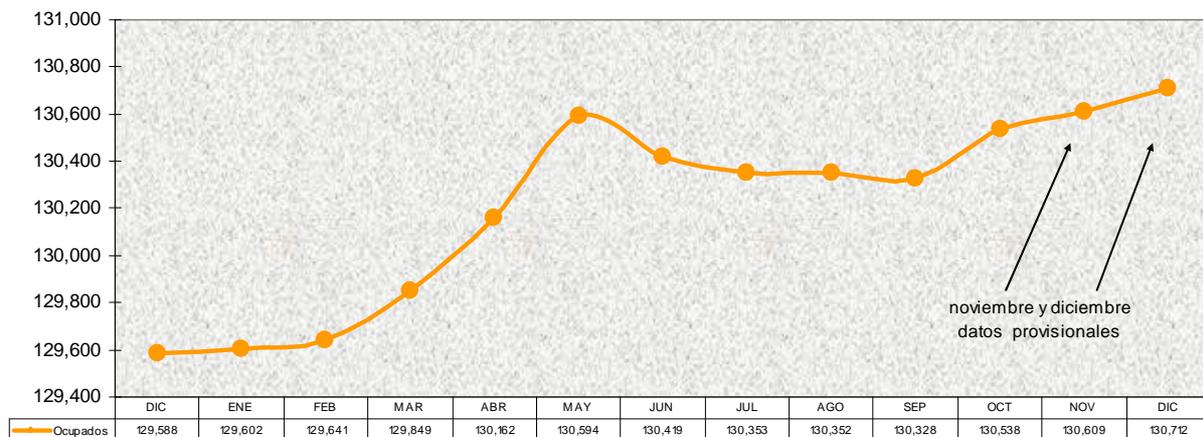
**Empleo y desempleo (miles) - Estados Unidos
Diciembre 2009 - Diciembre 2010
(Datos EPA)**



**Tasas (%)
Empleo y desempleo Estados Unidos
Diciembre 2009 - Diciembre 2010**



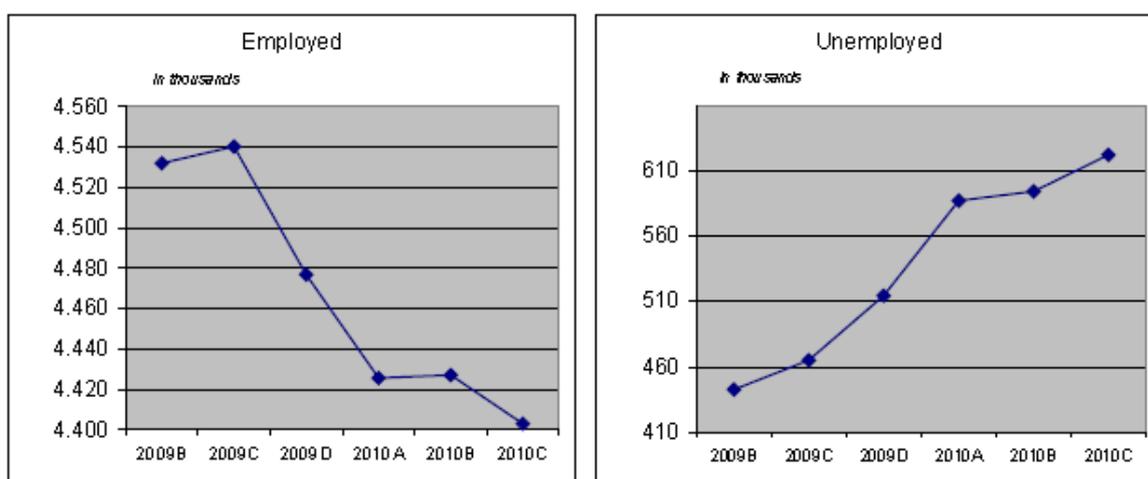
Empleos no agrícolas Estados Unidos (miles)
Diciembre 2009 - Diciembre 2010
(Datos Encuesta Empresas)



GRECIA**SITUACIÓN DEL EMPLEO EN EL TERCER TRIMESTRE DE 2010**

Según los datos del Instituto Nacional de Estadística (ESYE) en el tercer trimestre de 2010, los desempleados fueron 621.938, con una tasa de desempleo del 12,4%, frente al 11,8% del trimestre anterior y al 9,3% del tercer trimestre de 2009.

El número de personas empleadas ha disminuido tanto respecto al trimestre anterior (-0,5%), como al mismo trimestre del año pasado (-3,0%). En cuanto al número de desempleados, ha aumentado un 4,7% respecto al trimestre anterior y un 33,7% respecto al tercer trimestre del año pasado.



Por géneros, la tasa de desempleo femenina (16,1%) sigue siendo mucho mayor que la masculina (9,7%).

Por tramos de edad, el de jóvenes entre 15 y 29 años sigue presentando la mayor tasa de desempleo (24,2% en general y 30,6% para las mujeres).

Cuadro 1. Tasa de desempleo por género y tramos de edad. Tercer Trimestre 2009 y 2010

Tramos de edad	Tercer Trimestre					
	2009			2010		
	Hombres	Mujeres	Total	Hombres	Mujeres	Total
Total	6,6	13,1	9,3	9,7	16,1	12,4
15-29	13,9	24,5	18,5	19,0	30,6	24,2
30-44	5,3	12,2	8,3	8,8	14,9	11,5
45-64	4,6	7,4	5,7	6,6	9,2	7,6
65+	0,8	0,9	0,8	1,4	1,6	1,4

Considerando el nivel de educación, la tasa de desempleo es mayor entre las personas que no tienen ningún grado de escolarización (19,3%), las que tienen licenciaturas técnicas, C.I.N.E.5B (15,1%) y las que tienen un nivel C.I.N.E.1, es decir las que no completaron la escuela primaria (12,4%). Por el

contrario, las tasas de desempleo más baja las tienen los que poseen un título postuniversitario C.I.N.E. 5AS y 6 (7,5%), y licenciados en disciplinas teóricas - C.I.N.E. 5A (9,4%).

Cuadro 2.- Tasa de desempleo por género y nivel de educación. Tercer trimestre de 2009 y 2010

Nivel de educación según la C.I.N.E. ¹	Tercer Trimestre					
	2009			2010		
	Hombres	Mujeres	Total	Hombres	Mujeres	Total
Total	6,6	13,1	9,3	9,7	16,1	12,4
CINE 5AS, 6 (Doctorado o similar)	6,4	12,3	9,1	6,3	8,9	7,5
CINE 5A (Licenciaturas teóricas)	4,7	9,9	7,3	6,5	12,2	9,4
CINE 5B (Licenciaturas técnicas)	7,0	15,2	10,9	10,4	20,1	15,1
CINE 3 (2º ciclo educ. secundaria)	7,1	14,6	10,1	10,1	18,3	13,4
CINE 2 (1º ciclo educ. secundaria)	8,4	14,8	10,5	11,7	17,5	13,6
CINE 1 (Educación primaria)	5,4	10,6	7,3	9,4	11,8	10,3
No han completado CINE 1	7,2	11,2	8,7	12,4	12,2	12,4
No han ido a la escuela	16,9	11,8	15,1	20,3	17,2	19,3

1) Clasificación Internacional Normalizada de la Educación

Del total de los 621.938 desempleados, un 87,0% está buscando trabajo a jornada completa. En particular, el 53,9% busca trabajo sólo a jornada completa, mientras que el 36,3% preferiblemente a jornada completa, pero aceptaría también el tiempo parcial.

Una parte significativa de los desempleados (8,2%) no aceptan ofertas de trabajo, por varias razones. Principalmente:

- Puesto de trabajo incómodo (23,9%)
- Retribución no satisfactoria (23,0%)
- horario de trabajo no conveniente (16,8%).

El porcentaje de los nuevos desempleados, es decir los que entran por primera vez en el mercado de trabajo es 23,7%. Y la tasa de desempleados de larga duración (más de un año en busca de trabajo) es 48,4%.

En cuanto a la nacionalidad, sigue la tendencia comenzada en el tercer trimestre del año pasado a diferencia de lo que había sido habitual hasta entonces, es decir una tasa de paro mayor entre las personas extranjeras (14,0%) que entre los de nacionalidad griega (12,2%); así como sigue siendo mayor la tasa de actividad del colectivo inmigrante (74,5%) que la de los griegos (54,0%).

Sigue fuerte la diferencia entre regiones, pasándose del 8,1% de las Islas Jónicas al 14,8% de Macedonia occidental.

Cuadro 3.- Tasa de desempleo por regiones. Tercer trimestre de 2009 y 2010

	3^{er} trimestre 2009	3^{er} trimestre 2010
TOTAL GRECIA	9,3	12,4
Macedonia del Este y Tracia	11,0	13,2
Macedonia Central	10,3	13,5
Macedonia occidental	11,4	14,8
Epiro	10,7	12,4
Tesalia	9,9	12,4
Islas Jónicas	5,1	8,1
Grecia Occidental	9,5	12,5
Grecia Central	10,1	12,6
Ática	9,4	12,8
Peloponeso	7,5	10,0
Egeo Septentrional	5,4	9,3
Egeo Meridional	6,6	9,9
Creta	6,4	9,8

En cuanto al empleo, en el tercer trimestre de 2010 el número de personas empleadas estaba estimado en 4.402.931, con una tasa de empleo del 64,3%. La distribución por sectores de actividad económica era la siguiente: agricultura, 12,5%; industria: 19,5%; y terciario: 68,0%.

El porcentaje del trabajo a tiempo parcial es 6,4% del total de los empleados. El 51,7% de quienes eligen el tiempo parcial lo hace porque no encuentra trabajo a jornada completa; y el 6,7% para cuidar de niños o de adultos dependientes.

ITALIA

SITUACIÓN DELEMPLEO EN EL TERCER TRIMESTRE DE 2010

El Instituto de Estadística, a partir de los datos de la III EPA 2010, ha modificado el sistema de presentación de los resultados de la encuesta: la tabla con los resultados globales (situación general) recoge sólo los datos depurados de los factores estacionales y todas las tablas sobre aspectos específicos contienen, en cambio, los datos no depurados,. Ello comporta una diferencia entre el dato global y la suma de los datos parciales.

La indicación de mayor interés ofrecida por la situación general es que después de siete trimestres consecutivos en los que la tasa de desocupación se ha mantenido creciente, en el III trimestre de 2010 se registra una reducción, mínima (-0,1punto) pero significativa, respecto del trimestre anterior. Respecto del mismo trimestre del año anterior, se registra un aumento (+0,3 puntos), pero el nivel de éste indica claramente que la velocidad ha disminuido, y no poco.

La interpretación de estos resultados globales no es unánime. El Ministro de Trabajo se ha mostrado bastante satisfecho, ya que, gracias a la masiva aplicación de los "amortiguadores sociales", se ha conseguido limitar los efectos negativos de la crisis sobre los niveles ocupacionales, y ha subrayado que la tasa de desocupación italiana se mantiene por debajo de la media europea (casi dos puntos). Las centrales sindicales, en cambio, han manifestado serias preocupaciones, sobre todo porque la desocupación incide pesadamente sobre el colectivo juvenil.

Tabla 1.- Situación general - Datos depurados (en miles)

	III Trim. 2010	Diferencias con II Trim 2010		Diferencias con III Trim. 2009	
		Núms. Abs.	%	Núms. Abs.	%
Pobl. Activa	24.879	- 93	-	- 115	-
Ocupados	22.811	- 57	- 0,2	- 176	- 0,8
Desempleados	2.068	- 36	- 1,7	+ 61	+3,1
Tasa de Empleo	56,7%	-	-	- 0,8	-
Tasa de paro	8,3%	- 0,1	-	+ 0,3	-

Entre los datos que despiertan las mayores preocupaciones figuran los correspondientes a la evolución de la desocupación en las grandes áreas geográficas. En efecto, el total de desocupados aumenta enormemente en las regiones del sur de Italia, con lo cual las tasas de paro vuelven a registrar diferencias elevadas entre el Sur (13,4%) y el Norte (5,8%) y respecto del mismo trimestre de 2009, el incremento en el Norte (0,1%) es mínimo, mientras que en el sur el aumento (+0,6%) es el doble que en el centro (+0,3%) y medio punto más que en el Norte.

Tabla 2.- Situación general por macro-regiones (en miles)

	OCUPADOS			DESOCUPADOS			POBLACIÓN ACTIVA		
	III Trim 2010	Dif III Trim. 2009		III Trim 2010.	Dif III Trim. 2009		III Trim 2010	Dif III Trim. 2009	
		N.A.	%		N.A	%		N.A.	%
Norte	11.847	- 40	- 0,3	723	13	1,8	12.570	- 27	- 0,2
Centro	4.822	- 5	- 0,1	396	15	3,9	5.218	+ 10	+ 0,2
Sur	6.142	-131	-2,1	949	34	3,7	7.091	- 97	-1,3

Tabla 3.- Tasa de Empleo y paro por macro-regiones y variación interanual

	TASA DE EMPLEO		TASA DE PARO	
	III 2010	Dif. III 2009	III 2010	Dif. III 2009
Norte	64,8	- 0,6	5,8	+0,1
Centro	61,2	- 0,6	7,6	+0,3
Sur	43,9	- 1,1	13,4	+0,6
ITALIA	56,7	- 0,8	8,3	+0,3

El análisis sectorial evidencia una vez más que el sector terciario consigue mantener sus niveles, mientras que en Industria la destrucción de puestos sigue elevada. La sorpresa viene del sector primario, que vuelve a registrar pérdidas después del incremento acusado en el trimestre anterior.

Tabla 4.- Ocupados por sectores

	III Trimestre 2010		Dif. con III 2009
	Números Absolutos	% sobre el total	
Agricultura	867.000	3,80	- 1,0%
Industria (Construcción)	6.498.000 (1.921.000)	28,49 (8,42)	- 2,5% (- 0,8%)
Servicios	15.446.000	67,71	0,0

En cuanto a la situación por géneros, la crisis incide mayormente sobre el componente masculino que registra la mayor pérdida de ocupados (-1,5% frente al -0,1% de las mujeres) y más elevado incremento de desocupados (+4,0% y +1,4% respectivamente). Esta tendencia, ya registrada en trimestres anteriores, es mucho más evidente en las regiones del Sur.

Tabla 5.- Ocupados por género (miles) - III Trimestre 2010

	OCUPADOS		DESOCUPADOS		POBLACIÓN ACTIVA III - 2010
	III - 2010	Difer. con III - 2009	III - 2010	Difer. con III - 2009	
Varones	13.610	- 1,5%	991	+ 4,0%	14.601
Mujeres	9.179	- 0,1%	873	+ 1,4%	10.052
TOTAL	22.789		1.864		24.653

Tabla 6.- Desocupados por género y grandes áreas geográficas - III trimestre 2010

	Norte	Centro	Sur	Total
Varones	313.000	176.000	502.000	991.000
Mujeres	335.000	187.000	351.000	873.000
TOTAL	648.000	363.000	853.000	1.864.000

El auténtico "colectivo débil" es el de los jóvenes (15-24 años), cuya tasa de paro alcanza el 24,7%, pero con puntas superiores al 30% en las regiones del sur.

Tabla 7- Tasa de desempleo juvenil (15-24 años) por género y grandes áreas geográficas - III trimestre 2010

	Norte	Centro	Sur	Total
Varones	17,0	18,7	34,8	23,6
Mujeres	19,3	27,0	36,0	26,2
TOTAL	18,0	22,1	35,2	24,7

FORMACIÓN PROFESIONAL

ITALIA

NECESIDAD DE MEJORAR LA FORMACIÓN CONTINUA DE LOS TRABAJADORES

La conclusión de un reciente informe sobre "Formación continua y educación de los adultos en Italia y Europa", publicado por la asociación TreeLLLe, experta en "Lifelong Learning", es que sin un adecuado «plan extraordinario destinado a la formación de la población adulta, Italia corre el riesgo de salirse del grupo de los países evolucionados». Los datos del estudio comparativo son brutales. En Italia los trabajadores con cualificación profesional baja representan el 37% de la población activa, frente a una media de la Unión Europea del 19%. En el nivel profesional medio la diferencia no es mucha (45% en Italia frente al 48% de la UE), pero los niveles altos de cualificación son en Italia un 17%, frente al 32% del resto de Europa. También es brutal el escenario que emerge observando la distribución de los títulos de estudio: la parte de población adulta (25-64 años) que alcanza como mucho un título de escuela secundaria es el 48% (frente al 29% de la media UE). El dato baja al 38% para la escuela secundaria superior, frente al 46% europeo y sigue descendiendo hasta el 14% de la instrucción terciaria. La media UE es 24%, en Francia se alcanza el 27% y en Gran Bretaña el 32%.

Estos datos han impulsado a la Asociación que ha realizado el estudio a proponer a Estado, Regiones y mundo empresarial que «se financien planes extraordinarios de intervención sobre jóvenes adultos con riesgo de analfabetismo, y sobre los ciudadanos extranjeros residentes que no conocen la lengua». La falta de intervención en este asunto, según la Asociación, implicará graves riesgos para Italia y su desarrollo futuro. Por tanto pide que se cree una red, entre varios Ministerios, «encauzando parte del gasto público de educación hacia el capítulo de gasto relacionado con la formación de la población adulta». Hoy son menos de 3.000 millones de euros los que se invierten en el sector. Es necesario, según los promotores de la iniciativa, motivar a los mismos interesados: hay en día se acercan a la formación sólo unos 2 millones de personas, frente a una población potencial de 33 millones.

"El título universitario ¿ayuda a encontrar un buen trabajo?".

Aunque las estadísticas oficiales parecen confirmar la idea de que a mayor formación universitaria mejor trabajo, una reciente encuesta muestra una realidad algo distinta.

Según el ISTAT, tres licenciados de cada cuatro trabajan establemente un año después de la licenciatura. En algunos casos, al menos en el pasado más reciente, también los diplomados encontraban trabajo. El título universitario más elevado parece ser, aunque no inmediatamente, sino después de un cierto período de tiempo, el ascensor social que lleva a los pisos más altos de las profesiones y las categorías sociales. Pero si se va a ver la coherencia entre título de estudio

adquirido y trabajo realizado, se encuentran algunas sorpresas. El tema ha sido señalado por un sondeo de Monster, una de las principales bolsas de trabajo online en Italia, realizado con una muestra de 3.000 personas, y según el cual sólo un italiano de cada tres ejerce un trabajo que tiene que ver con los estudios realizados. Una tasa de coherencia realmente débil, si además para dos italianos de cada tres las competencias adquiridas con un título no tienen mucho que ver con el trabajo realizado. El 39% dice que el estudio ha servido como base, aunque sea poco ligado al trabajo, mientras más de un italiano de cada cuatro ha tenido que integrar la formación con otros estudios o desempeña un trabajo que no requiere ninguna formación específica.

«La coherencia entre el título que se posee y el que se requiere para trabajar», explica el ISTAT, «es ligeramente mayor para los licenciados de cursos quinquenales». En efecto, el 69% de éstos desarrolla un trabajo para el que se exigía la licenciatura. Para los poseedores de diploma universitario trienal, el porcentaje baja al 65,8%. En cuanto a la encuesta, el 69% de los titulados universitarios consideran que la formación universitaria es necesaria para el trabajo que desempeñan. Por otra parte hay quien afirma estar trabajando en cualificaciones para las que no se necesita el título: se trata de un licenciado de cada cinco y de casi un diplomado de cada cuatro.

La coherencia cambia según las carreras. Es alta entre los ingenieros (el 83% de ellos trabaja en puestos para los que se exige el título) los químicos-farmacéuticos (94%) y los médicos (casi el 100%). También es alto el porcentaje para los diplomados universitarios (carreras trienales) del sector sanitario (94%). Por el contrario, desempeñan trabajos que no requieren licenciatura 6 de cada diez licenciados en disciplinas jurídicas o literarias. Mientras que los licenciados de los grupos político-social (53,5%), lingüístico (44,4%) y psicológico (41,7%) desempeñan un trabajo para los que no se necesita el título.

Si, por tanto, la coherencia entre estudio y trabajo no siempre es una virtud, se encuentra una motivación entre las respuestas del sondeo de Monster: la carrera profesional está más ligada a la competencia o a la recomendación. Desgraciadamente las respuestas no asombran: dos tercios de los encuestados declara que un recomendado le ha quitado el puesto; uno sobre cuatro dice que a él no le ha pasado, pero conoce casos en que sí. Sólo el 8% declara haber visto premiados su competencia y su mérito.

MÁS FORMACIÓN, MENOS UNIVERSIDAD¹³

«La crisis económica y financiera mundial es, a nivel técnico, la peor de los últimos siglos. Lo afirman C.M. Reinhart y K.S. Rogoff. Sin embargo, toda crisis, por larga o corta que sea, no es sólo una

¹³ Artículo de Giuseppe Bertagua, catedrático de Pedagogía de la Universidad de Bérgamo, publicado en el diario Avvenire el 15-12-2010

adversidad, sino también una oportunidad. Y ¿qué reformas son necesarias para cambiar las adversidades en una oportunidad para Italia?

«Hay seguramente una urgencia de reformas político-institucionales, administrativas, fiscales, del crédito, de las infraestructuras. Pero una sobre todas se impone cada vez más: la del sistema de instrucción y formación del país. En la economía y en la sociedad del conocimiento, ya no es posible permitirse no desarrollar de la mejor manera las excelencias de todos, sin desear que se desarrollen para muchos. Nuestros jóvenes hasta los 29 años son demasiado pocos (han pasado de los treinta millones a poco más de la mitad en quince años) para podernos permitir el lujo de perder aunque sea uno solo. Y hoy son demasiados los que caen a lo largo del recorrido escolar o llegan al final desilusionados y convencidos de no tener capacidades.

« ¿Cómo perseguir el objetivo? La respuesta se podría resumir en un lema que es menos paradójico de lo que podría parecer: Menos instrucción escolar-universitaria y más formación secundaria y superior en situación de trabajo profesional, con el fin de asegurar más instrucción y formación para todos". En Italia el aprendizaje, después de las puntas máximas alcanzadas en la posguerra, se ha atestado en números de cuatro cifras. Al contrario de lo que sucede en países avanzados, como Alemania, Francia o Inglaterra. Hay que mirar con cada vez mayor preocupación el irrefrenable aumento de las inscripciones de los jóvenes a los liceos y la progresiva, inexorable disminución de las frecuencias a institutos técnicos y profesionales (en 2010, de los 586.000 inscritos en los primeros cursos de la escuela secundaria, había 272.000 en los liceos, 185.484 en los institutos técnicos y 129.212 en los profesionales). Y esta disminución no está compensada por un aumento de las inscripciones en los cursos trienales de instrucción y formación profesional presentes sólo en algunas Regiones (sobre todo en Lombardía y Véneto). Resultado: la dispersión y la falta de adaptación escolar no han disminuido, mientras que la calidad global del sistema escolar italiano es cada vez menos brillante.

«Por estos motivos son prioritarias reformas de las estrategias formativas, como las indicadas en el documento Italia 2020 aprobado conjuntamente por los Ministros de Trabajo, Sacconi, y de Educación, Gelmini. Por tanto, se trataría de introducir lo antes posible intervenciones sistemáticas para facilitar en general la transición de la escuela al trabajo y disminuir el desajuste cada vez más preocupante que se registra entre las dos dimensiones. Fomentar la educación técnico-profesional, restituyéndola a sus orígenes de concreta expresión crítica y reflexiva de las efectivas y reales dinámicas tecnológicas, sociales y económicas vigentes en el sistema productivo. Además, volver a dar pleno valor formativo al contrato de aprendizaje e impulsar las prácticas en las empresas, para promover experiencias de trabajo formativo durante los años de estudio. Revisar el papel de la formación universitaria, haciéndola menos abstracta y de mayor calidad, pero también creando un auténtico sistema gradual y continuo de la formación profesional superior, que pueda ser competitiva por dignidad y salidas profesionales con el sistema universitario. Por último, abrir los doctorados al sistema productivo y al mercado de trabajo».

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

RELACIONES LABORALES

ALEMANIA

LA INTERMEDIACIÓN LABORAL PRIVADA

La intermediación laboral ha sido competencia exclusiva del SPE entre 1927 y comienzos de los años noventa. Diversas leyes y sentencias del Tribunal Constitucional excluían al sector privado de las tareas de colocación hasta que en 1991 el Tribunal de Justicia Europeo dictaminó que ese monopolio era incompatible con la normativa europea. Desde 1994 las agencias privadas de colocación pueden ejercer, estando en un principio sujetas a una autorización previa de la Agencia Federal de Empleo. Una reforma del Tomo III del Código Social eliminó este requisito en 2002. El único requisito formal que estas agencias deben cumplir es el alta de su actividad comercial. Gracias a sentencia del Tribunal Europeo las agencias privadas ha podido asumir la intermediación laboral en el extranjero.

El acceso de los demandantes de empleo a las agencias privadas de colocación se produce a través del SPE que cuenta para ello con dos instrumentos: En 2002 el Gobierno creó el talón de intermediación laboral, un instrumento que está en vigor hasta finales de 2011. Por otro lado, existe la posibilidad de licitar o sacar a concurso una parte de la intermediación laboral.

El talón de intermediación

Transcurridas seis semanas desde su alta como demandante de empleo, un desempleado acogido al ámbito del volumen III del Código Social (prestación por desempleo contributiva) tiene derecho a obtener un talón de intermediación. La decisión de solicitar un talón de intermediación depende en buena medida de la información que el desempleado tenga de este instrumento y de su conocimiento del sector privado de intermediación. A diferencia de lo regulado para el volumen III, los desempleados de larga duración no tienen derecho a recibir este talón.

Una vez que le ha sido entregado el talón de intermediación por el SPE, el beneficiario puede elegir una o varias agencias privadas de colocación y encomendarle su intermediación laboral firmando un contrato. Las agencias privadas no están obligadas a formalizar un contrato con un desempleado concreto.

De acuerdo al artículo 296 del Tomo III del Código Social, el demandante de empleo debe firmar un contrato escrito con la agencia privada de colocación antes de la propia intermediación laboral. Este contrato debe incluir el importe que recibirá la agencia en caso de producirse una colocación. El importe, regulado por el artículo 421 del Tomo III, asciende a 2.000 euros y solo se abonará en caso de la gestión del intermediador privado tenga éxito, es decir, si el desempleado realmente inicia una relación laboral. La agencia privada de colocación recibirá un primer pago de 1.000 euros si se cumplen estos requisitos:

- se trata de un trabajo regular de al menos 15 horas semanales,
- la duración mínima del contrato es de tres meses,
- han pasado al menos seis semanas desde el inicio de la relación laboral,
- el desempleado no ha trabajado para el empleador más de tres meses en los cuatro años anteriores (salvo que se trate de una persona con una discapacidad),
- a la agencia privada no le ha sido transferida la intermediación por un organismo estatal,
- el desempleado y la agencia ha firmado un contrato de intermediación,
- la agencia ha dado de alta su actividad comercial.

El segundo pago de 1.000 euros se hace efectivo una vez que la relación laboral haya completado los seis meses.

El talón de intermediación tiene una validez de tres meses pero la pierde si el desempleado ha agotado la prestación por desempleo. Siempre que el desempleado lo solicite y mantenga su derecho a la prestación podrá ser expedido un talón nuevo.

El objetivo del legislador es facilitar al máximo el acceso de los demandantes de empleo a los servicios de las agencias privadas de colocación, reducir los requisitos burocráticos e impulsar la competencia entre el SPE y el sector privado.

Existe además la posibilidad de que un demandante de empleo formalice un contrato privado de intermediación con una agencia privada de colocación. En ningún caso el honorario que percibirá la agencia podrá ser superior a los 2.000 euros.

Para garantizar la calidad de agencias privadas de colocación el Gobierno ha determinado una serie de estándares mínimos que éstas deben cumplir.

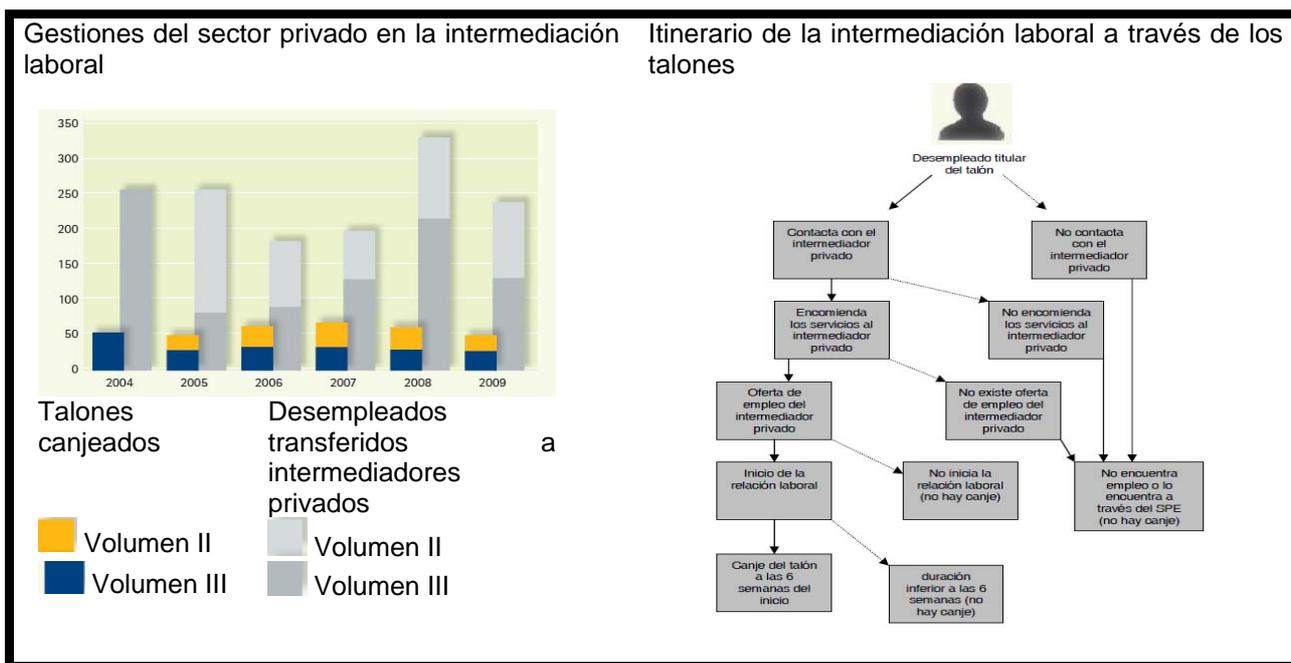
Normativa reguladora de los talones de intermediación				
	2002-2004	2005-2007	2008-2010	2011
Tomo III del Código Social (beneficiarios de la prestación por desempleo contributiva y desempleados sin prestación)	Derecho a obtener el talón a los 3 meses de desempleo	Derecho a obtener el talón a las 6 semanas de desempleo	Derecho a obtener el talón a los 2 meses de desempleo	Derecho a obtener el talón a las 6 semanas de desempleo
Pago del 1º plazo	una vez iniciado el trabajo	a las 6 semanas del inicio de un trabajo regular		
Pago del 2º plazo	a los 6 meses del inicio de un trabajo regular			
Importe del 1º plazo	1.000 euros	1.000 euros	1.000 euros	1.000 euros
Importe del 2º plazo	hasta 6 meses de desempleo: 500 euros entre 6 y 9 meses de desempleo: 1.000 euros más de 9 meses de desempleo: 1.500 euros	1.000 euros	por regla general: 1.000 euros para personas discapacitadas y desempleados de larga duración: 1.500 euros	
Tomo II del Código Social (beneficiarios de la prestación por desempleo no contributiva)	---	prestación graciable	prestación graciable	prestación graciable

La eficacia de los talones de intermediación

Un informe del Instituto de investigación laboral y profesional (IAB) de la Agencia Federal de Empleo analiza la eficacia de la intermediación privada a través de los talones en 2004 y 2007¹⁴.

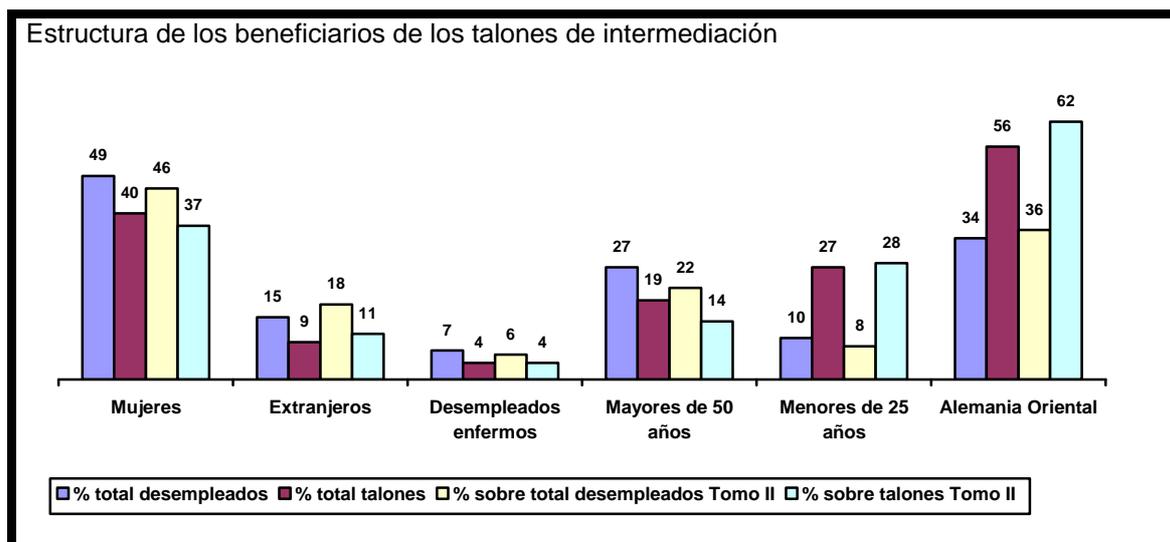
El número de talones entregados fue muy superior al de canjeados por los intermediadores privados por haber logrado la reinserción laboral. En 2004 y 2007 se entregaron 749.000 y 783.000 talones respectivamente, de los que sólo se canjearon entre 50.000 y 68.000, el 7,2% y el 7,7%.

Si bien el porcentaje de talones canjeados parece bajo, es cierto que son muchos los pasos previos al canje. El informe menciona la falta de transparencia de la intermediación laboral privada, la selección de muchos intermediadores, que optan por gestionar sólo a los candidatos que presentan un perfil adecuado, la dificultad de encontrar ofertas de trabajo que se ajusten al perfil de los demandantes de empleo y, por último, el período de seis semanas que debe completarse antes de poder canjear el talón. Además, muchos desempleados simultanean varias vías de búsqueda de empleo.



Por regla general los desempleados que solicitan el talón de intermediación con más frecuencia son hombres jóvenes, sin problemas de salud, de nacionalidad alemana y, sobre todo, residentes en los estados de la parte oriental del país.

¹⁴ IAB Kurzbericht 21/2010, Vermittlungsgutscheine. Oft ausgegeben und selten eingelöst, Nuremberg, 2010



El informe analiza si la entrega de un talón de intermediación incrementa la probabilidad de la inserción laboral y centra su análisis en los hombres menores de 25 años residentes en los estados occidentales y a los que se ha entregado un talón. En 2007 el 12% de este colectivo pudo iniciar una relación laboral en el plazo de un año gracias a los talones (2004: 10%), mientras que el 65% (2004: 48%) encontró un puesto de trabajo por otras vías. El 23% (2004: 43%) no logró acceder al mercado laboral en ese período.

La probabilidad de encontrar un empleo a través de la intermediación privada es inferior para los desempleados mayores y los extranjeros, y mayor para los residentes en los estados orientales. Esto se debe a que en esta parte del país muchas empresas externalizan sus departamentos de RRHH. También es mayor la probabilidad de encontrar un empleo gracias a un talón para los desempleados que tienen una formación profesional, y menor para los licenciados, posiblemente porque la intermediación laboral privada se ha especializado en cubrir las demandas de personal de sectores económicos que requieren trabajadores cualificados.

La estabilidad de los puestos de trabajos intermediados por empresas privadas aumentó considerablemente. En 2004 el 30% de los desempleados que había encontrado un empleo gracias a un talón lo mantenía pasados seis meses, en 2007 el porcentaje había subido al 47%.

Críticas a los talones de intermediación

En lo relativo al talón de intermediación las críticas se centran en el uso fraudulento y la poca eficacia de este instrumento.

En cuanto al posible uso fraudulento que se ha hecho de este instrumento, una encuesta a desempleados que canjearon sus talones dio como resultado que el 20% había encontrado su puesto de trabajo sin la intermediación privada. El 14% reconoció que el empresario le había derivado a un intermediador privado a través del cual se formalizó la realización laboral.

Los talones de intermediación se han consolidado como un instrumento más de la Agencia Federal de Empleo. Sin embargo, el porcentaje de talones abonados oscila entre el 7% y el 9% de los entregados, entre otros motivos por la falta de iniciativa de los desempleados, la poca transparencia de la intermediación privada y un elevado grado de desconfianza hacia la misma. Por parte de los intermediadores privados se observa un proceso de selección, sobre todo de los colectivos que tienen la mayor probabilidad de encontrar un empleo: hombres jóvenes alemanes, desempleados de corta duración pero con experiencia profesional y con una formación profesional.

La transferencia de las tareas de intermediación al sector privado

La segunda vía de actuación del sector privado en las tareas de colocación es la posibilidad de licitar o sacar a concurso una parte de la intermediación laboral. Al año la Agencia Federal de Empleo transfiere a entre 185.000 y 333.000 desempleados al sector privado para que éste asuma su intermediación. Esta práctica está regulada desde el 1 de enero de 2009 por el artículo 46 del Tomo III del Código Social. Fue introducida en 2002 para garantizar una atención más específica a persona que presentan especiales dificultades para su reinserción laboral.

En 2007 las primeras evaluaciones realizadas ya concluían que en comparación con el resto de instrumentos de intermediación laboral, la eficacia de la intermediación cedida a la empresa privada no parece ser demasiado elevada. La permanencia en la situación de desempleo es cuatro meses superior para los desempleados gestionados por el sector privado, es decir, que esta modalidad no conlleva facilitar el acceso de los desempleados al mercado laboral¹⁵

Un informe del Instituto de investigación laboral y profesional (IAB) de la Agencia Federal de Empleo de 2008¹⁶ analizaba si la cesión de la intermediación a las agencias privadas aumentaba la probabilidad de que los desempleados de larga duración pudieran encontrar un trabajo. El colectivo exclusivamente gestionado por el sector privado tenía idénticas o incluso mayores probabilidades de seguir desempleado en comparación a los que se mantenían en el SPE. El informe constata que sobre todo fueron derivados al sector privado los colectivos con mayores oportunidades en el mercado de trabajo (menores de 25 años, sin enfermedades). Sin embargo, este informe también identifica algunos colectivos con especiales dificultades para encontrar un trabajo que se beneficiaron de la intermediación privada: mujeres con poca cualificación en Alemania Oriental y desempleadas de larga duración mayores de 30 años.

Los autores recomiendan utilizar las agencias privadas de colocación para la complementar la actividad del SPE. La competencia entre el sector privado y el público podría mejorar la eficacia de la intermediación laboral.

¹⁵ Ver Revista AIS N° 106, página 80, "La intermediación laboral privada en Alemania

¹⁶ IAB, Nur Wenige profitieren von der privaten Arbeitsvermittlung, IAB Kurzbericht 5/2008, Nuremberg, 2008

En noviembre de 2010 la Agencia Federal de Empleo publicó la tasa de inserción alcanzada por los principales instrumentos de las políticas de empleo. La cesión de la intermediación al sector privado pertenece al conjunto de medidas denominadas “mejorar las posibilidades en el mercado de trabajo regular” y obtuvo los peores resultados. La tasa de inserción media del conjunto de estos instrumentos se situaba en el 48,9% (12/2007 a 11/2008) y el 50% (12/2008 a 11/2009) mientras que la de la cesión de la intermediación alcanzó el 37,0% y el 27,3% respectivamente.

Instrumentos	Tasa de inserción			
	Bajas del registro de desempleo			
	12/2007 a 11/2008		12/2008 a 11/2009	
	Total	% que seis meses después de la baja contaba con un puesto de trabajo regular	Total	% que seis meses después de la baja contaba con un puesto de trabajo regular
	5	6	7	8
Total conjunto de medidas “Mejorar las posibilidades en el mercado de trabajo regular”	1.013.206	48,9	1.422.647	50,0
Medidas de activación e inserción			430.662	53,9
Cesión de la intermediación a las agencias privadas	162.541	37,0	214.784	27,3
Cesión de medidas de inserción a terceros	40.423	31,1	3.299	43,3
Formación continua	230.222	55,2	357.814	56,6
Formación continua (rehabilitación)	369	31,6	3.078	37,4
Otras medidas (rehabilitación)	10.211	41,9	8.146	34,9
Cualificación para trabajadores afectados por la reducción de la jornada	667	66,8	92.422	93,3
Medidas de entrenamiento	565.039	51,3	308.917	42,2
Medidas de entrenamiento (rehabilitación)	3.734	37,2	3.525	33,8

LA INSERCIÓN LABORAL EN EL SERVICIO PÚBLICO DE EMPLEO

Una orden interna de la Agencia Federal de Empleo informó el 20-4-2009 que se iniciaba la implantación del denominado sistema de 4-fases para la intermediación laboral en el ámbito de aplicación de los Tomos II (prestación no contributiva por desempleo) y III (prestación contributiva) del Código Social.

Dicha orden nombraba los siguientes problemas del anterior procedimiento que había que resolver:

- mejorar la transición desde el ámbito del Tomo III al Tomo II, es decir, del paso de una situación de desempleo de corta duración a la de larga duración,

- mejorar el profiling y la atención individualizada de diversos colectivos, en especial de los desempleados de corta duración que presentan dificultades para su inserción laboral y de los desempleados de larga duración con un perfil adecuado para ser intermediados de forma rápida,
- dar mayor importancia en el proceso de intermediación a las cualidades y la capacidades de los demandantes de empleo,
- poner en marcha unos sistemas informáticos que permitan unificar y documentar de forma transparente los objetivos y las fases del proceso de intermediación.

Este modelo ha sido elaborado por un grupo de trabajo compuesto por expertos en los dos ámbitos en cuestión, pretende fusionar y homogeneizar los diferentes sistemas de intermediación laboral. Por primera vez la inserción laboral de los desempleados de larga y de corta duración aplica la misma herramienta.

Para la introducción paulatina de este modelo en todas las agencias locales se crearon diversos instrumentos de apoyo: manuales, seminarios, presentaciones, herramientas para la formación a distancia y la evaluación continua.

El modelo de cuatro fases consta de los siguientes elementos: elaboración de un perfil (profiling), determinación de objetivos, elección de la estrategia, puesta en práctica.

Modelo de 4-fases para la inserción laboral



La Agencia Federal de Empleo ha elaborado un sistema informático que permite documentar cada una de estas fases así como cada entrevista y gestión que se realice.

Las fases del proceso de intermediación

En la primera fase se define el perfil individual del desempleado. El profiling consiste en la elaboración de un perfil del demandante de empleo identifica las fortalezas y debilidades del demandante, corrigiendo la excesiva centralidad de los déficit. Se tienen en cuenta el conjunto de competencias profesionales y transversales, como p.ej. los conocimientos de idiomas. A diferencia de lo que se venía haciendo hasta la fecha, el análisis de los impedimentos y de las dificultades se realiza en un segundo paso. Para ello, se diferencia entre tres ámbitos individuales (cualificación,

capacidad de rendimiento y motivación) y otras tres relacionadas con el entorno (condiciones del entorno como p.ej. situación económica, situación familiar, vivienda y mercado de trabajo/formación)

Todo ello desemboca en el pronóstico de integración con el que el intermediador intenta definir los objetivos que parecen adecuados para el demandante en cuestión. El primer paso consiste en definir si parece probable una reinserción laboral en un plazo inferior a un año (perfil cercano a la integración) o si el plazo probable será superior al año (perfil complejo). Una vez realizada esta clasificación básica, se procede a una subdivisión más diferenciada en un total de seis perfiles.

PERFILES Y ÁMBITOS PRIORITARIOS DE ACTUACIÓN						
	PERFIL CERCANO A LA INTEGRACIÓN			PERFIL COMPLEJO		
	Perfil mercado	Perfil activación	Perfil de promoción	Perfil desarrollo	Perfil estabilización	Perfil de apoyo
Ámbitos prioritarios de actuación	No presenta una necesidad específica de actuación, probabilidad de inserción laboral en seis meses.	Presenta una necesidad de actuación en el ámbito de la motivación, probabilidad de inserción laboral en seis meses. Punto central es la activación, posiblemente hay que definir una alternativa laboral o mayor movilidad/flexibilidad.	Necesidad de actuación en los siguientes ámbitos: cualificación, capacidad de rendimiento y condiciones marco. Probabilidad de inserción laboral en seis meses.	Necesidad de actuación en los siguientes ámbitos: cualificación, capacidad de rendimiento y condiciones marco. Probabilidad de inserción laboral en más de un año.	Necesidad de actuación en la capacidad de rendimiento y en al menos otros dos ámbitos. Probabilidad de inserción laboral en hasta un año.	Necesidad de actuación en las condiciones marco en al menos otros dos ámbitos. Probabilidad de inserción laboral en más de un año.

El manual de la Agencia Federal de Empleo (Agencia Federal de Empleo, 2010) señala que los perfiles han de ser elaborados en base de al menos una entrevista personal de una duración aproximada de 60 minutos.

En la segunda fase el intermediador y el desempleado definen juntos un objetivo laboral realista. Por regla general, los perfiles complejos suelen derivar en objetivos a medio o largo plazo y pueden ser subdivididos en metas parciales.

Si bien el objetivo primordial debe ser la inserción en el mercado de trabajo regular con el fin de poner fin a la situación de desempleo o al menos a reducir al menos la situación de necesidad económica, caben otras posibilidades p.ej. relacionadas con la formación del desempleado.

Objetivos	Característica
Iniciar un trabajo en el mercado de trabajo regular	<ul style="list-style-type: none"> - Puesto de trabajo local - Puesto de trabajo en otra región - Puesto de trabajo en otro país - Subempleo - Trabajo por cuenta propia
Otras actividades laborales ajenas al mercado de trabajo regular	- Otras actividades laborales ajenas al mercado de trabajo regular
Estudios / formación profesional	<ul style="list-style-type: none"> - Inicio de una FP en la localidad - Inicio de una FP en otra región - Inicio de una formación escolar/universitaria
Estabilizar un trabajo por cuenta propia/ajena	Estabilizar un trabajo por cuenta propia/ajena (Tomo II del Código Social)

La tercera fase consiste en seleccionar estrategias individualizadas y específicamente diseñadas para el demandante en cuestión. Para ello, el intermediador cuenta con un banco de datos que contiene 30 estrategias modelo que pueden ser ampliadas o redefinidas. El manual de la Agencia Federal de Empleo recomienda elaborar para los desempleados que presenten un perfil complejo un itinerario de una duración de hasta dos años que conste de varios objetivos parciales. Recalca la importancia de hacer un seguimiento regular y de que los objetivos sean realistas para así motivar al desempleado.

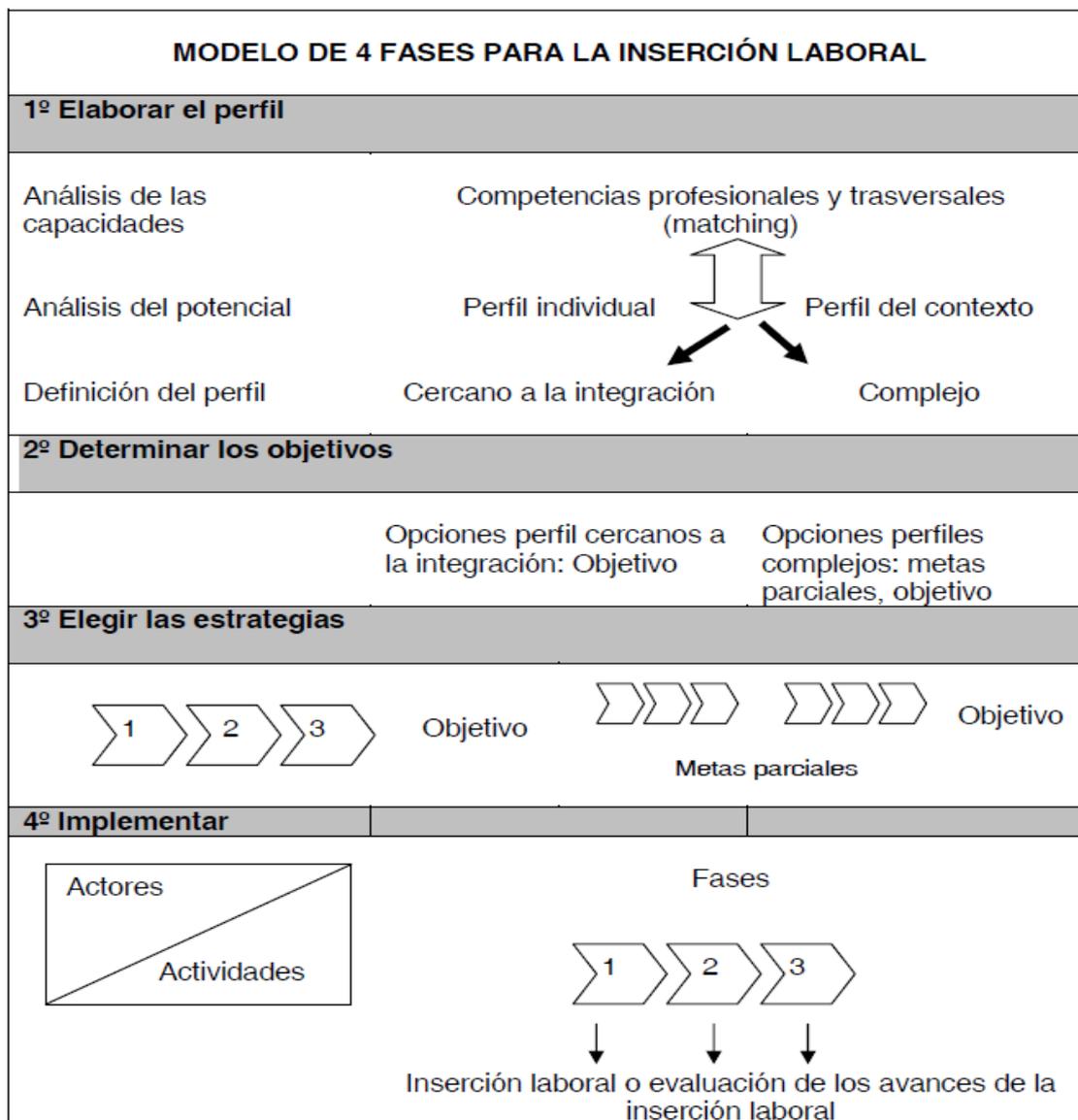
En los casos que presentan una problemática múltiple deberá aplicarse la siguiente prioridad: mejora de las condiciones marco, capacidad de rendimiento, motivación y, por última, cualificación.

Ámbitos de actuación	Objetivo	Estrategia	
Cualificación	Formación escolar	Obtener un título escolar	
		Preparar la FP	
	Laboral Cualificación	Obtener una cualificación profesional	
		Obtener un título profesional	
		Gestión de licenciados	
	Experiencia profesional Conocimientos de idioma	Homologar títulos obtenidos en el extranjero	
		Posibilitar la experiencia profesional	
Capacidad de rendimiento	Capacidad de rendimiento intelectual	Obtener o mejorar conocimientos de alemán	
		Obtener conocimientos de un idioma extranjero	
		Comprobar capacidad de rendimiento	
	Limitaciones de la salud	Fomentar la capacidad de rendimiento	
		Obtener un puesto de trabajo adecuado para el estado de salud	
		Comprobar capacidad de rendimiento	
	Comportamiento social y laboral	Fomentar la capacidad de rendimiento	
		Obtener un puesto de trabajo adecuado para el estado de salud	
	Motivación	Iniciativa propia/enfoque de cara al trabajo	Adaptación a la vida laboral (estructurar el día)
			Reforzar el comportamiento social y laboral
Disposición a formarse/reciclarse		Modificar las perspectivas	
		Promocionar la disposición a formarse	

Condiciones marco	Condiciones personales	Compensar las condiciones adversas
	Movilidad	Incrementar la movilidad
	Vivienda	Estabilizar la situación de vivienda
	Situación familiar (incluida la atención de menores)	Crear o mejorar atención de menores
		Crear o mejorar atención de familiares en situación de dependencia
Situación económica	Estabilizar la situación económica	
Trasversal	Selección opcional	Intermediación
		Trabajo por cuenta ajena
		Comprobar disponibilidad (solamente desempleados de larga duración)
		Comprobar disposición a cooperar (solamente desempleados de larga duración)
		Reducir o poner fin a una situación de necesidad de trabajadores por cuenta ajena (solamente desempleados de larga duración)
		Reducir o poner fin a una situación de necesidad de trabajadores por cuenta propia (solamente desempleados de larga duración)
Descentralizado		Estrategias locales

En la cuarta fase se implementan las estrategias. Comienza con la formalización de un acuerdo individual de inserción. Una herramienta informática permite elaborar dicho acuerdo y hacer un seguimiento del mismo. Por regla general, el acuerdo individual cubrirá un período de seis meses y regulará todos los acuerdos que hayan sido formulados durante la entrevista(s) personalizada(s). Recoge todas las actividades actuaciones del intermediador y del desempleado y deberá ser firmado por ambas partes. Deberá ser renovado una vez que finalice el período de seis meses o antes en caso de necesidad. El intermediador cuenta con una herramienta informática que le permite integrar en el acuerdo los resultados de las tres fases anteriores.

También forma parte de esta fase el seguimiento estructurado del itinerario. El manual de la Agencia presta especial atención a la entrevista personalizada de seguimiento, especificando cuatro áreas que ésta deberá cubrir necesariamente: control del cumplimiento de los pasos recogidos por el acuerdo de inserción laboral; revisión del perfil, de los objetivos y de las estrategias; evaluación de las actividades iniciadas por el desempleado para solicitar un puesto de trabajo y, por último, acordar los siguientes pasos y citas previas.



El modelo de cuatro fases integra a otros departamentos de la Agencia Federal de Empleo en el proceso de intermediación. Para ello prevé mejorar la interacción entre los intermediadores y el servicio de atención a los empleadores, que realiza una tarea proactiva de captación de vacantes en las propias empresas. El servicio médico del SPE ha elaborado un sistema de asesoría e inspección ajustado al proceso de inserción laboral. El servicio psicológico apoya al intermediador con diversas ofertas de asesoría que van desde la elaboración de informes psicológicos hasta la posibilidad de realizar un test de preferencias profesionales. El servicio de intermediación laboral al extranjero apoya la inserción laboral en los siguientes ámbitos: oferta de empleo en el extranjero, intermediación laboral para directivos y artistas.

Otros factores de importancia para la intermediación laboral

Según el informe anual de la Agencia Federal de Empleo (Agencia Federal de Empleo, 2010 a) correspondiente a 2009, la fluctuación en el registro de desempleo fue considerable. En los dos ámbitos (prestación no contributiva y contributiva) se registraron 9.252.794 altas y 9.024.950 bajas. 3.220.000 desempleados consiguieron encontrar un empleo (2,38 millones en el mercado de trabajo regular). La duración media de la situación de desempleo de los beneficiarios de la prestación contributiva fue de 18,1 semanas, la de los perceptores de la prestación no contributiva alcanzó las 49,1 semanas.

ALTAS, BAJAS Y DURACIÓN DE LA SITUACIÓN DE DESEMPLEO, 2009						
ALTAS			BAJAS			
Total	9.252.794		Total	3.423.283	Total	9.024.950
Origen					Destino	
Actividad laboral	44%	→			36%	Actividad laboral a las 33,4 semanas
Medidas de cualificación	25%	→	<div style="background-color: #cccccc; padding: 5px;"> Ø situación de desempleo: 32% hasta 3 meses 38% 3 a 12 meses 14% 12 a 24 meses 16% 24 meses y más </div>		25%	Medidas de cualificación a las 28,1 semanas
Otras: inactividad	28%	→			33%	Otras: inactividad
Sin datos	3%	→			5%	Sin datos

Para finalizar este informe queremos detallar brevemente dos aspectos que nos parecen importantes: la ratio intermediador/desempleado y la importancia que los empresarios dan al SPE para ofrecer sus vacantes.

Ratio entre el intermediador y el desempleado

En el ámbito del Tomo II del Código Social, es decir, en lo que se refiere a los beneficiarios de la prestación no contributiva el Gobierno Federal (Gobierno Federal, 2010c) informó recientemente que

la ratio orientador/desempleados varia considerablemente en función de la edad de los desempleados. Mientras que para los menores de 25 años es de 1:85, en el caso de los mayores de 25 años se sitúa en 1:158. En ambos casos todavía no se ha alcanzado la ratio prevista por el Gobierno de 1:75 y 1:150 respectivamente.

Ratio orientador / desempleado Tomo II Código Social (desempleados de larga duración)			
	Menores de 25 años 1 a	Mayores de 25 años 1 a	Tramitación prestaciones 1 a
Total Alemania	85	158	112
Norte (Mecklemburgo, Schleswig-Holstein, Hamburgo)	79	144	112
Baja Sajonia, Bremen	94	158	112
Renania del Norte	97	162	113
Hesse	83	142	120
Renania-Palatinados, Sarre	76	150	107
Baden-Württemberg	94	165	111
Baviera	88	150	98
Berlín, Brandenburgo	76	164	128
Sajonia-Anhalt, Turingia	76	168	107
Sajonia	78	166	107

Gobierno Federal, 2010

La Agencia Federal informa que le es imposible ofrecer datos acerca de la ratio en el ámbito de las prestaciones contributivas. Si dispone de la duración para la tramitación altas en el registro de desempleo en este ámbito (Gobierno Federal, 2010 a)

- Solicitudes de inscripción en el registro: 6,78 días laborales (julio 2010)
- Renovaciones: 5,14 días laborales (julio 2010)
- Reclamaciones: 2,5 meses (1º semestre 2010).

La importancia del SPE para ofrecer puestos de trabajo

El Instituto de Investigación Laboral y Profesional de la Agencia Federal de Empleo (IAB, 2009) publicó en 2009 los resultados de una encuesta a 14.000 empresas acerca de los recursos que utilizan prioritariamente para buscar nuevos trabajadores y cuáles han sido las vías más exitosas.

Aproximadamente un tercio de las nuevas contrataciones efectuadas en 2008 se dieron gracias a contactos por redes privadas, una de cada cuatro se realizó gracias a un anuncio en la prensa. La Agencia Federal de Empleo y el buscador de empleo en Internet de este organismo generaron una de

cada seis contrataciones, el resto de los buscadores de empleo en Internet generaron el 10% de los contratos.

Las agencias privadas de empleo, los procesos internos de selección y la contratación de estudiantes en prácticas desempeñaron un papel marginal (2%), la búsqueda de colaboradores recurriendo a anuncios publicados por los propios demandantes tuvo una incidencia incluso menor.

Las empresas a menudo suelen recurrir simultáneamente a varias vías: además de notificar una vacante a la agencia local de empleo, publican un anuncio en un diario y sondean sus redes privadas.

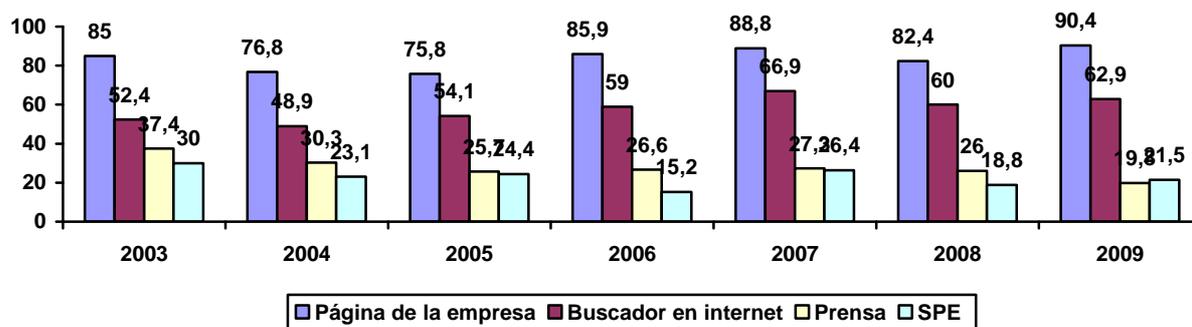
Vías para buscar nuevos trabajadores, 2008

	Vía elegida	Contratación realizada	Tasa de éxito
Anuncios propios en prensa	41	26	62
Anuncios propios en Internet	31	11	37
Anuncios de demandantes de empleo	5	--	--
Contacto directo Agencia Federal de Empleo	25	9	37
Buscador en Internet de la Agencia	18	6	35
Total Agencia Federal de Empleo	34	16	46
Agencias privadas de empleo	7	2	27
Total vías externas	127	54	43
Proceso selectivo interno	21	2	10
Selección de solicitud a iniciativa propia del demandante de empleo	25	12	48
Prácticas	3	2	59
Contactos personales	34	29	85
Total vías internas	83	45	54
Otras	5	3	---

Fuente: IAB, 2009

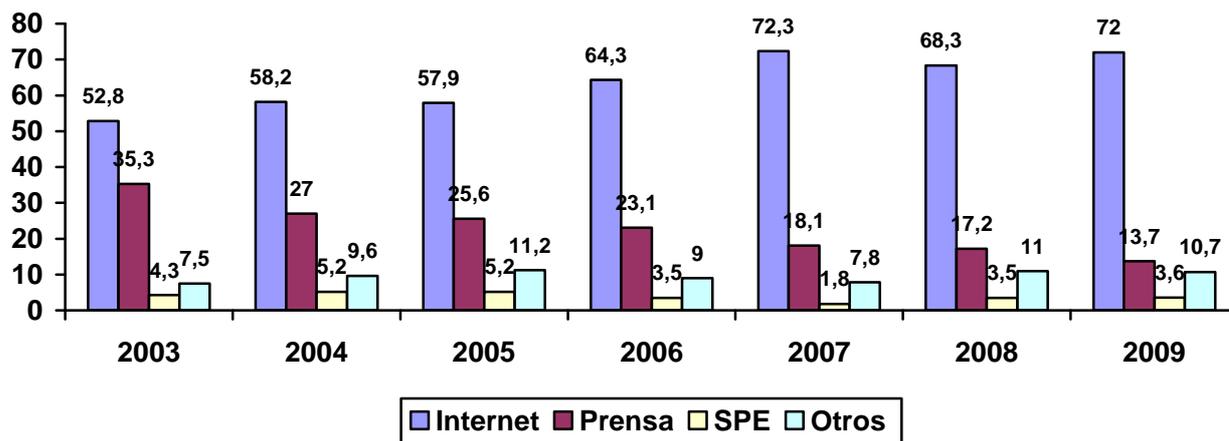
Un informe de Monster, uno de los mayores buscadores de empleo en Internet, también analiza las vías que las empresas utilizan para cubrir sus vacantes. Según este trabajo, en 2009 el 90% de las vacantes se publicaron en la página de la propia empresa, el 62,9% en buscadores de empleo y solamente el 21,5% fueron comunicadas al SPE.

% de vacantes publicadas en... , 2003 a 2009



Preguntados por la vía que más éxito ha tenido, llama la atención que el SPE es el que peor puntuación obtiene, a mucha distancia de las varias opciones en internet (página propia y buscadores).

% de vacantes que han sido cubiertas a través de.... , 2003 a 2009



ITALIA

PROPUESTAS DE LEY PARA AGILIZAR LAS RELACIONES LABORALES

Se prevé, entre otras cosas: referendos sindicales de empresa vinculantes también para la minoría disidente; despidos individuales posibles también por motivos de organización o técnicos y no sólo por causa justa, pero con un coste caro para quien despide; trabajo temporal lícito, pero sin los abusos de hoy.

Estas son algunas de las grandes novedades, en cierto sentido revolucionarias, de dos propuestas de ley presentadas simultáneamente al Senado por 56 senadores de la oposición.

La primera de ellas introduce elementos de democracia sindical nuevos. «En el sistema actual de relaciones industriales hay algunas contradicciones», según explica el senador Pietro Ichino (PD), promotor de las propuestas de Ley y ex-sindicalista de la CGIL. «En efecto, la práctica consolidada da al sindicato minoritario un derecho de veto sobre todos los acuerdos, y ello hace muy difícil cualquier innovación. La CGIL, ha pedido siempre que se introduzca un principio de democracia sindical en el sistema». Es más fácil decirlo que hacerlo, puesto que habría que aprobar una ley constitucional, que vuelva a formular los tres últimos párrafos del artículo 39 de la Constitución y haga vinculantes por ley, por ejemplo, los votos mayoritarios expresados en los referendos de los trabajadores, cosa que actualmente no sucede.

Hay más novedades en la segunda propuesta de ley, que agiliza la normativa vigente, y revisa, por ejemplo, el famoso artículo 18 del Estatuto, sobre despido individual, del que tanto se discutió en 2001, sin llegar a ninguna solución.

El proyecto de Ley de Ichino propone que el despido sea consentido al menos en dos casos hasta ahora inéditos:

- Por "culpa grave". En este caso, como sucede ya hoy con la llamada "justa causa" (donde no entran, obviamente los casos de discriminación política, religiosa, sexual, etc.) la carga de prueba seguiría pesando sobre el empresario, pero si pierde la causa por la que haya sido demandado por el trabajador, puede negarse a readmitirlo en la empresa, optando por «una indemnización sustitutiva equivalente a quince mensualidades de la última retribución», (la mitad para las empresas con hasta 16 trabajadores).
- Por "motivo económico, técnico y de organización". En este caso el empresario debe motivar la decisión, que no será sometida a decisión judicial, «salvo el control, cuando el trabajador haga denuncia, de la subsistencia de motivos discriminatorios determinantes, o motivos de mero capricho, entendiéndose como tales motivos fútiles totalmente ajenos a las exigencias

económicas, de organización o productivas de la empresa». Una vez motivado el despido, el empresario deberá dar un preaviso (o pagar la cantidad equivalente) no inferior a tantos meses cuantos son los años de antigüedad en la empresa del trabajador, con un techo máximo de doce meses. El trabajador puede pedir trabajar otros seis meses antes de irse, cobrando luego el preaviso, o irse directamente, como deberá hacer si con su despido cesa la actividad a la que se dedica.

Es decir que, respecto a la inviolabilidad del puesto fijo, que sigue blindada por la ley, la reforma volcaría esta lógica, autorizando de hecho el despido individual, con tal de que el empresario se pague este lujo. Desde luego se trataría de un cambio liberal, en la línea de la legislación internacional prevalente, pero que probablemente no será acogido positivamente por oposición y sindicatos.

Existe, en fin, en el proyecto de ley, una novedad de valor general. Según Ichino, «el texto que el Senado ya ha aprobado en octubre y que cambia de hecho el Estatuto de los Trabajadores es importantísimo tanto porque compromete al Gobierno a aprobar un código unificado y simplificado, como porque indica el nuevo modelo a seguir. Un modelo que puede traducirse al inglés. Cosa que no puede hacerse con nuestro actual derecho de trabajo, que es muy disuasorio para las inversiones extranjeras. No conseguimos que nos entiendan. Esta situación cambiará con la reforma».

UCRANIA

PERSONAL AL SERVICIO DEL ESTADO Y SECTOR PÚBLICO

Introducción

Al igual que en España o en otros países en Ucrania existe un colectivo de trabajadores que desarrollan su actividad laboral en instituciones, establecimientos u organismos estatales recibiendo un sueldo a cargo del Estado. Sin embargo, la estructura de este colectivo es bastante distinta del sistema español, tanto en lo que se refiere a la composición, como a las condiciones de trabajo y remuneración de éste. A continuación intentaremos caracterizar en rasgos generales el grupo que más se asemeja a la definición del funcionario español, dejando para los estudios posteriores la parte restante del colectivo de trabajadores estatales.

Definiciones y características

En España el colectivo que recibe sus sueldos de los fondos públicos se halla dividido en tres grupos:

- Funcionarios
- Personal laboral
- Personal eventual

En el caso de Ucrania la división es la siguiente:

- Funcionarios (literalmente “servidores estatales” a quienes, por razón de comodidad y semejanza en funciones y condiciones de trabajo en adelante denominaremos funcionarios)
- Trabajadores con sueldo a cargo de los fondos estatales: literalmente “trabajadores del área presupuestario”

A diferencia de España, donde el número total de funcionarios supera los tres millones de personas, en Ucrania, a 31.12.2009, el número de funcionarios se situaba en 296.461 personas, debido a que los cuerpos docentes, de seguridad, de sanidad y una parte importante de trabajadores de las administraciones aparecen excluidos del sistema de funcionarios y desarrollan sus actividades como trabajadores estatales.

La legislación ucraniana (en concreto, la Ley del Servicio Estatal de Ucrania) define a los funcionarios como personas que ocupan cargos en los órganos estatales y en las estructuras de éstos y desarrollan su actividad en la realización práctica de los objetivos y las funciones del Estado, recibiendo a cambio una remuneración de los fondos estatales. Otra definición del término

“funcionario” es “persona que desempeña, conforme a lo establecido por ley, funciones del servicio estatal a cambio de una remuneración monetaria”.

Estructura del salario de los funcionarios

El sueldo de los funcionarios ucranianos se calcula a base de cinco componentes que son:

- salario-base correspondiente al cargo (o puesto) del funcionario
- complemento por el rango (equivalente al nivel del funcionario en la función pública de española)
- complemento por las condiciones especiales del servicio estatal (varía según el destino del funcionario y puede ser equivalente al complemento específico)
- complemento por los años de servicio prestado
- complementos de productividad.

Los salarios-base correspondientes al cargo, se deducen a partir de la complejidad y el grado de responsabilidad del desempeño de las funciones de servicio y del puesto que ocupa el cargo en la estructura del órgano estatal.

Conforme a la Ley del Servicio Estatal de Ucrania existen siete categorías de cargos de los funcionarios. (Las categorías de cargos, a diferencia de los grupos de funcionarios del sistema español, no dependen de la titulación requerida para ocupar el puesto correspondiente, sino del nivel y la importancia del dicho puesto y del órgano estatal al que este pertenece).

El ingreso a la función pública, el ascenso de los funcionarios en ésta, el incentivo de su trabajo, la resolución de cuestiones relacionadas con el servicio, se realiza acorde a las categorías de los cargos de los funcionarios y los rangos que se les otorgan.

El complemento de rango se calcula conforme al rango del funcionario. El importe de los complementos mensuales por los rangos calificativos se fija en números absolutos y, por lo general, constituyen el 25-30% del salario final.

La legislación ucraniana establece los siguientes rangos de los funcionarios (en total quince, siendo el rango más alto el primero):

- A los funcionarios que ocupan puestos de la primera categoría se les podrá conceder los rangos: 3, 2, 1.
- A los que ocupan puestos de la segunda categoría, los rangos: 5, 4, 3.

- A los que ocupan puestos de la tercera categoría, los rangos: 7, 6, 5.
- A los que ocupan puestos de la cuarta, los rangos: 9, 8, 7.
- A los que ocupan puestos de la quinta, los rangos: 11, 10, 9.
- A los que ocupan puestos de la sexta, los rangos: 13, 12, 11.
- A los que ocupan puestos de la séptima, los rangos: 15, 14, 13.

El reglamento de los rangos de los funcionarios se sanciona por el Gabinete de Ministros de Ucrania. El rango se otorga conforme al puesto que ocupa el funcionario, nivel de capacitación profesional y la productividad del funcionario en el puesto actual.

Los rangos que entran dentro de la primera categoría se otorgan por el Presidente de Ucrania. Los que corresponden a la segunda, por el Gabinete de Ministros. El resto (es decir de la tercera a la séptima) son otorgados por el jefe del órgano o institución estatal en el sistema del cual trabaja el funcionario.

Para poder obtener un rango más alto dentro de la misma categoría el funcionario tiene que haber desempeñado exitosamente sus funciones en el puesto que ocupa por un período de dos años. Por haber cumplido objetivos de especial importancia el funcionario podrá ser promocionado de manera extraordinaria, pero siempre dentro de la misma categoría de puestos.

El complemento por los años de servicio se abona mensualmente en forma proporcional, teniendo en cuenta el complemento por el rango y dependiendo de los años de servicio en la función pública. Se abona:

- 10% - por tres años de servicio
- 15% - por cinco años de servicio
- 20% - por diez años de servicio
- 25% - por quince años de servicio
- 30% - por veinte años de servicio
- 40% - por veinticinco o más años de servicio

A los funcionarios se les podrá abonar el complemento de productividad y los complementos por desempeño de trabajos de especial complejidad, por desempeñar funciones de otros trabajadores ausentes temporalmente y otros complementos, así como, prestar asistencia financiera para resolver los asuntos sociales y corrientes.

Las condiciones de la remuneración de los funcionarios, el importe de los salarios-base correspondientes al puesto o cargo que ocupan, así como del resto de los complementos o pagos especiales se establecen por el Gabinete de Ministros de Ucrania.

El importe de los complementos de productividad se deduce a partir del desempeño, por parte del funcionario, de sus funciones y no tienen tope máximo. El régimen de abono del complemento de productividad y del complemento por las condiciones especiales del servicio estatal se establece por los jefes de las instituciones en la que desempeña sus funciones el funcionario.

Garantías legales

La legislación ucraniana prevé que los salarios de los funcionarios se abonan con cargo al Presupuesto Estatal de Ucrania y que los recortes presupuestarios no podrán ser motivo de reducción de los salarios-base, los complementos correspondientes u otro tipo de pagos, facilidades o compensaciones previstas por la Ley de Servicio Estatal de Ucrania.

NEGOCIACIÓN COLECTIVA

ITALIA

APROBADO UN NUEVO ACUERDO EN LA EMPRESA FIAT DE TURÍN

El pasado sábado, 15 de enero, se votó en referéndum el nuevo Acuerdo que guiará las actuaciones de los trabajadores de Fiat en Turín y con el que se busca garantizar la sobrevivencia de la fábrica.

El 54% del total de los trabajadores aprobó el nuevo Acuerdo ofrecido por la empresa, que incluye un significativo recorte de sus derechos laborales, ante la amenaza de cierre de la fábrica y su traslado fuera de Italia.

En la votación participó el 95% de la plantilla y alrededor de 2.735 trabajadores (más de un 54%) dieron el visto bueno al nuevo Acuerdo, que introduce importantes novedades, como límites a la huelga, a la representación sindical y las bajas por enfermedad. Se recortan también los tiempos de descanso y de comida.

Escenario

- El nuevo Acuerdo se aplicará a una nueva sociedad, integrada por FIAT y Chrysler, que nacerá el año 2012. Para ello la Fiat se ha salido de la Confindustria (Confederación empresarial italiana), desligándose, de este modo, del cumplimiento del convenio colectivo vigente para el sector. El nuevo Acuerdo ha sido firmado por las principales centrales sindicales a excepción de la CGIL, la mayoritaria.
- La creación de una nueva sociedad y la no afiliación de la misma a la patronal Confindustria comporta algunas consecuencias importantes:
- El convenio colectivo de metalmecánicos vigente en la actualidad no será aplicado, sino que se negociará un convenio colectivo de empresa.
- La FIAT, no adherida a Confindustria, no reconoce el Acuerdo Interconfederal sobre representación sindical en la empresa, firmado en 1993, que creó las RSU (Representación Sindical Unitaria). La empresa por tanto en materia de representación, aplicará lo dispuesto en el Estatuto de los Trabajadores, que creó las RSA (Representación Sindical de Empresa). Ello comportará una consecuencia fundamental: la RSA será elegida no por los trabajadores, sino por las centrales sindicales que hayan firmado el Acuerdo y el Convenio, por lo que FIOM-CGIL no estará representada en el organismo, al no haber firmado el nuevo acuerdo.

- Se pasará de uno a otro convenio y de una sociedad que deja de existir a una nueva, que contratará a todos los trabajadores de FIAT Mirafiori. Ello comportará el derecho de los trabajadores a pedir que se le pague el TFR (indemnización) acumulado. En caso contrario la nueva sociedad asumirá todas las obligaciones de la anterior.
- La Fiat ha condicionado a la aprobación del nuevo Acuerdo el aumento de nuevas inversiones, concretamente, de mil millones de euros en el centro que la empresa tiene en Turín (Mirafiori), insinuando, incluso, el desplazamiento de dicho centro al extranjero en el caso de que el nuevo convenio no fuera aprobado.
- La Fiat vincula al nuevo acuerdo la producción en esta fábrica de vehículos todoterreno (SUV) para Jeep y Alfa Romeo y plantea producir entre 250 y 280 mil unidades/año.

Horario Laboral

El nuevo Acuerdo introduce la posibilidad de que la fábrica funcione las 24 horas del día y hasta seis días semanales. Establece la reducción de las pausas y triplica el número máximo de horas extras, pasando de las actuales 40h/año a 120h/año obligatorias (15 sábados laborables).

Gracias al trabajo nocturno y a las horas extra los salarios brutos aumentarán hasta 3.700 euros anuales.

Se establecen por tanto cuatro tipos de horario:

- Un primer tipo es el actual: dos turnos de ocho horas al día durante 5 días a la semana.
- Después un esquema de horario con turno de noche durante 5 días laborables y otro con turno de noche durante 6 días laborables, incluido el sábado.
- En los sectores “mantenimiento” y “barnizado” se adoptarán 21 turnos: tres al día por siete días.

Se estudiará la hipótesis de 12 turnos: 2 al día de 10 horas por 6 días.

Pausas

De los actuales 40 minutos totales se pasa a 30. Varía también la distribución: tres pausas de 10 minutos cada una. Los 10 minutos de menos serán recompensados con 32 euros mensuales.

Para los turnos de 10 horas, en cambio, el total de pausas permanecerá en 40 minutos

Enfermedad y absentismo

El Acuerdo establece porcentajes de absentismo en la empresa, cuya superación resultará inadmisibles. Estos porcentajes son los siguientes: el 6% a partir de julio de 2011, el 4% hasta enero de 2012 y el 3,5% a partir de 2013. La superación de estos porcentajes supondrá que la empresa dejará de pagar los dos primeros días de enfermedad (actualmente se pagan los tres primeros) a todos aquellos trabajadores que en los últimos 12 meses hayan enfermado de repente la víspera de un día festivo o de vacaciones. Están excluidas las patologías graves.

Acuerdo y huelga

El nuevo acuerdo no prevé la elección de delegados sindicales de planta: sólo los sindicatos que han firmado el Acuerdo podrán nombrar representantes sindicales en la empresa. Los sindicatos que hagan huelga contra lo estipulado en el Acuerdo podrán ser sancionados con la anulación de los permisos sindicales. Todos los trabajadores tendrán que firmar personalmente el Acuerdo. Si después hacen huelga en contra, podrán ser despedidos.

Este es el apartado más inadmisibles para el sindicato mayoritario CGIL.

Formación

El acuerdo prevé inversiones para la formación. Los cursos serán obligatorios para los trabajadores acogidos a la "cassa integrazione" (expediente de regulación de empleo).

Clima

Con la celebración del referéndum finalizan las negociaciones sobre el futuro de la Fiat de Turín. El clima ha sido muy tenso.

La nueva sociedad estará fuera del Convenio colectivo actualmente vigente, al cual no pretende incorporarse, mientras no sea corregido y adaptado a la orientación que se recoge en el nuevo Acuerdo.

En la nueva Mirafiori no habrá delegados sindicales como en el resto de Italia, que son elegidos al amparo del Acuerdo firmado en 1993 entre los tres sindicatos mayoritarios del país (CGIL, CISL, UIL) y Confindustria, la Organización empresarial.

En virtud del nuevo Acuerdo estará fuera de la FIAT de Turín, el sindicato mayoritario en Italia CGIL, que desde 1945 ha venido representando allí a los trabajadores.

Los primeros comentarios:

FIAT:

- Marchionne, Consejero delegado de Fiat, ha subrayado que se ha “demostrado el valor de los trabajadores” que se han pronunciado en contra del inmovilismo.
- El Presidente Elkan ha pedido que “se archiven las polémicas y se afronten los desafíos”.

Centrales sindicales:

- CGIL: el sindicato contrario al acuerdo no es el mayoritario en Fiat, aunque sí en Italia, y cuenta con unos 800 afiliados, por ello considera que los 2325 votos en contra del acuerdo (es el 45,9% de los votantes) son un resultado extraordinariamente favorable a su postura y francamente inesperado. La Secretaria General de CGIL, Susanna Camusso, preveía un resultado inferior (un 35%) y ha precisado que su central valorará el eventual recurso a la magistratura (el punto básico es la cláusula que limita el derecho de huelga). El Secretario de FIOM-CGIL considera que el resultado obliga a reanudar la negociación.
- CISL- UIL han expresado plena satisfacción por el resultado, y rechazan la posibilidad de que se reanude la negociación.

Confindustria

(Confederación empresarial). La Presidenta, Emma Marcegaglia, considera que el resultado permitirá que Italia siga teniendo una industria del automóvil “sólida y competitiva”, y que FIAT volverá pronto a afiliarse a Confindustria.

El Gobierno ha manifestado su plena satisfacción por un resultado que demuestra que los trabajadores son “responsables y maduros”. El Ministro de Trabajo, Sacconi, ha precisado que “comienza una nueva fase de las relaciones industriales y que “obviamente, no se volverán a negociar las cláusulas del Acuerdo”.

La oposición subraya la demostración de responsabilidad de los trabajadores interesados y en general considera que el resultado debe ser aceptado, con algunas diferenciaciones.

En especial, D’Alema ha afirmado que «el resultado del no, que ha superado toda previsión, nace de una reacción de dignidad».

El Secretario del PD, Bersani, confirma que «el resultado debe ser respetado y hay que respetar también el malestar que el mismo representa», y añade que es necesario aprobar nuevas reglas en materia de representación sindical.

UCRANIA

APROBACIÓN DE LA LEY SOBRE DIALOGO SOCIAL

Introducción

El pasado 12 de enero el Presidente de Ucrania firmó la Ley Sobre el diálogo social, aprobada por el Parlamento de Ucrania. Dicho documento sienta las bases legales de la organización y del proceso de realización práctica del diálogo social y, según el texto de la ley, tiene como objetivo la elaboración y la realización de las políticas sociales y económicas del Estado, la regulación de las relaciones laborales, sociales y económicas, la garantía de la estabilidad social y aumento del nivel y la calidad de vida de los ciudadanos ucranianos.

Definiciones y características

La ley determina el diálogo social como un proceso de determinación y acercamiento de posturas, logro de compromisos y adopción de decisiones consensuadas por quienes representan los intereses de los trabajadores y los empleadores y por los órganos del poder ejecutivo central y autonómico en lo que se refiere a la elaboración y la realización de la política social y económica del estado y la regulación de las relaciones laborales, sociales y económicas.

El diálogo social se lleva a cabo a cuatro niveles: nacional, sectorial, territorial o local (empresa, establecimiento, organización) y podrá ser, dependiendo del nivel, tanto tri como bipartito.

A las partes del diálogo social pertenecen:

- a nivel nacional: la parte sindical, formada por uniones sindicales con estatus nacional (panucraniano); la parte de los empleadores, formada por uniones de las organizaciones patronales con estatus nacional (panucraniano); la parte del poder ejecutivo, representado por el Gabinete de Ministros de Ucrania.
- a nivel sectorial: la parte sindical, formada por sindicatos panucranianos y las uniones sindicales que desarrollan su actividad en uno o varios sectores de la economía; la parte de los empleadores, formada por uniones de las organizaciones patronales que desarrollan su actividad en uno o varios sectores de la economía; la parte del poder ejecutivo, representada por los correspondientes órganos del poder central.
- a nivel territorial: la parte sindical, formada por sindicatos y las uniones sindicales del nivel correspondiente y que desarrollan su actividad en el territorio de la unidad administrativa afectada; la parte de los empleadores, formada por formada por organizaciones patronales y

las uniones de éstas que desarrollan su actividad en el mismo ámbito; la parte del poder ejecutivo, representada por los órganos del poder ejecutivo local o autonómico. Además en el territorio de la unidad administrativa podrán ser parte del diálogo social los órganos de autonomía local, dentro de las competencias que le otorga la legislación ucraniana.

- a nivel local: la parte de los trabajadores, formada por las organizaciones sindicales primarias o, en su defecto, los representantes (o un representante único) de los trabajadores elegidos libremente para la negociación colectiva; la parte del empleador, representado por el empleador mismo y/o los representantes de éste.

Asimismo la Ley prevé la creación del Consejo Socio-Económico Nacional Tripartito, órgano permanente cuyo fin es facilitar el diálogo social.

El Consejo Nacional será constituido por un número igual de delegados las partes del diálogo social a nivel nacional, en total sesenta miembros, que desempeñarán sus funciones sin remuneración alguna por parte del Estado por este cargo: veinte miembros serán delegados por las uniones representativas de sindicatos que tienen estatus de panucranianas, veinte miembros, de las uniones representativas panucranianas de los empleadores y los veinte restantes serán designados por el Gabinete de Ministros de Ucrania.

Los miembros del Consejo Nacional se designarán cada seis años. Los asuntos relacionados con el cese de los delegados debido al incumplimiento de sus funciones u otras causas serán competencia de cada una de las partes del diálogo social.

Los objetivos del Consejo Socio-Económico Nacional Tripartito serán: la elaboración de una postura consensuada de las partes del diálogo social en lo que se refiere a las estrategias del desarrollo económico y social de Ucrania y a las vías de solución de problemas existentes en este ámbito; la elaboración y presentación de recomendaciones al Presidente de Ucrania, la Verkhovna Rada (el Parlamento) o el Gabinete de Ministros (el Gobierno) sobre asuntos de elaboración y realización práctica de la política social y económica del estado y la regulación de las relaciones laborales, sociales y económicas.

Reacciones de los sindicatos

La aprobación de la ley ha provocado reacciones contradictorias dentro del movimiento sindical ucraniano. Así, mientras la Federación de Sindicatos de Ucrania, cuyo Presidente Vasyl Khara fue uno de los autores de esta ley, se limitó a constatarla y a explicar los cambios producidos en la redacción final, las uniones sindicales minoritarias como La Confederación de Sindicatos Libres de Ucrania o el Foro Nacional de Sindicatos de Ucrania criticaron duramente el proyecto de la ley, calificándola de “discriminatoria”, y acusando al Gobierno de querer fraccionar el movimiento sindical.

SEGURIDAD Y SALUD EN EL TRABAJO

FRANCIA

OBLIGACIÓN DE GARANTIZAR LA SEGURIDAD EN EL TRABAJO¹⁷

La obligación del empresario de garantizar una seguridad eficaz de los trabajadores no debe invocarse únicamente cuando se produce un accidente de trabajo o una enfermedad profesional, como medio de obtención, por parte del trabajador, de un complemento de indemnización por falta inexcusable del empresario, sino mucho antes, en la fase de prevención.

En este sentido, el Tribunal de Casación, en sentencia N° 08-70.390 FS-PBR de 30 de noviembre, ha establecido que un empresario que expone a uno de sus empleados a un riesgo identificado sin tomar medidas de protección adecuadas, no cumple con su obligación garantizar una seguridad eficaz. Lo que, según añaden los magistrados, causa necesariamente un perjuicio al interesado y justifica el abono de una indemnización. El hecho de que la exposición al riesgo no haya incidido de forma probada en la salud del empleado y de que este no haya padecido posteriormente ninguna afección profesional, no elimina la responsabilidad del empresario.

Trabajos que exponen al cromo sin máscara de protección

El asunto juzgado se refiere a un trabajador contratado por intermedio de una ETT para prestar servicio en una empresa, en calidad de soldador de metal inoxidable. Ante el riesgo vinculado a la exposición al humo de la soldadura, la empresa ponía a disposición de los trabajadores afectados máscaras de aducción de aire y, además, garantizaba un control médico regular para determinar la tasa de cromo presente en el cuerpo. Es en el marco de este control cuando, el médico de trabajo constató una contaminación por el cromo y declaró al interesado inapto para su puesto de trabajo, sin que una lesión o enfermedad hubiese sido declarada ni tomada a cargo en aplicación de la legislación relativa a accidentes de trabajo y enfermedades profesionales.

Considerando que esta contaminación se debía a una puesta a disposición del trabajador tardía de la máscara de protección (10 días después del comienzo de su misión), éste reclamó ante el juzgado social la condena solidaria de la empresa de trabajo temporal y de la empresa donde prestaba servicios, al pago de daños y perjuicios por incumplimiento de su obligación de garantizar la seguridad.

¹⁷LIAISONS SOCIALES, Bref Social n° 15746, de 8 de décembre 2010

Contaminación benigna

La demanda del interesado fue desestimada por el juzgado social y, posteriormente, por el Tribunal de Apelación de Poitiers, basándose en el informe emitido por un perito consideró que la incapacidad laboral reconocida de forma preventiva no podía considerarse derivada de una falta de la ETT o de la empresa usuaria. Por una parte, la obligación de prevenir los riesgos profesionales había sido cumplida ya que la exposición al cromo fue identificada y se habían aplicado medidas de protección (equipos de protección, control médico específico) .Además, aún en el supuesto de que el trabajador hubiese podido contaminarse, no ha padecido ninguna afección particular y no ha presentado signos de intoxicación. Por otra parte, puede dudarse de los resultados de los análisis efectuados, en razón de la técnica utilizada puesto que eran casi idénticos, tanto si el trabajador llevaba una máscara como si no la llevaba.

Incumplimiento de la prevención por parte del empresario donde el trabajador presta sus servicios

La “Cour de Cassation” censura este razonamiento. A partir del momento en que había exposición al humo de la soldadura (a partir de ese momento, debían haberse entregado a los soldadores las mascararas de aducción de aire), los jueces consideraron que el hecho de que la máscara no se hubiese proporcionado al trabajador al iniciar su misión, constituía un incumplimiento de la obligación de garantizar una seguridad eficaz por parte de la empresa donde prestaba servicios, causando un perjuicio al asalariado.

La disminución de la tasa de cromo y la falta de intoxicación comprobada por los jueces sociales y del tribunal de apelación no son argumentos suficientes para fundamentar la desestimación de la demanda del trabajador.

Para los magistrados de la “Cour deCassation”, la exposición al riesgo, sin aplicación efectiva de medios de protección adaptados para suprimirlo o reducirlo, caracteriza el incumplimiento de garantizar una seguridad eficaz, aunque esta exposición no haya tenido ningún efecto probado sobre la salud del trabajador. El empresario es considerado responsable y debe de indemnizar al empleado contratado por la ETT.

En varias decisiones anteriores, los magistrados de la Cour de Cassation tuvieron en cuenta tal responsabilidad, a pesar de la falta de daño o impacto real en la salud del asalariado:

- La no aplicación de las medidas antitabaco en el lugar de trabajo. El hecho de que la tasa de nicotina presente en la sangre del trabajador sea insuficiente, no es argumento válido para desestimar el incumplimiento del empresario de su obligación de garantizar una seguridad eficaz (Casación social, 6 de octubre 2010, Nº 09-65.103).

- La falta de vigilancia médica obligatoria de los trabajadores. La omisión de la visita médica de constatación impuesta por el artículo R.4624-10 del Código de Trabajo, constituye el incumplimiento de la garantizar una seguridad eficaz y causa necesariamente un perjuicio al trabajador (Casación social, 5 de octubre 2010, N° 09-40.913). (Casación social, 28 de febrero 2006, N° 05-41.555).
- La no aplicación de las medidas preconizadas por el Médico de Trabajo en un dictamen sobre incapacidad (Casación Social, 19 de diciembre 2007, N° 06-43.918).

La Cour de Cassation piensa dar un trato unitario a la obligación general de prevención y a la obligación de garantizar una seguridad eficaz con el fin de garantizar la efectividad del derecho a la salud y a la seguridad en el trabajo. El empresario no debe pues, en ningún momento, poner en peligro la salud de sus trabajadores.

Obligación de una ETT de garantizar la seguridad de los trabajadores que envía a empresas

Otro aspecto interesante es la responsabilidad solidaria de la empresa usuaria y de la ETT. Aunque durante la duración de la misión la empresa usuaria sea legalmente responsable de las condiciones de ejecución del trabajo, principalmente en lo que concierne a la salud y la seguridad (Código de Trabajo, artículo L.1251-21), la empresa de trabajo temporal es también garante de la seguridad laboral de los trabajadores que contrate y envía a otras empresas.

En relación con el trabajador cedido, la decisión de la alta jurisdicción de 30 de noviembre determina que “la empresa de trabajo temporal y la empresa en que el trabajador presta sus servicios están obligadas garantizar la seguridad efectiva, según las exigencias establecidas en los textos en vigor en materia de prevención de riesgos para cada una de ellas.

La empresa de trabajo temporal es también titular de la obligación de garantizar la seguridad al trabajador que deriva del artículo L.4121-1 del Código de Trabajo.

RIESGOS PSICO -SOCIALES EN EL TRABAJO¹⁸

Para poder comprender y analizar los riesgos psicosociales relacionados con el trabajo, un órgano colegiado de expertos sobre el seguimiento estadístico de estos riesgos, ha elaborado una serie de 40 indicadores agrupados en seis categorías: exigencias del trabajo, exigencias emocionales, autonomía y márgenes de maniobra, relaciones sociales y laborales, conflictos de valores e inseguridad socio-económica.

¹⁸ DARES Analyses n° 081-diciembre 2010

Cuando se aplican estos indicadores se observa que las profesiones que requieren mayor cualificación tienen que hacer frente a exigencias psicosociales laborales más importantes así como a conflictos de valores más frecuentes, pero están menos sometidos a la falta de márgenes de maniobra, de apoyo social o de seguridad económica que las profesiones poco cualificadas.

Los asalariados que trabajan en contacto con el público sufren más tensiones emocionales importantes. Las mujeres están más expuestas que los hombres a la falta de margen de maniobra, de apoyo social y de reconocimiento del trabajo.

Exigencias del trabajo

La noción de exigencias del trabajo comprende cuatro grandes parámetros: la cantidad de trabajo, la presión temporal en el trabajo, la complejidad del trabajo y las dificultades de conciliación de la vida profesional con la vida familiar.

En relación con la cantidad de trabajo, según la encuesta "salud e itinerarios profesionales" de 2007, un 23% de los activos ocupados consideran que se les pide "siempre" o "a menudo" una cantidad excesiva de trabajo. Se observan pocas diferencias en relación con el sexo o la edad. Los cuadros y profesiones intermediarias se sienten más afectados que los empleados y obreros. Los asalariados de la industria, de la construcción o del sector bancario y seguros más que las profesiones de servicios a particulares o de la administración.

La dimensión temporal del trabajo: tener que trabajar muy rápido, de forma discontinua o soportando cambios de ritmo es otro aspecto del trabajo que puede ser nefasto, según los expertos, para la salud. Según una encuesta sobre las condiciones de trabajo realizada en 2005, 49% de activos con empleo consideran que deben "siempre" o "a menudo" darse mucha prisa en la realización del trabajo y 23% declaran que "deben interrumpir frecuentemente una actividad para realizar otra no prevista", lo que califican como aspecto negativo del trabajo. Un 31% de asalariados consideran que no disponen de tiempo necesario para realizar su trabajo. La presión es menor en los mayores de 50 años. Las profesiones más cualificadas tienen mayor presión temporal y sufren más el carácter discontinuo de la actividad.

La complejidad de la tarea. Según la encuesta "salud e itinerarios profesionales", 45% de activos con empleo afirman que están obligados a pensar "siempre o a menudo muchas cosas a la vez". Lógicamente, esta exigencia afecta más a las profesiones más cualificadas.

En materia de conciliación entre la vida profesional y la vida extra profesional, un 11% de activos ocupados declara encontrar problemas para conciliar la vida profesional con las obligaciones familiares. No hay diferencia significativa entre hombres y mujeres pero si encuentran mas

dificultades ciertas categorías de autónomos y los cuadros (a causa de la mayor duración del trabajo) que los empleados u obreros.

De forma general y a modo de conclusión sobre este primer indicador, a diferencia de las exigencias físicas, las exigencias psicosociales en el trabajo son más importantes para los asalariados cualificados, aunque los obreros sufran más las incidencias relativas a la organización y ritmo del trabajo. Los trabajadores de mas edad (50 o más años) están menos afectados por estas exigencias.

Exigencias emocionales

Las exigencias emocionales en el trabajo pueden ser importantes en las relaciones de servicios donde la persona debe controlar y modular sus propias emociones y también controlar y modular las emociones de los beneficiarios de su trabajo. Los ejemplos más manifiestos son las azafatas de vuelo o las enfermeras que deben aparentar serenidad para transmitir seguridad a los pasajeros o a los enfermos, o las camareras de bares o restaurantes que deben “bromear” con los clientes y procurar que estos mantengan un trato correcto.

El contacto con el público no es necesariamente fuente de riesgo psicosocial y, a menudo constituye un aspecto “agradable” del trabajo. Sin embargo, según la encuesta que comentamos, 11% de activos ocupados declaran vivir “siempre” o “a menudo” tensiones con el público mientras que un 33% afirma que les ocurre “a veces”. La encuesta sobre las condiciones laborales, realizada en 2005, permite concretar la naturaleza de estas tensiones: 7% de activos ocupados declaran ser objeto “siempre” o “a menudo” de agresiones verbales, injurias o amenazas y 2% afirman que sufren agresiones físicas. En los que declaran sufrir estos agravios “a veces”, los porcentajes son, respectivamente, de 31% y 11%.

Las mujeres están más expuestas que los hombres a estas tensiones debido a que son más numerosas en las categorías de empleados y profesiones intermediarias, así como en los sectores de actividad que requieren más contactos con el público (como ocurre en la educación, sanidad o acción social).

En las actividades laborales en contacto con el público, aparecen como difíciles de soportar las situaciones en las que el trabajador se confronta con el sufrimiento de los otros. Según la encuesta, 47% de activos ocupados declaran que deben “calmar o tranquilizar a las personas” y 37% afirman “estar en contacto con personas en situación de desamparo”. Los trabajadores del sector sanitario y social, transportes, bancas o de la administración, declaran que encuentran este tipo de situaciones, emocionalmente fuertes, frecuentemente. Estas tensiones afectan muy poco a los agricultores o a los obreros.

Otro aspecto de las exigencias emocionales, relacionado con las actividades que requieren contacto humano y que concierne mayoritariamente a las mujeres, es el deber de ocultar sus emociones y la obligación de aparentar “buen estado de ánimo”.

El miedo en el trabajo forma parte de la carga emocional. Puede tratarse de miedo a sufrir un accidente, una agresión física, a ser víctima de acoso o de discriminación. Los jóvenes, los hombres, los agricultores y los obreros sufren más el miedo en el trabajo. Por sectores, acaece más en los transportes, construcción, educación, sanidad y acción social.

Falta de autonomía y de márgenes de maniobra

20% de activos con empleo declaran tener, “siempre o a menudo” poca libertad para decidir como realizar su trabajo y un 38% afirma no poder interrumpir momentáneamente el trabajo cuando lo desean. Estas proporciones alcanzan un 29% y un 46%, respectivamente, en la categoría de obreros.

La posibilidad de emplear y desarrollar sus cualidades es igualmente un factor importante para la salud en el trabajo: la monotonía o el aburrimiento excesivos pueden favorecer los trastornos psíquicos.

Los indicadores relativos al desarrollo y utilización de las cualidades, revelan que los empleados y obreros, así como las mujeres, se sitúan en la posición más desfavorable.

Poder expresar su opinión y presentar propuestas sobre la organización del trabajo puede contribuir, al igual que los otros parámetros sobre márgenes de maniobra, a preservar o a favorecer la salud laboral. Esto ha sido puesto de manifiesto por la encuesta “cambio de organización e informatización” de 2007.

Falta de apoyo social y de reconocimiento en el trabajo

Las relaciones sociales en el centro de trabajo se analizan a partir de cuatro factores: cooperación y apoyo social por parte de los colegas y de la jerarquía; violencia en el trabajo caracterizada por situaciones de agresión, aislamiento o desprecio; sentimiento de utilidad y reconocimiento del trabajo efectuado; calidad de la gestión en materia de comunicación en el entorno laboral.

Pocos asalariados piensan que las relaciones con los colegas son hostiles o que no le ayudan a realizar correctamente su tarea. En relación con el apoyo o reconocimiento de los superiores un 25% de asalariados considera que su jerarquía no le ayuda a la correcta realización de su trabajo.

De manera general, el sentimiento de falta de apoyo o reconocimiento social aumenta con la edad. Las mujeres invocan más que los hombres los comportamientos poco “amistosos” de los colegas y,

por categorías socio profesionales, los obreros señalan con más frecuencia la falta de apoyo de colegas y jefes.

El acoso en el trabajo se manifiesta en situaciones donde un asalariado sufre un comportamiento hostil de una o varias personas. Una encuesta realizada en 2003, indica que un 13% de asalariados declara sufrir un comportamiento despreciativo; un 2% declara sufrir “ataques degradantes”. Los cuadros sufren menos estos ataques que otras categorías socio profesionales. Los asalariados del sector sanitario, acción social, servicios a particulares o empresas están más expuestos.

Otro parámetro de las relaciones sociales laborales, la falta de reconocimiento del trabajo realizado, es declarado por un 33% de activos ocupados. El sentimiento de inutilidad es menos frecuente (9% de los trabajadores de activos ocupados).

De forma general, los problemas de apoyo social y de reconocimiento del trabajo realizado afecta principalmente a las mujeres y a las profesiones menos cualificadas.

El último factor relativo a las relaciones sociales se refiere a la incertidumbre provocada por la falta de “claridad” de las instrucciones de la dirección. Un 1/3 de los trabajadores del sector mercantil, principalmente los menores de 40 años y los cuadros, estiman que no se les explica de forma clara lo que deben hacer en el trabajo. Esta falta de claridad en la definición de la tarea, puede ser interpretada también como un indicador de la “autonomía” en el trabajo, puesto que un 75% de asalariados de los sectores mercantil y no mercantil declaran que no quieren recibir “explicaciones más detalladas”.

Conflicto de valores

Los conflictos de valores indican el malestar del trabajador cuando lo que se le pide está en contra de sus “normas profesionales, sociales o subjetivas”, según la naturaleza del trabajo que tiene que realizar o de los tiempos o medios de que dispone.

La obligación de trabajar de una manera que está en contra de su conciencia profesional puede ser nefasta para la salud mental.

6 % de activos ocupados estiman que deben “siempre o a menudo” hacer cosas en el trabajo con las que no están de acuerdo. Esta proporción alcanza 1/3 para los que se consideran obligados “a veces”. Los hombres están más preocupados que las mujeres por estos conflictos éticos. Ciertas categorías de autónomos y los obreros están menos expuestos. Por sectores, la frecuencia declarada es mayor en la administración.

Inseguridad en el empleo y en el trabajo

La inseguridad en el empleo es un factor de riesgo para la salud porque aumenta el sentimiento de impotencia y la falta de autoestima.

En materia de seguridad del empleo, 23% de activos ocupados declararon en 2007 trabajar “siempre, a menudo o a veces” con miedo a perder el empleo. Los asalariados de la industria, y particularmente los obreros, sufren más estos sentimientos. Entre los sectores menos afectados están la administración, el sector sanitario y el social.

Conclusión

Los indicadores presentados provienen de fuentes estadísticas diversas y recogen datos de años diferentes. Ello hace difícil presentar una síntesis completa de los riesgos psico-sociales según las características socio profesionales de los asalariados (sexo, edad, cualificación, sector,...) Con todas estas precauciones, puede afirmarse que las profesiones que requieren una mayor cualificación están confrontadas a exigencias psicosociales en el trabajo relativamente altas, así como a conflictos de valores más frecuentes, pero están menos expuestas a la falta de margen de maniobra, de apoyo social o de seguridad económica que las profesiones que requieren poca cualificación. Las mujeres están más expuestas que los hombres a la falta de margen de maniobra, de apoyo social y de reconocimiento del trabajo realizado.

**AREA DE ASUNTOS
SOCIALES Y
SERVICIOS SOCIALES**

BÉLGICA

INFORME 2009 SOBRE LA TRATA DE SERES HUMANOS

El Centro para la Igualdad de Oportunidades y la Lucha contra el Racismo ha editado su informe 2009 sobre la trata de seres humanos, poniendo el acento en la explotación económica de las personas y particularmente en los medios legales o ilegales que resultan de la libre circulación de personas y servicios que pueden dar lugar a hechos y prácticas de trata de seres humanos.

El mencionado Centro señala que esta libre circulación de personas o de servicios en la UE ha contribuido, desgraciadamente, al incremento de situaciones próximas o calificables de trata de seres humanos: explotación, falsos estatus, condiciones de trabajo pésimas, papeles falsificados, ausencia de protección social...El trabajador extranjero que busca mejorar sus condiciones de vida viniendo a Bélgica, encuentra a menudo un trabajo precario, sin contrato, que le pone en una situación peligrosa.

La libre circulación de servicios, concierne, por una parte, a los trabajadores autónomos que se desplazan de su país de residencia a otro estado miembro de la UE para trabajar temporalmente en él y, por otra, a las empresas europeas que trasladan parte de sus actividades a países distintos del que tienen fijada su sede social, desplazando, asimismo, a sus trabajadores. Estas dos situaciones, completamente legales en sí mismas, sirven a veces de parapeto para la explotación, con fines económicos, de trabajadores extranjeros y de falsos autónomos.

Recientemente se ha registrado un importante aumento del número de trabajadores autónomos procedentes de los nuevos estados de la UE, que se integran en empresas belgas como socios activos, comprobándose que, en ocasiones, son víctimas de la explotación e incluso de la trata de seres humanos. Son los llamados "falsos autónomos". Muchos de estos trabajadores extranjeros "autónomos" no están al corriente de su estatus social e ignoran qué es lo que han firmado, encontrándose en situación de indefensión.

En el caso de las empresas extranjeras que eligen Bélgica para desarrollar sus actividades, el trabajador desplazado puede ser originario de un país de la UE, pero esto no es indispensable. Los servicios de inspección han comprobado recientemente que algunas de estas empresas extranjeras inundan el mercado con productos a bajo precio. Este fenómeno va a menudo ligado a diversas formas de competitividad desleal que pueden encubrir prácticas dudosas y facilitar la explotación de trabajadores emigrantes. Para rebajar sus costes, dichas empresas recurren muchas veces a una larga cadena de subcontratas, o a subcontratas a través de agencias de empleo temporal o, incluso, a los mencionados falsos autónomos. Situaciones, todas ellas, difíciles de controlar.

Este fenómeno se ha extendido a muchos sectores. Además de los habituales: construcción, fabricaciones metálicas... los sectores de hostelería, agricultura y horticultura, seguridad, limpieza, e

incluso el de transportes de mercancías también se ven afectados. Las infracciones detectadas sobre el terreno se refieren principalmente a los siguientes aspectos: condiciones de remuneración (salarios sistemáticamente inferiores a los mínimos establecidos en Bélgica, primas y suplementos no pagados, retenciones indebidas); jornada laboral (jornadas de trabajo excesivas, prestaciones irregulares, prestaciones semanales de 6 y 7 días y a menudo de 60 horas a la semana, horarios de noche y en días festivos, horas extraordinarias impagadas)

Las personas desplazadas se encuentran a menudo en situaciones que no responden en absoluto a las condiciones fijadas por las reglamentaciones relativas al bienestar, a la seguridad y a la salud de los trabajadores. En este orden de ideas, el Centro para la Igualdad de Oportunidades expone un caso muy frecuente: los trabajadores autónomos indo-pakistaníes que están al frente de tiendas “night-shops”, “phone-shops” y “car wash”, son, en su mayoría, “hombres de paja” de los verdaderos explotadores de estos comercios, los cuales les hacen primero accionistas, después gerentes, todo ello para sustraerse así de las cotizaciones sociales y ampliar fácilmente sus negocios.

En calidad de autónomo, el trabajador puede inscribirse legalmente en el ayuntamiento y recibir un permiso de estancia legal. Sin embargo, a pesar de estar declarados en el INASTI (Instituto Nacional de Seguridad Social para Trabajadores Autónomos) muchos de estos falsos autónomos se encuentran en realidad de manera ilegal en territorio belga.

El Centro hace en sus páginas un análisis de este fenómeno y termina proponiendo 10 recomendaciones que se pueden resumir en:

- Sensibilizar a los servicios de Policía local para la detección de víctimas de la trata de seres humanos con fines de explotación económica, para localizar, sobre todo, a los “comerciantes de sueño”, nombre que se da a quienes venden o alquilan habitaciones, locales o viviendas insalubres, o a precios manifiestamente elevados, a personas en situación irregular.
- Sensibilizar a los servicios de inspección social sobre la importancia de controles profundos (condiciones de vida, de trabajo, horarios), poniendo una atención particular en la detección de víctimas de explotación económica a través de figuras de desplazados y de “falsos autónomos”. Para ello es esencial proporcionar a estos servicios un marco de trabajo adaptado, además de personal suficiente.
- Los auditores del trabajo y los magistrados de los tribunales deben consagrar la suficiente atención a los expedientes de trata de seres humanos con fines de explotación económica.
- Dar a la trata de seres humanos prioridad en la agenda política, introduciendo principalmente una ley relativa a la corresponsabilidad de los beneficiarios de los servicios, en el marco de la trata de seres humanos, con fines de explotación económica.

AREA DE MIGRACIONES

ALEMANIA

DEBATE SOBRE LA INMIGRACIÓN DE ESPECIALISTAS EXTRANJEROS

Diversas organizaciones empresariales llevan tiempo reclamando del Gobierno que actúe ante una supuesta falta de mano de obra especializada. Llama la atención que este debate ni siquiera cesó durante en 2009, año en el que también la industria alemana acusó las consecuencias de la crisis del sistema económico y financiero.

Presentamos los resultados de diversos informes que analizan la situación general. A continuación nos centramos en dos de los sectores que más acusan las dificultades para encontrar especialistas: la industria transformadora y la atención a personas en situación de dependencia. Resumimos las diferentes propuestas para paliar este problema y, en especial, en la que mayor debate ha suscitado: la creación de un sistema selectivo de inmigración similar al canadiense. Finaliza este informe con el intento del Gobierno de consensuar mecanismos para avanzar en esta materia.

¿Faltan especialistas en Alemania?

La fundación socialdemócrata Friedrich-Ebert-Stiftung (FES, 2010) presentó a comienzos de año un informe en el que afirmaba que no existe una falta de especialistas generalizada aunque es preciso hacer un análisis pormenorizado por sectores. Tomando como referencia el porcentaje de vacantes que no pueden ser cubiertas destacan los servicios no privados con un 30%. El porcentaje de vacantes que son difíciles de cubrir ha crecido en el metal (48%) y la fabricación de maquinaria (43%). Si se analiza la evolución de la oferta de empleo resulta que ésta cayó un 50% en la industria del metal, fabricación de maquinaria, automóviles y electrónica mientras que aumentó un 39% en la banca y los seguros y un 22% en la industria química. Cuanto mayor es la empresa, más dificultades tiene para cubrir una vacante. Además, esta problemática se da con mayor frecuencia en el sur de Alemania donde se encuentran las zonas más industrializadas del país.

Una encuesta a 1.600 empresas publicada por la Federación de Cámaras de Industria y Comercio (DIHK, 2010) da como resultado que el 20% de las empresas tiene dificultades para cubrir todas las vacantes y el 50% tienen problemas con al menos una parte de las vacantes. Si bien las dificultades se producen con independencia de la titulación requerida, parece concentrarse en las que requieren mayor cualificación. El 49% de las empresas dice no encontrar personal especializado de los niveles de formación más elevados, este porcentaje se reduce al 25% si se trata de trabajadores sin cualificación.

Un estudio de la agencia privada Manpower citado por la Comisión Europea (Comisión Europea, 2010) permite hacer una comparación con el resto de los países europeos. El grado de dificultad que

tienen los empresarios alemanes para cubrir sus vacantes sitúa a este país en un grupo intermedio, con un porcentaje idéntico al griego y similar al italiano y belga.

% de empresarios que tienen dificultades para cubrir sus vacantes					
	2006	2007	2008	2009	2010
Polonia			49	48	51
Rumania			73	62	36
Suiza	48	37	36	35	
Austria	31	33	44	28	35
Italia	31	33	44	28	35
Grecia			47	37	29
Alemania	53	27	34	35	29
Bélgica	42	36	26	19	27
Francia	30	40	31	18	23
República Checa			37	17	19
Suecia	29	32	39	29	18
Países Bajos	30	17	15	19	17
Noruega	26	35	40	19	11
Reino Unido	42	34	12	11	9
Irlanda	32	17	14	5	4
Total Europa	39	31	32	25	23

Comisión Europea, 2010

sobre todo las situadas en la parte oriental del país - tendrán que afrontar una fuerte contracción del número de personas ocupadas.

Pero algunos estudios niegan que en Alemania exista una falta de especialistas. El Instituto Alemania de Investigación Económica (DIW) (DIW, 2010) publicó un informe en el que cuestionaba el que exista una falta de mano de obra especializada. Los autores creen que las supuestas dificultades para cubrir las vacantes en el segmento especializado resultan poco creíbles teniendo en cuenta que en 2009 la industria transformadora eliminó 300.000 puestos de trabajo (-6%). Aportan los siguientes argumentos para fundamentar sus dudas:

- En caso de que realmente las empresas tuvieran dificultades para cubrir sus vacantes esto necesariamente tendría que traducirse en un incremento de los salarios. Sin embargo, en Alemania los salarios íntegros llevan varios años estancados, en algunos sectores los trabajadores especializados incluso han visto caer sus retribuciones.

Otra encuesta realizada por una de las grandes organizaciones de la patronal, la Confederación Alemana de la Industria (BDI, 2010), afirma que la dificultad para encontrar personal especializado se ha convertido en uno de los principales escollos para el avance en la I+D. El 30% de las empresas consultadas menciona esta problemática, un porcentaje que asciende al 41,4% entre las empresas con más de 250 trabajadores.

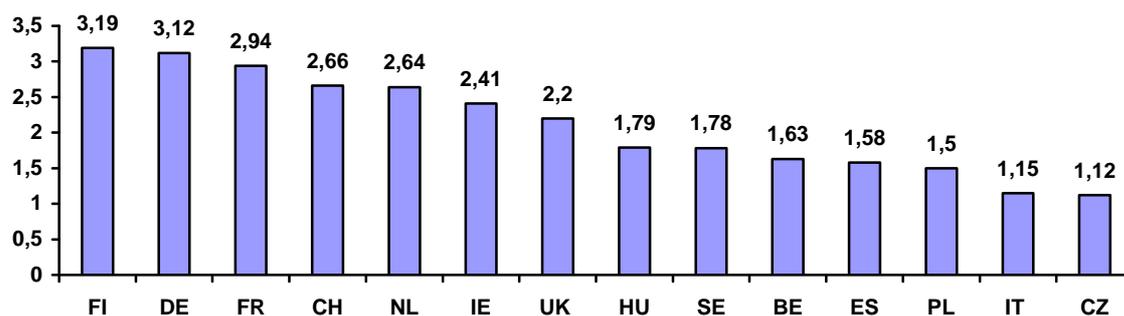
Según un estudio de la consultora PricewaterhouseCoopers (PWC, 2010b) hasta 2030 faltarán cerca de un millón de especialistas, sobre todo en la asistencia sanitaria y la atención a la dependencia, así como en el sector informático. Sin embargo, este informe también analiza las diferencias regionales y constata que mientras el número de trabajadores crecerá considerablemente en las áreas metropolitanas situadas en Alemania Occidental, algunas regiones -

- En los principales sectores de la industria transformadora se redujo el número de trabajadores especializados. Salvo en poco sectores (profesiones de la sanidad y algunas especialidades electrónicas) el porcentaje de especialistas en situación de desempleo aumentó considerablemente.
- Los autores niegan que la evolución del empleo de los ingenieros pueda servir para avalar la tesis de una falta de mano de obra especializada. Entre marzo 2005 y marzo 2010 el número de ingenieros que trabajaban por cuenta ajena creció el 1,4%, un incremento similar al del conjunto de trabajadores sujetos a cotizaciones (+ 1,1%).
- La cifra de estudiantes en las diferentes ingenierías ha aumentado considerablemente. La cifra de licenciados en estas especialidades supera la demanda. Ponen como ejemplo a los 180.000 ingenieros que trabajan en la fabricación de maquinaria y de automóviles. En el semestre 2009/2010 un total de 23.000 jóvenes obtuvieron una licenciatura en una de estas dos ingenierías. Según los autores, esta cifra es suficiente para reponer a los aproximadamente 9.000 especialistas que abandonan el mercado de trabajo por motivos de edad.
- El número de jóvenes que inician una FP relacionada con la industria transformadora cayó considerablemente en los últimos años, acelerándose esta tendencia desde finales de 2008 debido a la reticencia de las empresas a contratar jóvenes para realizar una FP. Las propias empresas parecen ser reacias a formar jóvenes precisamente para aquellas especialidades para las que dicen tener mayor demanda.

La falta de especialistas en dos sectores: la industria transformadora y atención a la dependencia

El debate en la industria transformadora se centra en la oferta de empleo no cubierta para ingenieros. El Instituto de la economía alemana, cercano a la patronal, señala que incluso en junio de 2009, es decir, en medio de la crisis económica, el número de vacantes (IW, 2009) en el ámbito de las matemáticas, ingenierías, ciencias natural y licenciaturas técnicas superaba en 61.000 el de los desempleados en este sector. En agosto de 2010 el IW analiza la gran dependencia que el modelo económico alemán tiene de estos especialistas. El tejido industrial alemán se caracteriza por un peso de las tecnologías especializada (fabricación de maquinaria generadora de energía, automóviles y componentes, productos químicos, maquinaria y medios de transporte ferroviarios) superior a la medio. De momento, así los afirman los autores de este informe, Alemania cuenta con un porcentaje de ingenieros superado solamente por Finlandia.

Porcentaje de ingenieros sobre el total de ocupados, 2007

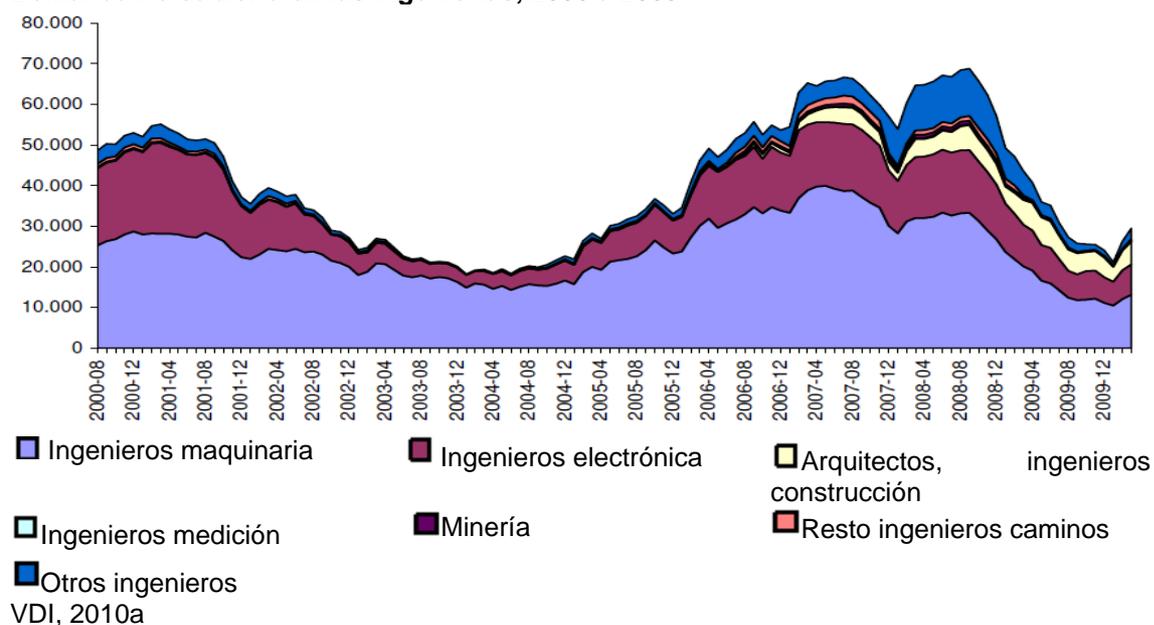


IW, 2010

Sin embargo resultan preocupantes varios factores. Alemania presenta porcentaje más bajo de ingenieros de menos de 35 años (24,2%), mientras que España cuenta con el mayor número de especialistas en ese tramo de edad (49,5%). El segundo elemento a tener en cuenta es la ratio ingenieros en activo y licenciados en una ingeniería. También aquí Alemania se sitúa a la cola con una ratio de 35 licenciados al año por cada 1.000 ingenieros en activos, mientras que la República Checa alcanza los 214 licenciados. El informe menciona además la poca representación de la mujer en las ingenierías.

Un reciente estudio de la Asociación Alemania de Ingenieros analiza la falta de ingenieros por especialidades desde 2000 hasta 2009 tomando como base el número de ingenieros desempleados y la oferta de empleo. Resulta que el punto máximo se alcanzó en otoño 2008 con una demanda no cubierta de 68.900 ingenieros. (VDI, 2010a)

Demanda no cubierta en las ingenierías, 2000 a 2009



El informe mensual de esta organización correspondiente a noviembre de 2010 cifra en 46.900 el número de vacantes no cubiertas. (VDI, 2010b)

El sector de la dependencia es otro de los ámbitos que más dificultades encuentra a la hora de cubrir sus vacantes. Un informe de la Oficina Federal de Estadística (destatis, 2010a) analiza la evolución de los trabajadores a jornada completa en este sector entre 2005 y 2025. Calcula que podría situarse entre el 27,3% y el 12,5%. Teniendo en cuenta la evolución demográfica a partir de 2018 ya no será posible cubrir las vacantes, sobre todo aquellas con un perfil no-médico.

La Federación de proveedores privados afirma que en 2050 el número de trabajadores se situará en 2,2 millones (bpa, 2009). Un reciente estudio del centro de investigaciones Wifor cifra en 400.000 los puestos de trabajo que se crearán hasta 2020 (bpa, 2010). En este mismo sentido argumenta un estudio de PriceWaterhouseCoopers (PWC, 2010a) según el cual en 2030 el conjunto de la sanidad necesitará cerca de 1 millón de especialistas (personal médico y no-medico) adicionales.

El cambio demográfico es el principal impulsor de esta evolución. La Oficina Federal de Estadística acaba de dar a conocer las proyecciones demográficas. El número de personas en situación de dependencia pasará de 2,2 millones en la actualidad a 2,7 millones en 2020, 3,4 millones en 2030 y 4,5 millones en 2050 (destatis, 2010b).

Propuestas

Las propuestas para afrontar la falta de mano de obra especializada apuntan a dos vías, que podrían ser complementarias: reforzar los esfuerzos para movilizar la mano de obra del país (p.ej. incrementando la motivación de los jóvenes para iniciar una FP en especialidades técnicas / matemáticas) y, por otro lado, fomentar la inmigración de especialistas extranjeros.

Una de las medidas más significativas del primer conjunto de medidas es la iniciativa MINT. Impulsada por el Ministerio de Educación y Formación en junio de 2008, pretende incrementar el número de mujeres en las matemáticas, informática, ciencias naturales y profesiones técnicas. Uno de los argumentos centrales de esta iniciativa es hacer frente a una futura falta de especialistas en estas áreas. Según la iniciativa la diferencia entre la oferta de puestos de trabajo y el número de ingenieros desempleados alcanzaba las 29.000 personas. Por motivos de edad hasta 2014 un total de 49.000 ingenieros abandonarían el mercado de trabajo cada año, entre 2015 y 2020 esta cifra alcanzaría los 59.000. El mercado laboral precisará todos los años la incorporación de 52.000 nuevos licenciados de estas especialidades. Se han sumado a este pacto los Ministerios con competencias en esta materia, los agentes sociales, varias empresas, diversos organismos estatales y fundaciones privadas. www.komm-mach-mint.de

En líneas generales existe consenso entre los agentes sociales, Gobierno y expertos en lo que se refiere a las medidas optan por movilizar el potencial humano del propio país. Sin embargo, las propuestas que pretenden reclutar especialistas extranjeros son más controvertidas.

El presidente del DIW Klaus F. Zimmermann recientemente publicó un manifiesto que contenía las principales propuestas de este grupo de medidas: modificar la normativa de extranjería para facilitar la inmigración de especialistas extranjeros (reducir a 40.000 los ingresos mínimos necesarios para poder entrar al país), mejorar la oferta de aprendizaje del idioma alemán, transparentar la normativa vigente creando una plataforma online, introducir un sistema de selección de inmigrantes similar al canadiense (sistema por puntos) y, a la vez, limitar el número de inmigrantes que pueden entrar al país (sistema por cuotas), acelerar la homologación de títulos profesionales y académicos obtenidos en el extranjero, fomentar la inmigración temporal, mejorar la atención a los hijos de emigrantes en edades muy tempranas, apoyar la iniciativa europea de crear una "white-card" unificada, estudiar las vías para reducir la emigración de Alemania que actualmente alcanza las 700.000 personas al año y, por último, crear un Ministerio de Migración e Integración.

La propuesta más controvertida es la de fomentar la inmigración de especialistas extranjeros a través de un sistema de puntos como el que p.ej. aplica Canadá. Este sistema fue lanzado en 2001 al debate alemán por la comisión independiente sobre la inmigración creada por el Gobierno entonces liderado por el socialdemócrata Gerhard Schröder. Esta propuesta ha sido apoyada por diversos institutos de investigación económica y, sobre todo, la patronal.

El proyecto para una Ley de Inmigración presentado por el Gobierno en 2002 en su primera versión preveía la creación de un sistema selectivo de inmigración. Debido a las presiones de la oposición demócrata-cristiana esta propuesta desapareció durante el proceso de negociación entre el Parlamento Federal y la segunda Cámara. En 2008 la segunda Cámara instó al Gobierno "a iniciar los preparativos de un sistema de puntos para regular una inmigración demográfica."

Liberales y Verdes son las dos formaciones políticas que han asumido esta propuesta sin reservas. Los liberales han presentado diversas propuestas de un sistema de puntos. Uno de los defensores más destacados del sistema de puntos es el ministro de Economía, el liberal Reiner Brüderle. A finales de noviembre Los Verdes presentaron una proposición al Parlamento Federal en la que instan al Gobierno a elaborar un sistema con estas características (Deutscher Bundestag, 2010).

Entre los socialdemócratas parece imponerse cierto escepticismo con el sistema de puntos. En un documento programático aprobado a mediados de 2009 (SPD, 2009) el SPD defendía de forma explícita la introducción de un sistema de puntos para la selección de especialistas extranjeros. En diciembre de 2010 los socialdemócratas aprobaron un documento que recoge diversas medidas para afrontar la falta de especialistas. El SPD da prioridad a la movilización del potencial existente en el país y a la mejora de las condiciones de trabajo. Los socialdemócratas dan absoluta prioridad a todas

las medidas que se inicien en el ámbito de la educación, sobre todo las que sirvan para capacitar al millón y medio de jóvenes que no tienen una formación profesional, la integración de la mujer al mercado de trabajo, la adecuación de los puestos de trabajo a las necesidades de los trabajadores mayores y el reconocimiento de las titulaciones de los extranjeros que ya viven en el país. La captación de especialistas extranjeros será la última ratio, a aplicar únicamente si las demás medidas resultan infructuosas. (SPD, 2010a y 2010b).

Democracia-cristiana y La Izquierda coinciden en su rechazo del sistema de puntos. La Izquierda califica de denigrante el sistema de puntos ya que supedita al emigrante a las necesidades de la economía, negando el aspecto humano de la misma (Die Linke, 2010). La democracia-cristiana ha manifestado en diversas ocasiones su convicción de que la inmigración será un elemento central para hacer frente al cambio demográfico, pero no logra cerrar un acuerdo interno en lo que se refiere al sistema de puntos.

Este modelo ha sido respaldado también por la patronal y por el presidente de la Agencia Federal de Empleo, Frank-Jürgen Weise. Éste declaró en noviembre que en vista de la previsión positiva de menos de 3 millones de desempleados el país se verá obligado a emplear mano de obra extranjera, ya que los desempleados de larga duración carecen de la formación necesaria. Weise considera inevitable la inmigración asistida de personal cualificado y aboga por un sistema de puntos como el canadiense similar al que defienden los liberales, basado en criterios como formación, edad, conocimientos del idioma y predisposición para la integración.

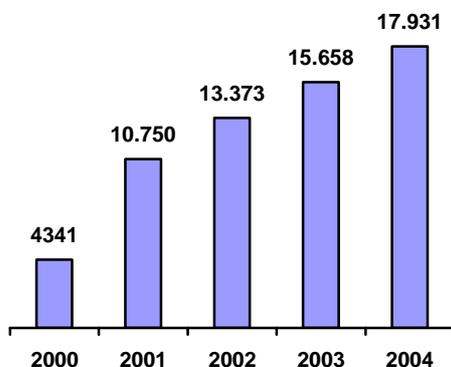
A comienzos de diciembre la comisión conjunta de expertos en materia de inmigración de las principales fundaciones alemanas presentó un decálogo de medidas para dirigir los flujos migratorios que consta de tres medidas: motivar a los expertos para que permanezcan en el país, reformar la ley de extranjería para facilitar la entrada de especialistas extranjeros y crear un sistema de puntos para técnicos extranjeros. (Sachverständigenrat, 2010)

Algunos sindicatos han manifestado estar en contra de cualquier iniciativa de este tipo, por considerar que no existe falta de mano de obra especializada. El sindicato de servicios señala que el debate se debe al interés de los empresarios por poder contratar especialistas extranjeros con unos salarios muy bajos. La Confederación Alemana de Sindicatos (DGB) matiza algo estas consideraciones y afirma que efectivamente diversos sectores (industria del metal y electrónica, educación y atención a la dependencia) tienen dificultades para cubrir sus vacantes.

En este contexto hay que tener en cuenta, que los mecanismos creados hasta la fecha para facilitar la entrada al país de especialistas extranjeros apenas han tenido éxito. El Gobierno creó en 2000 la denominada Greencard. Consistía en la expedición de un permiso de trabajo temporal a especialistas de las TIC. Estaba previsto llegar hasta las 20.000 Greencards pero finalmente solo fueron expedidas

18.000. Por otra parte, la suma de los permisos de trabajo en sus diferentes modalidades expedidos en 2009 ni siquiera llega a los 72.000.

Greencards expedidas, 2000 a 2004



Permisos expedidos a inmigrantes laborales, 2006 a 2009

	2006	2007	2008	2009
Permiso limitado (empleados, atención dependientes, especialistas, au-pair, etc) (art. 18)	67.712	63.314	72.092	66.984
Expertos (art. 19)	456	466	473	689
Investigadores (art. 20)	---	53	96	248
Autónomos (art. 21)	2.498	3.004	3.847	3.778

Frankfurter Allgemeine Zeitung

Los ministros de Trabajo, Ursula von der Leyen (CDU), Educación, Annette Schavan (CDU), Economía, Rainer Brüderle (FDP), e Interior, Thomas de Maizière (CDU), se reunieron el 18 de noviembre para discutir el modo de contratar trabajadores extranjeros a fin de paliar la falta de mano de obra especializada. Schavan aboga por simplificar con una Ley el reconocimiento de títulos extranjeros, con lo cual se podría contar con hasta 300.000 especialistas más, sobre todo en los ámbitos de las ciencias naturales, las ingenierías, las profesiones en el sector de la dependencia y la medicina. Por su parte, Brüderle defiende la introducción de un sistema de puntos en el que se valoren la cualificación profesional de los inmigrantes, las necesidades del mercado laboral alemán, los conocimientos de alemán y otros factores, además de bajar el límite mínimo de ingresos requerido para conceder la residencia indefinida de 66.000 a 40.000 euros anuales. Según el ministro de Economía, la falta de personal especializado significó en 2009 una pérdida de bienestar de cerca de 15.000 millones de euros. De Maizière defiende como suficiente la legislación actual sobre inmigración.

Dado que estas conversaciones fracasaron, el 9 de diciembre los dirigentes de los partidos que forman el Gobierno se reunieron para intentar llegar a un acuerdo. El sistema de puntos por el que abogan los liberales es visto con desconfianza tanto por la CDU como por la CSU. Los conservadores bávaros temen que una modificación de los topes salariales haría inviable el principio de dar preferencia a la mano de obra alemana. De hecho, la prensa informa que el Ministerio de Trabajo está estudiando la posibilidad de eliminar esta comprobación previa para algunas de las profesiones. Para ello está analizando la situación de los diferentes sectores, la Ministra Ursula von der Leyen se ha comprometido a presentar un informe regular que analice la demanda real en todos los sectores y regiones.

BÉLGICA

CLAUSURA DEL PROYECTO “SENTAR CIMIENTOS PARA LA INTERCULTURALIDAD” Y RECOMENDACIONES FINALES

Introducción

Con el fin de impulsar la convivencia entre las diferentes culturas que forman el conjunto de la sociedad belga, el 21 septiembre 2009 el Gobierno, a iniciativa de la Ministra de Empleo e Igualdad de Oportunidades, lanzó el programa “Sentar cimientos para la Interculturalidad”, proyecto ambicioso y lleno de retos, en el que se han implicado numerosos organismos públicos y privados. (Ver Informe Mensual de Noviembre 2009).

Programado para ser puesto en marcha fuera de cualquier contexto electoral, este proyecto debía haberse iniciado en septiembre de 2008, tras el Acuerdo de Gobierno del 18 de marzo de ese mismo año, pero finalmente se puso en marcha un año después, debiendo saltar un obstáculo imprevisto: las elecciones generales anticipadas en junio 2010 y un gobierno federal inestable desde entonces. Esta iniciativa no ha sido la primera en su género y sucede a la Comisión del “Diálogo Intercultural” 2004-2005 y a la mesa redonda de 2002 “Convivir mejor”, siendo en sí una prolongación de ellas.

El objetivo que el Gobierno de la época, presidido por Herman Van Rompuy, se fijó al lanzar “Sentar cimientos para la Interculturalidad” fue, una vez más, reforzar el triunfo de una sociedad basada en la diversidad, el respeto de las identidades y especificidades culturales, la no discriminación, la inserción y la armonización de valores comunes. Para conseguir este objetivo, y poder plasmarlo en políticas concretas, había que buscar fórmulas que diesen cabida a experiencias, opiniones e ideas provenientes de personas, asociaciones y organismos en contacto con la realidad actual del país y alejados de intereses partidistas. Siguiendo esta línea, el Gobierno nombró un Comité de Pilotaje, encargado de coordinar intelectualmente las diferentes actividades, las cuales girarían alrededor de estos puntos:

- Permitir, tras un amplio debate con el conjunto de actores y de personas afectadas, alcanzar nuevas recomendaciones, propuestas de acciones y/o iniciativas reglamentarias o legislativas, relativas a diferentes temáticas ligadas a la interculturalidad.
- Organizar numerosos espacios de diálogo y de reencuentro ciudadano en todo el país.
- Desarrollar a lo largo y ancho de la geografía belga una política de comunicación que permitiera promover la riqueza de las culturas, el éxito de las inserciones y del mestizaje de la sociedad, la valorización de los talentos, e intentar romper con estereotipos y caricaturas.

- Permitir a los actores de ámbitos asociativos o públicos y a las autoridades públicas de los diferentes niveles de poder el intercambio de “buenas prácticas”, desarrolladas localmente o de forma más amplia.

Organización

El proyecto se centró en cinco temáticas principales, aunque no excluyentes: Enseñanza, Empleo, Estructuras, Bienes y Servicios, y Vida Asociativa, Cultural y Mediática, por ser éstos los ámbitos más sensibles a las diferencias. Para poder trabajar estas temáticas, el Comité de Pilotaje creó otras tantas Comisiones, a las que se añadió, en mayo 2010, una sexta Comisión, para tratar problemáticas específicas no incluidas en las anteriores, como la vivienda.

Para dar una orientación común a los trabajos de estas Comisiones, se decidió organizar la reflexión en torno a los puntos siguientes:

- Evaluación del seguimiento de las recomendaciones del Informe de la Comisión del Diálogo Intercultural 2004-2005;
- Situación actual de las experiencias y cuestiones centrales planteadas desde 2005.
- Recomendaciones nuevas, actualizadas o recogidas del Informe de la Comisión del Diálogo Intercultural.

Posiciones iniciales

Cinco han sido las posiciones iniciales que obtuvieron la unanimidad de todos los actores del Comité de Pilotaje.

La interculturalidad: una responsabilidad de todos en un contexto de reciprocidad.

Intentar que las responsabilidades no se concentren exclusivamente en las políticas y/o en las minorías afectadas, sino que comprometa, en primer lugar, a la sociedad frente al desafío de la interculturalidad, permitiendo así exigir que las personas que se encuentren en desventaja debido a su pertenencia u origen, convicción y/o cultura, se inviertan y se comprometan a su vez a que el proyecto de convivencia se haga realidad.

El obstáculo de las diferencias socio-económicas

Acortar distancias entre las franjas de la población acomodada, que en general se benefician del arsenal de derechos sociales y económicos puesto a su disposición, y el grupo, demasiado numeroso, de los que por diversas razones, se encuentran en situación de exclusión.

Este grupo, extremadamente vulnerable, debe ser una de las prioridades de toda política, sea cual sea su propósito. Las personas originarias de minorías étnicas, culturales y religiosas siguen estando ampliamente representadas dentro del grupo de personas en desventaja, desde el punto de vista socio-económico.

La difícil demarcación entre políticas migratorias y de integración.

Estar alerta y luchar contra algunas de las consecuencias indirectas de una política migratoria que, a falta de transparencia, proyecta su sombra sobre la realidad de la “convivencia”.

En Bélgica, como en la mayoría de los países miembros de la UE, el marco legislativo puesto en práctica para controlar la movilidad internacional de las personas difiere, según se trate de liberalizar esta circulación en el seno de la UE para los ciudadanos nacionales de dichos estados, o, por el contrario, de mantener un control sobre dicha movilidad en los casos de personas originarias de terceros países. Con el tiempo, estas reglas se han suavizado para las primeras y endurecido para las segundas y, en la práctica, este endurecimiento es opaco. Por ende, una política migratoria vaga y opaca es igualmente injusta.

A la espera de que esto se solucione, la diferencia que existe entre el discurso oficial de control de las fronteras y la realidad de las migraciones que continúan, se torna contra las minorías. Estas personas, que frecuentemente llevan años residiendo en Bélgica, ven sus derechos disminuidos por el solo hecho de su origen, su convicción y/o su cultura.

Definición de “minoría”.

Durante mucho tiempo esta ha sido una cuestión de largos debates: “personas procedentes de la emigración”, “minorías culturales”, “foráneos”...

En 2005, la Comisión del Diálogo Intercultural, se hizo las mismas preguntas, rechazando los términos “foráneos” e “inmigrantes” proponiendo la designación “minorías culturales”. El Comité de Pilotaje de “Crear Cimientos para la Interculturalidad” estima que el adjetivo “cultural” no cubre todas las situaciones, por lo que ha preferido optar por una expresión más completa y hablar de “minorías étnicas, culturales y/o religiosas”, poniendo el acento en uno u otro calificativo, según el contexto.

Seguimiento del proyecto.

Esta última posición inicial, sobre la que se pusieron de acuerdo los miembros del Comité de Pilotaje, era el talante a dar al informe: éste no debía plantearse como un análisis científico, sino como un esfuerzo colectivo de avance, lo más concreto posible, sobre un número de cuestiones difíciles y, a menudo, muy sensibles respecto a la interculturalidad. La meta era llegar a formular soluciones, lo más concretas posibles, en temas en los que la política, desde hace años, no encuentra vías de entendimiento.

Principales recomendaciones

Tras un año de trabajo laborioso, el Comité de Pilotaje ha presentado un Informe final, claro, concreto y condensado, que se ha hecho público el 8 de noviembre de 2010. Del conjunto de las 67 recomendaciones formuladas en él resaltan siete, cuyo impacto simbólico y práctico es sin duda más fuerte y, por tanto, su adopción unánime es susceptible de relanzar de manera voluntariosa las políticas de la interculturalidad.

Las dos primeras recomendaciones conciernen a los signos externos de las convicciones personales; las dos siguientes se refieren a la discriminación en el empleo; la quinta a la controvertida cuestión de los “acomodamientos razonables”; la sexta apunta a introducir más igualdad en la elección de las fiestas del calendario civil, y la séptima versa sobre la importante problemática de la memoria histórica. El Comité de Pilotaje ha querido añadir una octava recomendación a propósito del seguimiento de los trabajos realizados durante todo el proyecto.

1ª Recomendación: Signos externos de convicciones personales en la escuela.

En el marco de la enseñanza obligatoria, el Comité de Pilotaje preconiza la libertad generalizada de que los alumnos puedan portar estos signos los tres últimos años de la enseñanza secundaria y su prohibición completa antes de los tres primeros años de dicho nivel.

2ª Recomendación:

Signos externos de convicciones personales de los agentes de servicios públicos (estén o no en contacto con el público).

El Comité de Pilotaje preconiza una libertad general para llevar dichos signos, limitando la prohibición sólo a los agentes que ocupen un cargo de responsabilidad. Los textos legales deberán definir de manera inequívoca y muy restrictiva las funciones incluidas en esta prohibición (policía, justicia, ejército).

3ª Recomendación: Sistema de control socio-económico

El Comité de Pilotaje insiste en que el proyecto de puesta en práctica de un sistema de control socio-económico sea operativo lo antes posible. Este control es la condición mínima indispensable para objetivar la discriminación en el empleo y poner los medios adecuados para reducirla.

4ª Recomendación: Sistema de Cuotas

El Comité aboga porque los Poderes Públicos elaboren un sistema de cuotas restringidas en el tiempo que, poniendo mucho cuidado en respetar los límites impuestos por el principio constitucional y las modalidades de prohibición de discriminación, permitan la contratación de personas procedentes de minorías y recomienda, concretamente, al Gobierno federal que finalice en un corto plazo el real decreto previsto en la Ley Antidiscriminación, de 10 de mayo 2007, y fije las condiciones de las acciones positivas.

5ª Recomendación: Acomodamientos razonables

En esta materia, el Comité de Pilotaje invita a que se estudie, con suficiente antelación, las eventuales ventajas e inconvenientes que ofrecería la ampliación del concepto “acomodamientos razonables”, tal como está definido en la Ley de 10 de mayo 2007, con el fin de que estos ajustes no conciernan, una vez más, solo a las personas discapacitadas, sino que puedan también aplicarse a otras situaciones, principalmente a las vinculadas a la convicción religiosa o filosófica.¹⁹

6ª Recomendación: Reforma del calendario de días festivos legales

El Comité de Pilotaje propone:

- Conservar los cinco días festivos siguientes: 1 enero (1er. día del año), 1 mayo (fiesta del trabajo), 21 julio (fiesta nacional), 11 noviembre (celebración del Armisticio de la 1ª Guerra Mundial).
- Permitir a cada persona elegir libremente dos días “flotantes”, según su cultura o su religión.
- Crear tres nuevos días festivos, no religiosos. Estos podrían coincidir con jornadas internacionales que celebren la diversidad y la lucha contra las discriminaciones, como por ejemplo el día internacional de la mujer (8 marzo), el día internacional contra el racismo (21 marzo) y el día mundial de la diversidad cultural (21 mayo).

¹⁹ La Ley antidiscriminación de 10 mayo 2007 establece la lista de los criterios protegidos de toda discriminación directa o indirecta: “edad, orientación sexual, estado civil, nacimiento, fortuna, convicción religiosa o filosófica, convicción política, convicción sindical, idioma, estado de salud actual o futuro, minusvalía, característica física o genética, origen social”.

7ª Recomendación: Memoria histórica

El comité de Pilotaje recomienda:

- Sobre la negación: mantener en el conjunto legislativo belga, una ley que tienda a reprimir la negación, la minimización, la justificación o la aprobación de genocidios que:
 - por una parte, amenacen la democracia tendiendo a rehabilitar una ideología racista;
 - por otra, que ofendan la memoria de las víctimas de genocidio y la de sus supervivientes.

Esta ley sigue siendo esencial en la lucha contra el racismo y es recomendable suprimir la referencia explícita al genocidio cometido por el régimen nacional-socialista alemán durante la Segunda Guerra Mundial, de manera que se pueda aplicar a otros genocidios.

- Sobre el colonialismo: que las autoridades políticas manifiesten un reconocimiento de este pasado, para que las jóvenes generaciones, en su mayoría belgas, puedan crecer en un país que asume este contencioso histórico y exprese su responsabilidad y su pesadumbre por estos acontecimientos dramáticos.

8ª Recomendación:

En esta última recomendación el Comité de Pilotaje preconiza la creación rápida, en cada uno de los niveles del Estado que corresponda, de un mecanismo de seguimiento y de evaluación de todas las recomendaciones recogidas en este informe, designando instancias específicas que aseguren dicho seguimiento, y con un calendario puntual de puesta en marcha. Asimismo, resalta que las recomendaciones que necesiten una salida legislativa o por decreto requieren una atención específica.

Esta recomendación es una consecuencia del balance que se hizo antes de comenzar la campaña "Sentar Cimientos para la Interculturalidad", sobre el informe y las recomendaciones finales de la Comisión del Diálogo Intercultural de 2005. Al término de los trabajos de dicha Comisión no se nombró ninguna instancia para asegurar el seguimiento de sus propuestas. Esta ausencia de seguimiento sistemático durante estos cinco años anteriores ha provocado la imposibilidad de hacer una verdadera evaluación y un balance fiable que hubiese podido servir de referencia a los actores del proyecto actual y, algo más preocupante: las recomendaciones de dicha Comisión fueron acogidas muy favorablemente en el momento de su publicación, pero, salvo raras excepciones, todo quedó en papel mojado debido a esta falta de seguimiento.

Por todo ello el Comité de Pilotaje advierte que si esta vez no se ponen los medios necesarios para que esto no vuelva a ocurrir, de aquí a cinco años, será necesario lanzar un nuevo proyecto, que además no podrá apoyarse en las experiencias de éste.

ITALIA

APROBADO DEFINITIVAMENTE EL CONTINGENTES PARA 2010

El 30 de diciembre se publicó el Decreto del Presidente del Consejo de Ministros sobre contingentes para 2010 (que en realidad tendrá efecto a partir de 2011), que prevé la asignación de 98.080 permisos de residencia y trabajo no de temporada, que se añaden a los 6.000 ya previstos con el anterior decreto, de 1 de abril.

Los 98.080 nuevos permisos se distribuyen de la siguiente manera:

- 52.080 permisos reservados a ciudadanos de los países que han firmado (19 en total) o de los que van a firmar con Italia acuerdos específicos de cooperación en materia migratoria
- 30.000 para el sector doméstico y de asistencia a la persona
- 11.000 para la conversión en permiso de trabajo por cuenta ajena de permisos de residencia por otros motivos (Estudio, formación, trabajo de temporada, titulares de permisos CE de larga duración expedidos por otro país de la Unión Europea).
- 500 para la conversión en permiso de trabajo autónomo de permisos CE de larga duración expedidos por otro país de la Unión Europea.
- 4.000 permisos para ciudadanos extranjeros residentes en el exterior que hayan completado cursos de formación en origen.
- 500 permisos para descendientes de italianos residentes en Argentina, Uruguay, Venezuela y Brasil.

Las solicitudes deberán ser presentadas por los empresarios exclusivamente a través del sistema telemático a partir del portal del Ministerio de Interior, según las modalidades establecidas por una circular conjunta de los Ministerios de Interior y de Trabajo, que también indica los días ("Click days") a partir de los cuales pueden enviarse los formularios:

- El 31 de enero de 2011 a partir de las 8 de la mañana para los 52.080 procedentes de países con acuerdo de colaboración con Italia.
- El 2 de febrero, a las 8 de la mañana, para los 30.000 del sector doméstico y de asistencia personal.

- El 3 de febrero, a partir de las 8, para todos los demás.

La entrada en vigor de la directiva 115/2008 contradice la normativa italiana sobre expulsiones.

Existe el riesgo de que la nueva directiva europea sobre inmigración, que ha entrado en vigor el 24 de diciembre de 2010, desbarajuste el mecanismo de expulsiones de Italia, "anulando" de alguna manera un decenio de leyes nacionales sobre la "clandestinidad", al volver a llevar toda la materia a la fase anterior al 2002, es decir antes de la aprobación de la Ley "Bossi-Fini" sobre extranjería. Los puntos clave de incompatibilidad entre la directiva europea y la actual ley italiana son:

- en lugar del «inmediato acompañamiento a la frontera» o, en alternativa, de una «detención» en un Centro de Identificación y Expulsión (CIE), según la UE al extranjero "clandestino" deberá asegurársele un período entre 7 y 30 días para el «alejamiento voluntario» de Italia.
- La prohibición de volver a Italia para un extranjero expulsado no podrá superar los 5 años (la ley italiana prevé 10).
- En caso de recurso al juez, la expulsión debería suspenderse (la ley italiana no lo prevé).

La directiva europea, de 2008, no ha sido transpuesta al ordenamiento italiano antes de la fecha límite del 24 de diciembre de 2010, por lo que debería ser aplicable directamente, en base al principio del primado de las normas comunitarias sobre las nacionales. Por lo que este ha sido, según algunos, un "regalo de Navidad" para los inmigrantes. De hecho, los tribunales y los jueces de paz italianos ya desde hace tiempo están estudiando con empeño la materia para entender cómo comportarse. Y a los jueces de paz de Milán les ha llegado una comunicación para recordarles que «la aplicación de la directiva comunitaria (...) desbarajustará el actual sistema de expulsiones».

Un elemento central para comprender cómo se aplicará la directiva gira alrededor del "delito de clandestinidad", introducido en el ordenamiento italiano por la Ley de 2009 sobre seguridad pública. En efecto, las normas europeas no se aplican a expulsiones que sean consecuencia de una sanción penal y por tanto no deberían afectar a Italia, para la que la clandestinidad es un delito penal. Pero algunos juristas consideran que el delito de clandestinidad ha sido introducido precisamente para soslayar la directiva y que por lo tanto no podrá limitar su aplicación.

ESPAÑA

INDICADORES

RESUMEN ULTIMOS DATOS

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

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

CUADROS DE SEGURIDAD SOCIAL

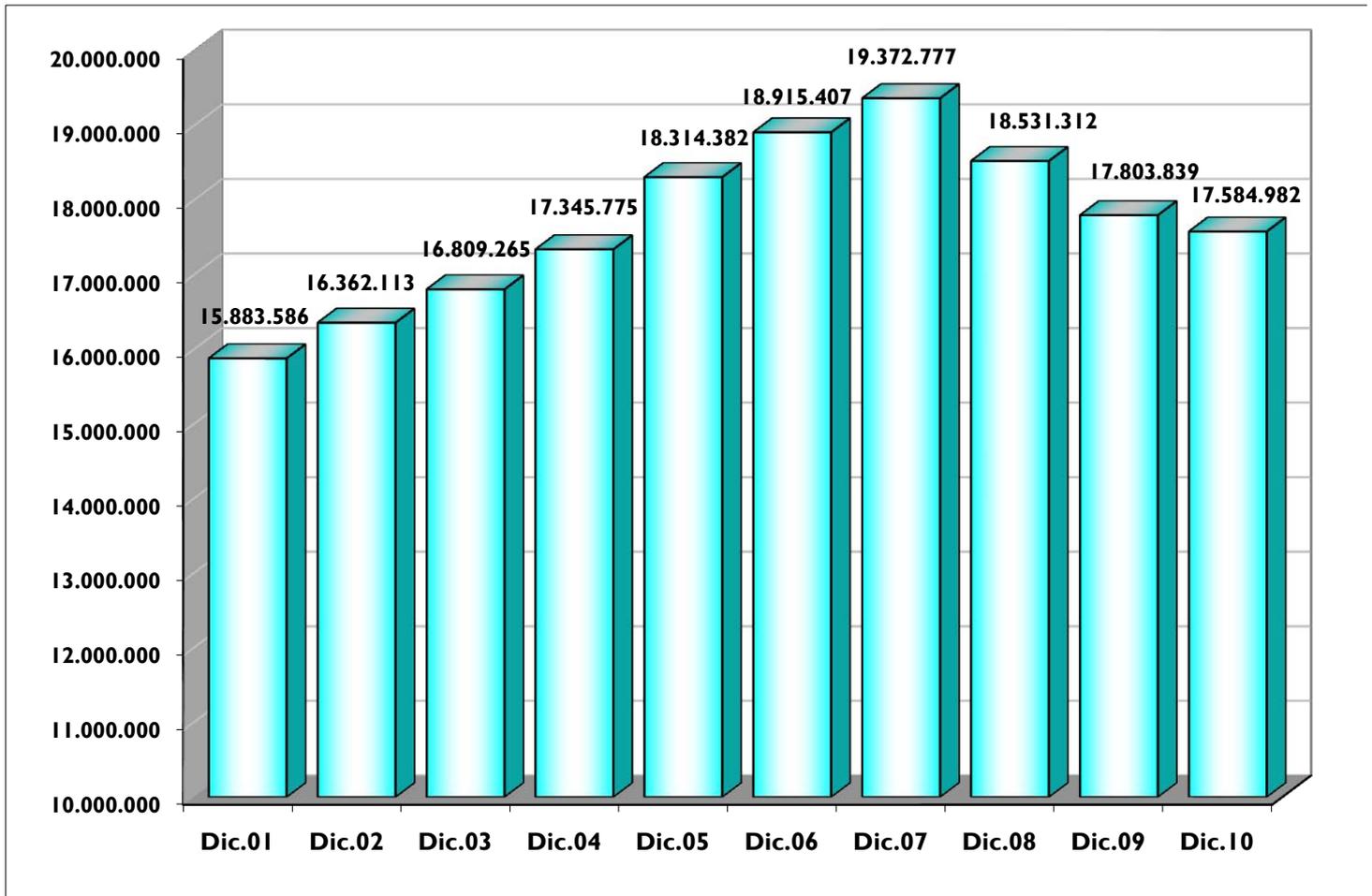
SEGURIDAD SOCIAL

HOJA RESUMEN DE PRINCIPALES DATOS

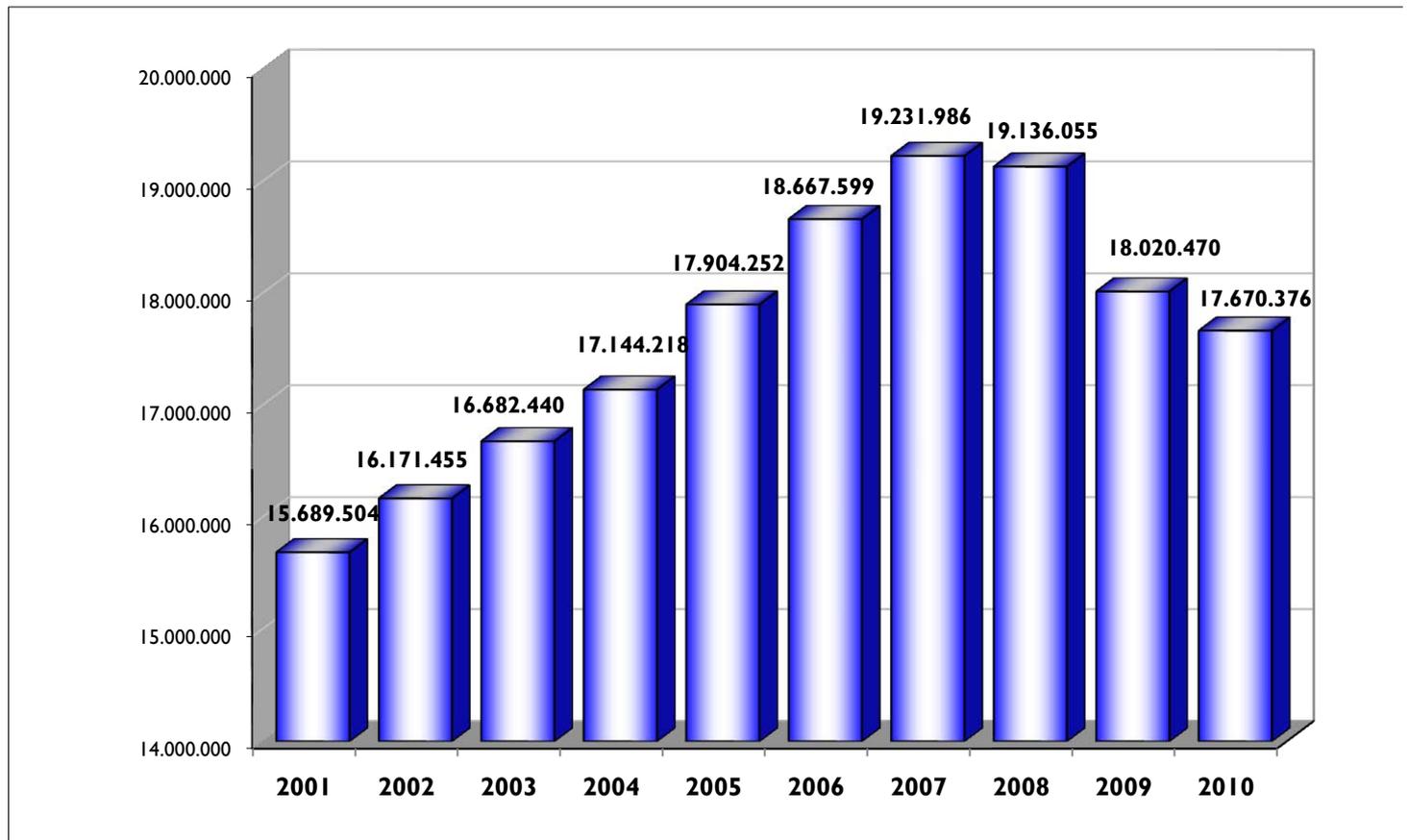
MAGNITUDES	FECHA	NÚMERO
Gasto Sistema Seguridad Social (Provisional)	nov-10	96.785,66 Mill. Euros
Gasto Pensiones Contributivas	nov-10	81.044,12 Mill. Euros
Afiliados medios a la Seg. Social (mensual)	dic-10	17.584.982
Afiliados medios a la Seg. Social (anual)	Media 2010	17.670.376
Número de Pensiones Contributivas	dic-10	8.739.732
Importe pensión media Sistema	dic-10	785,83 Euros.
Importe pensión media Jubilación	dic-10	892,38 Euros.
Importe pensión media Jub. Reg. Gral	dic-10	1.110,23 Euros.
Encuesta de Población activa (INE/EPA)	III Trim. 2010	
. Ocupados	"	18.546.800
. Parados	"	4.574.700
. Tasa de actividad	"	60,08%
. Tasa paro	"	19,79%
Paro registrado (INEM)	dic-10	4.100.073
Contratos registrados (INEM)	dic-10	1.189.818
Contratos registrados (INEM)	Acumulado 2010	14.417.150
Salario Mínimo Interprofesional	año 2010	633,30 Euros/Mes
IPC (variación mensual)	dic-10	0,6
IPC (variación interanual)	"	3,0

EVOLUCIÓN DE LA AFILIACIÓN

. MEDIAS MENSUALES



. MEDIAS ANUALES



EVOLUCIÓN DE LA AFILIACIÓN POR GÉNERO

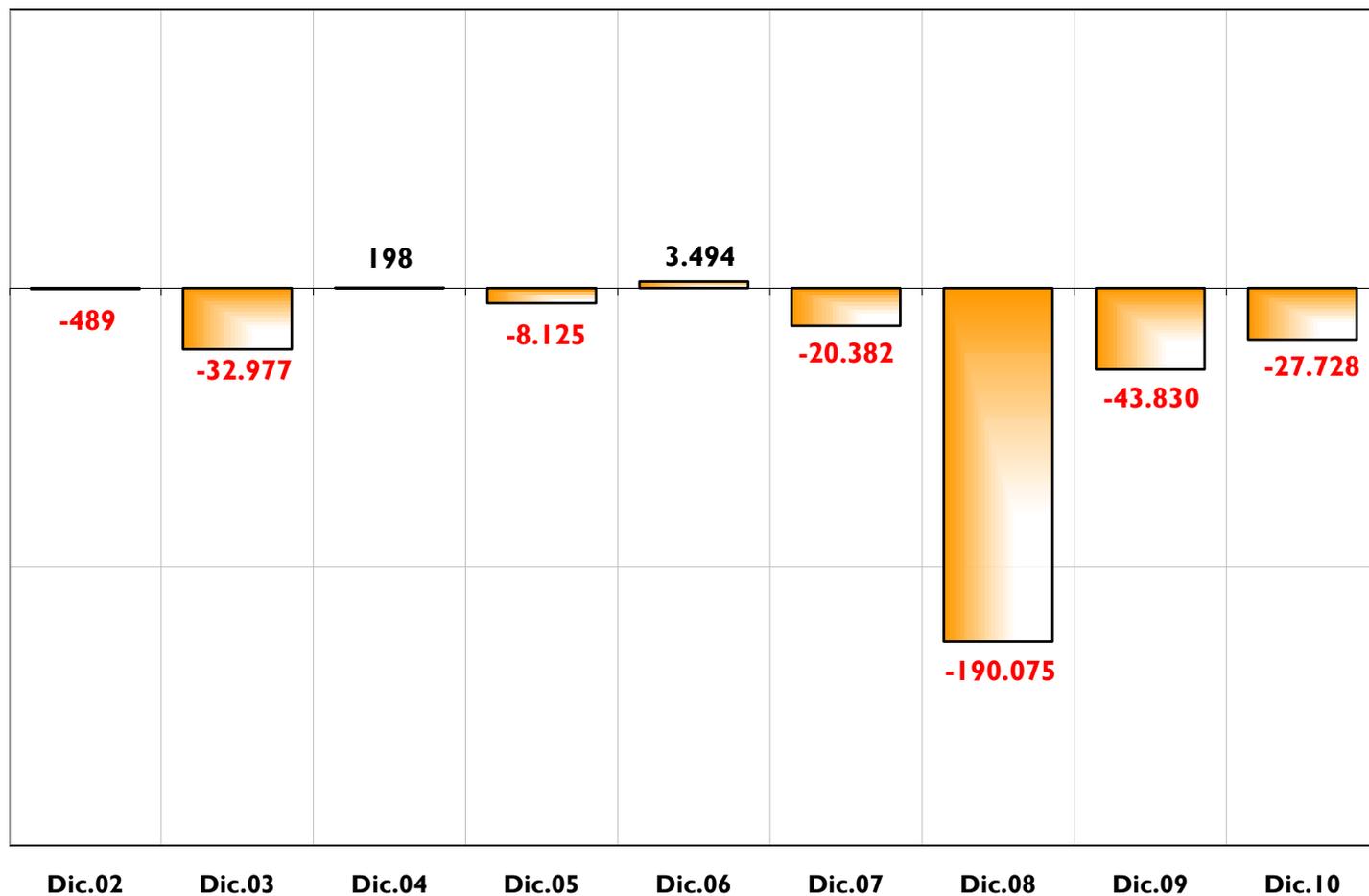
	HOMBRES		MUJERES		TOTAL	Variación Interanual en %		
	Número	% s/total	Número	% s/total		Hombres	Mujeres	Total
Media 2008								
Enero	11.087.203	57,86%	8.073.595	42,14%	19.160.798	0,82	3,75	2,04
Febrero	11.138.417	57,86%	8.113.708	42,14%	19.252.125	0,46	3,61	1,77
Marzo	11.140.381	57,68%	8.174.023	42,32%	19.314.404	-0,17	3,47	1,34
Abril	11.138.826	57,55%	8.217.444	42,45%	19.356.270	-0,50	3,28	1,07
Mayo	11.134.557	57,37%	8.275.085	42,63%	19.409.642	-1,20	3,01	0,55
Junio	11.109.558	57,39%	8.249.395	42,61%	19.358.953	-1,90	2,44	-0,10
Julio	11.131.390	57,43%	8.250.833	42,57%	19.382.223	-2,39	2,00	-0,57
Agosto	10.967.445	57,31%	8.170.111	42,69%	19.137.556	-2,63	1,84	-0,77
Septiembre	10.864.979	57,12%	8.155.381	42,88%	19.020.360	-3,43	1,43	-1,40
Octubre	10.748.123	56,81%	8.170.350	43,19%	18.918.473	-4,58	0,77	-2,34
Noviembre	10.601.841	56,63%	8.119.546	43,37%	18.721.387	-5,86	-0,15	-3,46
Diciembre	10.438.161	56,33%	8.093.151	43,67%	18.531.312	-6,82	-0,95	-4,34
Media 2009								
Enero	10.230.411	56,27%	7.951.332	43,73%	18.181.743	-7,73	-1,51	-5,11
Febrero	10.182.132	56,22%	7.930.478	43,78%	18.112.611	-8,59	-2,26	-5,92
Marzo	10.125.799	56,07%	7.932.323	43,93%	18.058.122	-9,11	-2,96	-6,50
Abril	10.083.029	55,91%	7.951.154	44,09%	18.034.183	-9,48	-3,24	-6,83
Mayo	10.110.347	55,85%	7.993.141	44,15%	18.103.487	-9,20	-3,41	-6,73
Junio	10.129.520	55,97%	7.968.466	44,03%	18.097.986	-8,82	-3,41	-6,51
Julio	10.177.823	56,10%	7.965.731	43,90%	18.143.554	-8,57	-3,46	-6,39
Agosto	10.090.470	56,05%	7.910.840	43,95%	18.001.310	-8,00	-3,17	-5,94
Septiembre	10.030.318	55,93%	7.904.777	44,07%	17.935.095	-7,68	-3,07	-5,71
Octubre	9.974.586	55,70%	7.934.359	44,30%	17.908.945	-7,20	-2,89	-5,34
Noviembre	9.922.472	55,60%	7.925.197	44,40%	17.847.669	-6,41	-2,39	-4,67
Diciembre	9.863.489	55,40%	7.940.350	44,60%	17.803.839	-5,51	-1,89	-3,93
Media 2010								
Enero	9.711.767	55,35%	7.834.244	44,65%	17.546.011	-5,07	-1,47	-3,50
Febrero	9.727.043	55,35%	7.845.308	44,65%	17.572.351	-4,47	-1,07	-2,98
Marzo	9.719.194	55,24%	7.875.614	44,76%	17.594.808	-4,02	-0,71	-2,57
Abril	9.734.254	55,16%	7.914.407	44,84%	17.648.660	-3,46	-0,46	-2,14
Mayo	9.789.710	55,12%	7.972.187	44,88%	17.761.897	-3,17	-0,26	-1,89
Junio	9.829.761	55,27%	7.956.021	44,73%	17.785.782	-2,96	-0,16	-1,73
Julio	9.893.673	55,43%	7.954.650	44,57%	17.848.323	-2,79	-0,14	-1,63
Agosto	9.817.062	55,41%	7.899.402	44,59%	17.716.464	-2,71	-0,14	-1,58
Septiembre	9.761.700	55,24%	7.909.780	44,76%	17.671.480	-2,68	0,06	-1,47
Octubre	9.726.518	55,06%	7.939.632	44,94%	17.666.149	-2,49	0,07	-1,36
Noviembre	9.684.814	54,99%	7.927.895	45,01%	17.612.709	-2,40	0,03	-1,32
Diciembre	9.638.734	54,81%	7.946.248	45,19%	17.584.982	-2,28	0,07	-1,23

EVOLUCIÓN DE LA AFILIACIÓN DE TRABAJADORES EXTRANJEROS

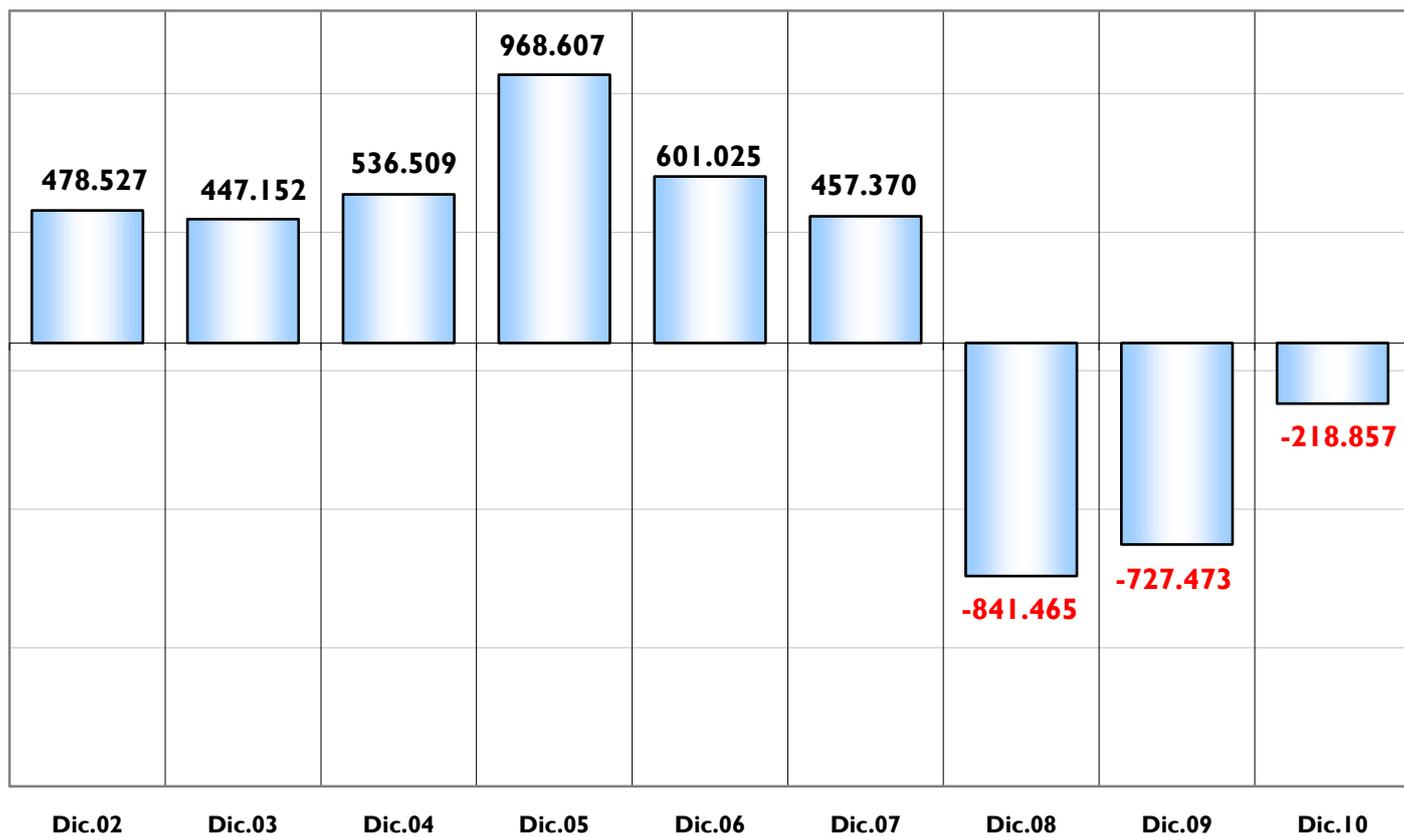
	General	Autónomos	Agrario	Mar	Carbón	Hogar	Total
2.008							
enero	1.457.518	224.793	160.394	4.053	647	152.697	2.000.102
febrero	1.485.107	228.665	174.880	4.746	648	153.897	2.047.942
marzo	1.503.075	232.747	180.765	5.007	643	156.476	2.078.714
abril	1.521.239	235.501	187.940	5.142	651	159.355	2.109.828
mayo	1.542.888	237.063	195.130	5.419	658	162.465	2.143.623
junio	1.555.074	238.627	182.630	4.998	657	165.205	2.147.191
julio	1.569.672	237.774	171.120	5.741	664	166.909	2.151.880
agosto	1.533.364	235.077	169.305	5.750	716	167.666	2.111.878
septiembre	1.502.998	234.109	177.798	5.692	742	167.318	2.088.657
octubre	1.451.238	232.242	201.737	5.267	726	168.338	2.059.547
noviembre	1.393.176	228.554	197.992	5.165	711	169.692	1.995.291
diciembre	1.337.572	224.156	201.379	4.400	679	170.446	1.938.632
2.009							
enero	1.276.805	216.814	207.148	4.123	684	170.784	1.876.358
febrero	1.271.601	211.261	212.482	4.752	707	172.147	1.872.951
marzo	1.265.703	209.053	219.728	5.067	720	173.701	1.873.971
abril	1.269.400	207.690	229.749	5.146	720	174.687	1.887.392
mayo	1.286.019	207.074	243.235	5.299	720	174.877	1.917.223
junio	1.302.924	206.691	239.358	5.313	719	174.931	1.929.937
julio	1.325.531	205.178	223.362	5.598	707	174.501	1.934.877
agosto	1.312.830	203.188	218.916	5.641	707	174.046	1.915.328
septiembre	1.286.086	202.816	240.172	5.492	707	173.321	1.908.595
octubre	1.256.571	201.704	254.184	5.170	709	173.960	1.892.298
noviembre	1.233.490	199.099	250.291	4.864	710	174.890	1.863.344
diciembre	1.210.693	197.625	259.429	4.119	692	175.490	1.848.047
2.010							
enero	1.168.108	195.750	262.683	4.024	693	175.614	1.806.873
febrero	1.179.025	194.963	261.122	4.610	720	177.545	1.817.985
marzo	1.190.815	196.038	255.740	4.994	728	179.916	1.828.230
abril	1.212.531	197.412	252.611	5.205	730	181.881	1.850.369
mayo	1.239.060	198.891	256.420	5.278	705	183.185	1.883.538
junio	1.260.607	200.342	249.340	5.318	692	183.361	1.899.660
julio	1.282.766	200.489	228.195	5.463	670	182.574	1.900.157
agosto	1.270.345	199.473	221.032	5.346	655	181.084	1.877.935
septiembre	1.244.780	199.969	238.711	5.327	652	179.236	1.868.675
octubre	1.217.676	200.519	258.973	5.175	639	179.091	1.862.073
noviembre	1.192.091	199.978	251.323	4.745	623	178.994	1.827.754
diciembre	1.169.962	198.932	262.607	3.960	586	178.932	1.814.979

EVOLUCIÓN DE LA AFILIACIÓN A LA SEGURIDAD SOCIAL

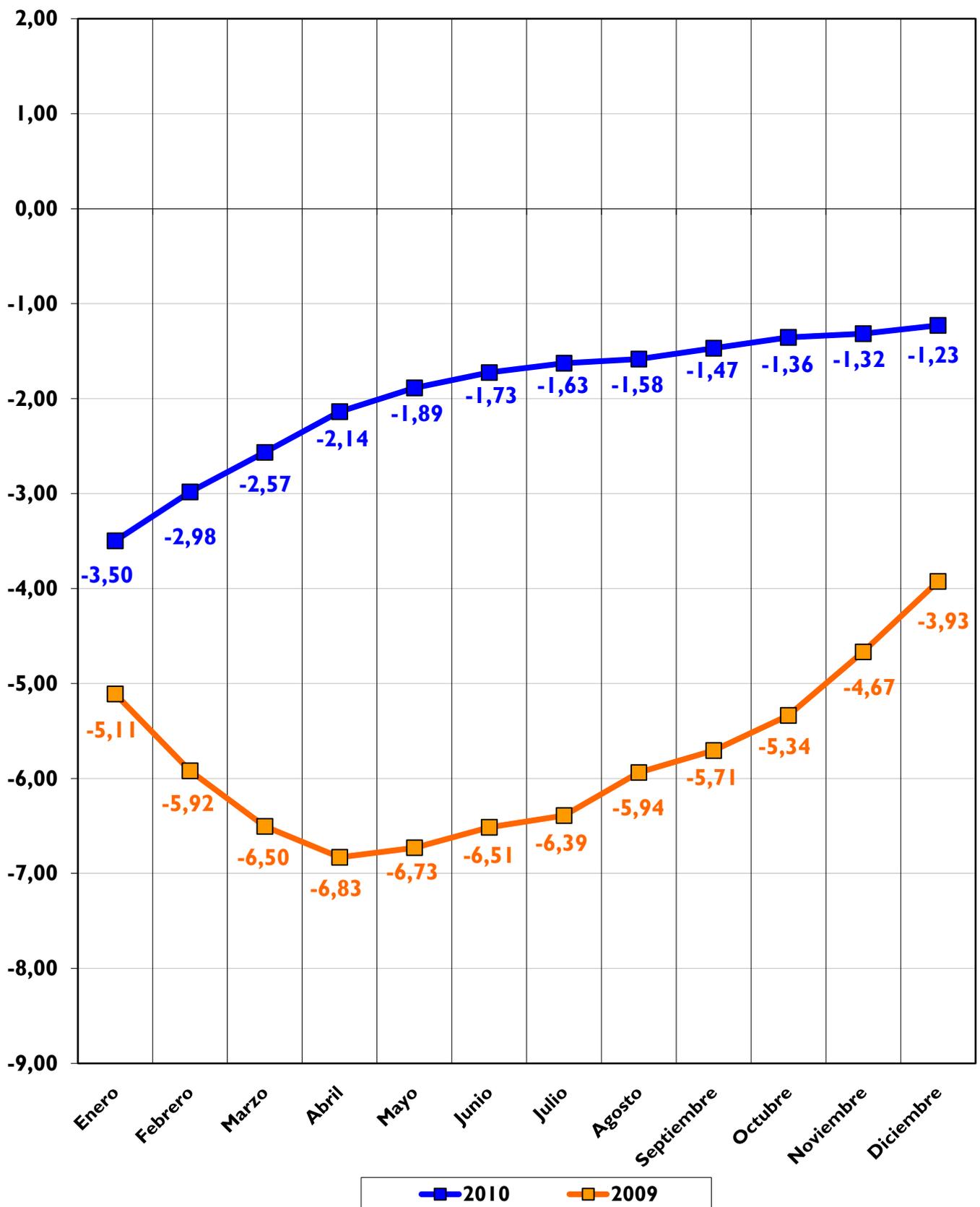
. VARIACIÓN MENSUAL



. VARIACIÓN ANUAL



TASAS DE VARIACIÓN INTERANUAL DE LA AFILIACIÓN

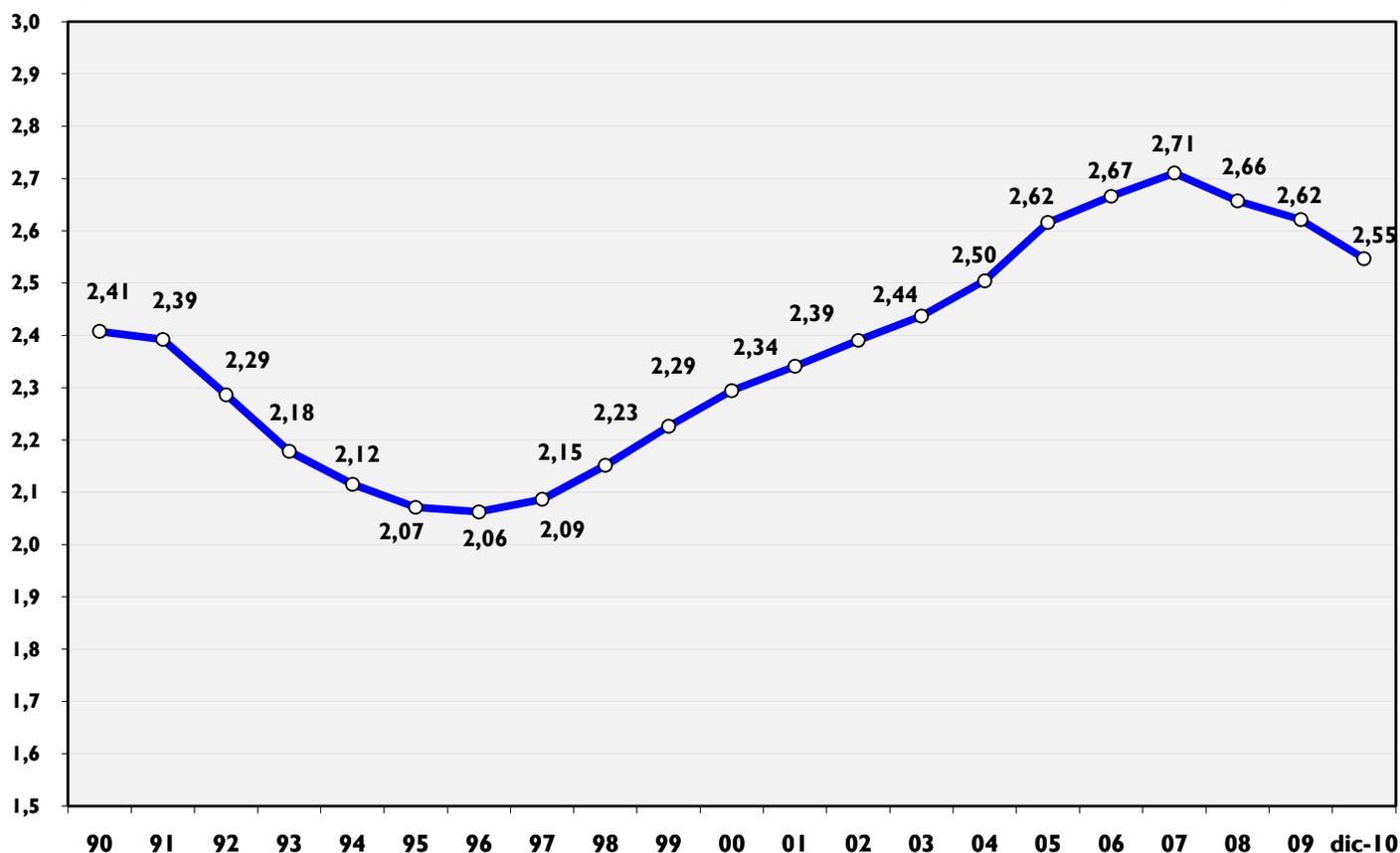


EVOLUCION AFILIADOS/PENSIONISTAS

	AFILIADOS OCUPADOS	AFILIADOS EN DESEMPLEO	TOTAL AFILIADOS	PENSIONISTAS	RELACION AFIL./PENS
dic-88	11.776.913	1.096.003	12.872.916	5.507.151	2,34
dic-89	12.304.350	1.094.136	13.398.486	5.636.359	2,38
dic-90	12.587.744	1.310.779	13.898.523	5.773.170	2,41
dic-91	12.614.031	1.532.417	14.146.448	5.913.691	2,39
dic-92	12.234.096	1.607.685	13.841.781	6.054.084	2,29
dic-93	11.916.436	1.736.397	13.652.833	6.268.105	2,18
dic-94	12.109.602	1.410.066	13.519.668	6.391.427	2,12
dic-95	12.300.791	1.194.809	13.495.600	6.516.282	2,07
dic-96	12.534.661	1.152.362	13.687.023	6.636.497	2,06
dic-97	13.029.432	1.034.695	14.064.127	6.740.378	2,09
dic-98	13.816.294	914.356	14.730.650	6.846.595	2,15
dic-99	14.578.326	853.664	15.431.990	6.932.804	2,23
dic-00	15.236.218	863.763	16.099.981	7.017.233	2,29
dic-01	15.748.752	920.661	16.669.413	7.121.087	2,34
dic-02	16.188.390	1.000.967	17.189.357	7.190.919	2,39
dic-03	16.589.561	1.073.834	17.663.395	7.247.856	2,44
dic-04	17.161.920	1.121.015	18.282.935	7.300.329	2,50
dic-05	18.156.182	1.169.636	19.325.818	7.388.500	2,62
dic-06	18.770.259	1.209.077	19.979.336	7.494.385	2,67
dic-07	19.195.755	1.367.463	20.563.218	7.586.574	2,71
dic-08	18.305.613	2.156.051	20.461.664	7.700.749	2,66
dic-09	17.640.018	2.874.522	20.514.540	7.826.416	2,62
dic-10 (1)	17.478.095	2.764.938	20.243.033	7.948.463	2,55

(1) Dato provisional al referirse los afiliados en desempleo al mes de octubre de 2010

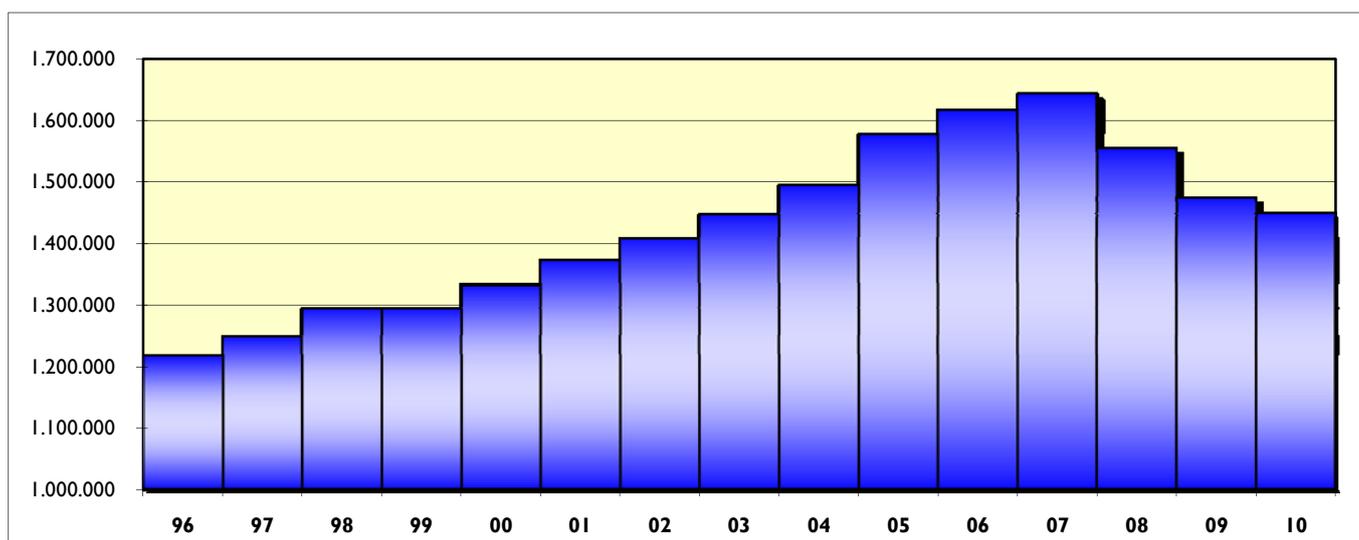
Los datos de afiliados ocupados corresponden al último día de cada mes (no son medios como en las estadísticas anteriores), debido a la antigüedad de la serie cuando no se disponía de datos medios y a fin de que se puedan realizar comparaciones homogéneas



EVOLUCION DE LAS EMPRESAS EN ALTA A LA SEGURIDAD SOCIAL

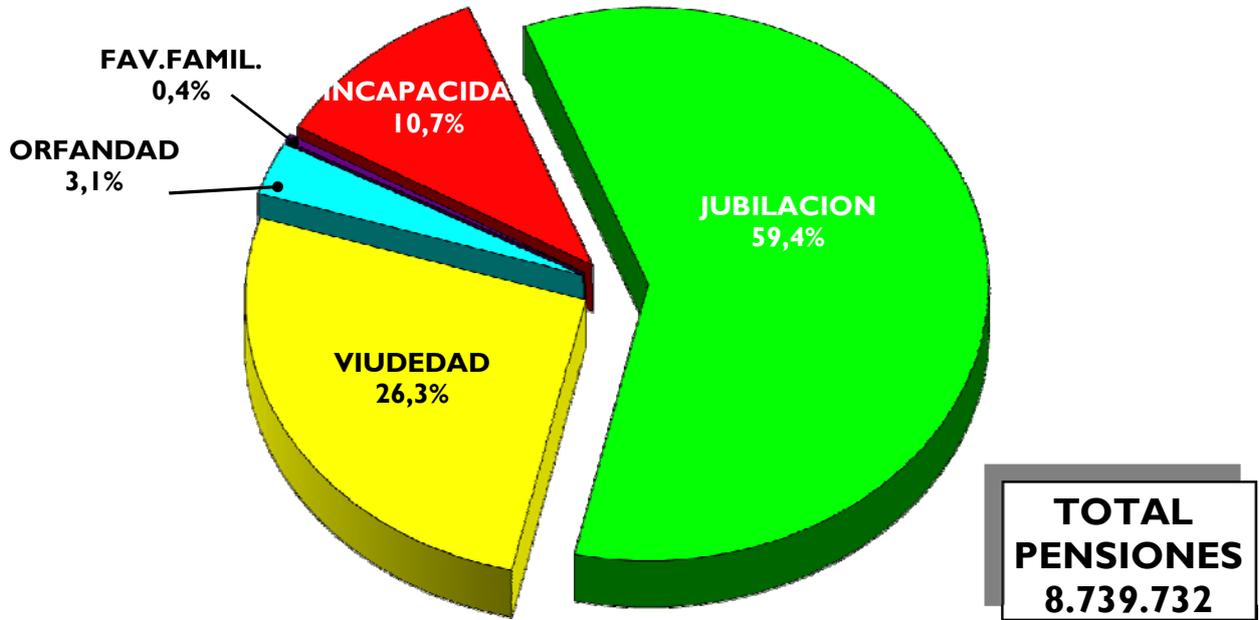
A 31 de diciembre

	General	Mar	Carbón	Total	Variación anual	
					absoluta	%
1980	658.037	26.061	470	684.568		
1981	655.360	27.028	496	682.884	-1.684	-0,25
1982	655.108	27.956	533	683.597	713	0,10
1983	656.295	28.203	548	685.046	1.449	0,21
1984	663.095	28.621	553	692.269	7.223	1,05
1985	686.339	27.655	519	714.513	22.244	3,21
1986	715.429	24.825	459	740.713	26.200	3,67
1987	771.985	24.121	415	796.521	55.808	7,53
1988	840.524	23.898	297	864.719	68.198	8,56
1989	904.713	24.557	282	929.552	64.833	7,50
1990	949.616	21.300	296	971.212	41.660	4,48
1991	987.980	20.040	273	1.008.293	37.081	3,82
1992	995.999	18.176	266	1.014.441	6.148	0,61
1993	975.439	17.154	244	992.837	-21.604	-2,13
1994	1.095.700	14.749	223	1.110.672	117.835	11,87
1995	1.152.440	13.589	220	1.166.249	55.577	5,00
1996	1.202.578	13.346	206	1.216.130	49.881	4,28
1997	1.234.785	13.353	187	1.248.325	32.195	2,65
1998	1.281.282	13.133	159	1.294.574	46.249	3,70
1999	1.281.786	12.926	140	1.294.852	278	0,02
2000	1.320.420	12.766	128	1.333.314	38.462	2,97
2001	1.360.187	12.460	129	1.372.776	39.462	2,96
2002	1.397.149	12.425	119	1.409.693	36.917	2,69
2003	1.435.426	12.144	119	1.447.689	37.996	2,70
2004	1.483.058	11.952	109	1.495.119	47.430	3,28
2005	1.565.117	11.749	99	1.576.965	81.846	5,47
2006	1.606.007	11.518	97	1.617.622	40.657	2,58
2007	1.631.963	11.347	96	1.643.406	25.784	1,59
2008	1.543.866	10.770	90	1.554.726	-88.680	-5,40
2009	1.465.034	10.656	85	1.475.775	-78.951	-5,08
2010	1.439.850	10.343	78	1.450.271	-25.504	-1,73



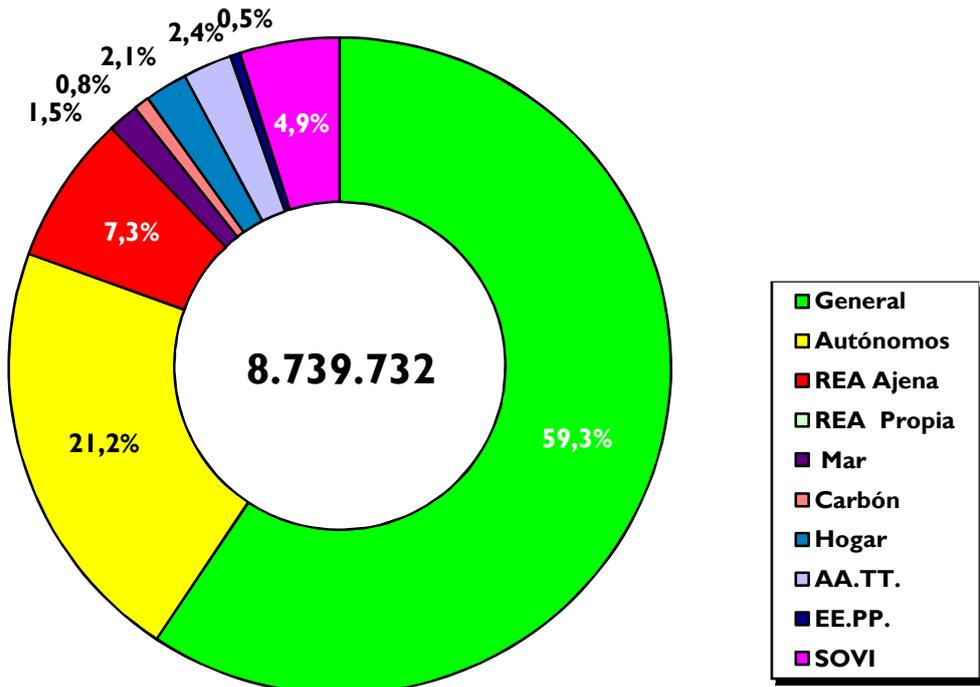
DISTRIBUCION DEL NUMERO DE PENSIONES POR CLASES

I DE DICIEMBRE DE 2010



DISTRIBUCION DEL NUMERO DE PENSIONES POR REGIMENES

I DE DICIEMBRE DE 2010



EVOLUCIÓN DEL NUMERO DE PENSIONES (POR CLASES)

I. DATOS A 31 DE DICIEMBRE

	INCAPACIDAD	JUBILACION	VIUDEDAD	ORFANDAD	F.FAMILIAR	OTRAS	TOTAL
1980	1.024.413	2.190.247	1.026.614	137.819	19.094	247	4.398.434
1981	1.106.402	2.261.999	1.093.130	144.815	20.082	184	4.626.612
1982	1.215.367	2.307.016	1.145.028	149.104	20.971	157	4.837.643
1983	1.331.710	2.362.191	1.190.973	151.541	21.701	95	5.058.211
1984	1.419.934	2.422.918	1.236.686	153.949	22.423	89	5.255.999
1985	1.459.383	2.470.122	1.288.430	155.622	22.880	80	5.396.517
1986	1.490.439	2.535.626	1.338.290	157.598	23.466	73	5.545.492
1987	1.516.942	2.618.895	1.390.433	158.800	23.713	66	5.708.849
1988	1.542.341	2.701.239	1.450.735	161.334	24.830		5.880.479
1989	1.558.368	2.772.149	1.513.365	162.682	25.703		6.032.267
1990	1.581.441	2.844.583	1.570.974	163.653	26.484		6.187.135
1991	1.602.543	2.926.309	1.626.859	165.032	27.230		6.347.973
1992	1.628.659	3.009.050	1.678.159	166.388	27.509		6.509.765
1993	1.654.591	3.141.673	1.763.609	168.067	41.963		6.769.903
1994	1.667.951	3.225.629	1.799.337	168.251	41.915		6.903.083
1995	1.677.379	3.313.602	1.837.241	168.659	42.797		7.039.678
1996	1.694.440	3.398.186	1.879.340	206.833	44.194		7.222.993
1997	811.485	4.372.974	1.920.188	213.496	46.089		7.364.232
1998	800.644	4.441.008	1.956.655	232.625	45.270		7.476.202
1999	796.426	4.475.348	1.992.332	253.065	44.610		7.561.781
2000	790.304	4.526.684	2.028.497	259.926	43.981		7.649.392
2001	788.153	4.571.096	2.058.491	254.962	42.977		7.715.679
2002	794.973	4.592.041	2.091.794	272.885	42.112		7.793.805
2003	806.689	4.617.033	2.121.893	268.559	41.576		7.855.750
2004	828.095	4.634.658	2.153.557	263.883	40.502		7.920.695
2005	845.668	4.777.953	2.183.358	260.720	39.570		8.107.269
2006	878.333	4.843.473	2.212.486	258.387	38.700		8.231.379
2007	902.484	4.900.756	2.240.408	256.966	37.932		8.338.546
2008	916.291	4.995.691	2.263.259	261.012	37.674		8.473.927
2009	930.831	5.097.112	2.282.687	266.436	37.810		8.614.876
1-12-10	936.895	5.193.107	2.300.877	271.182	37.671		8.739.732

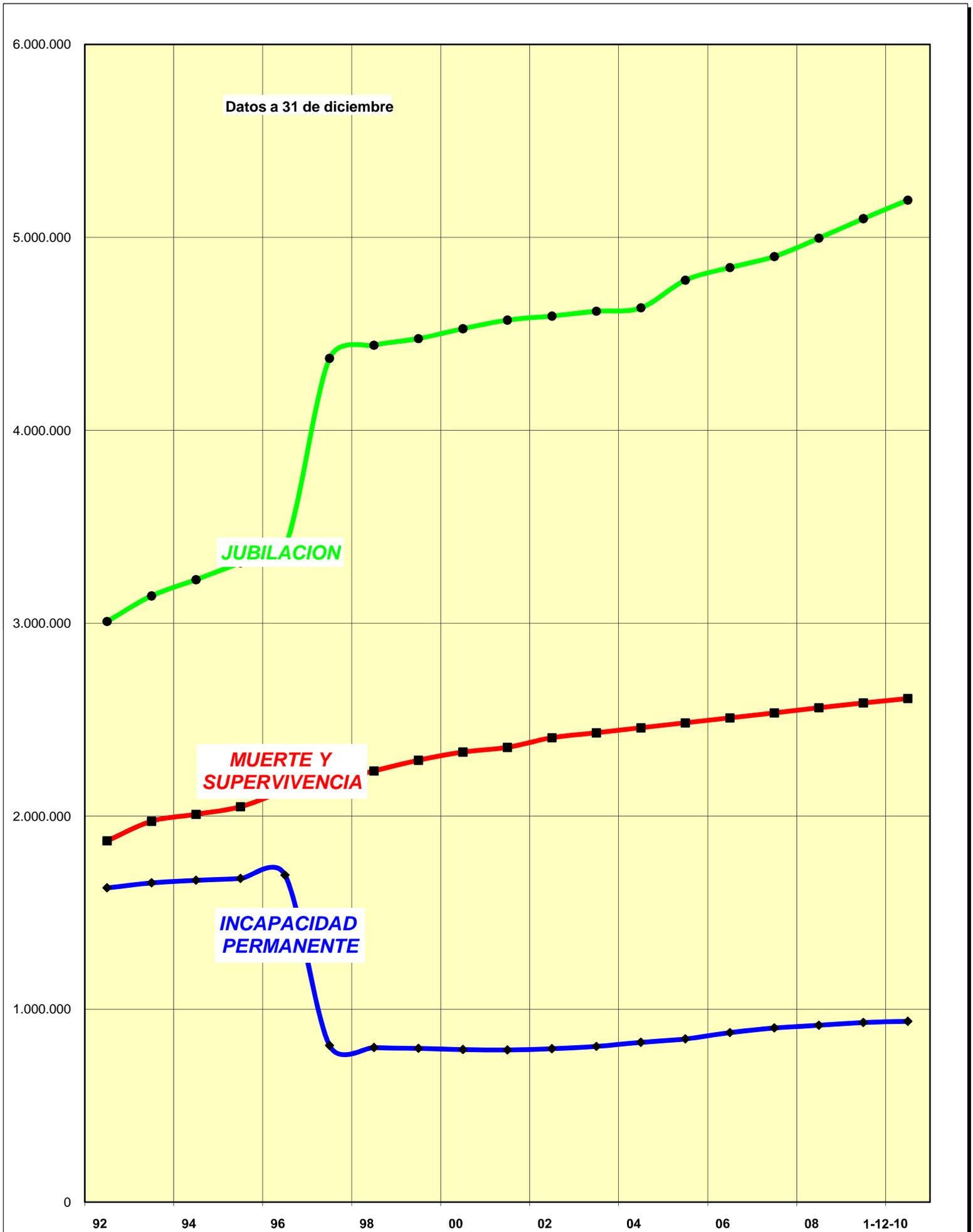
NOTA: Desde 1.12.97 se ha procedido a la aplicación del art.7 apdo.1) del Real Decreto 1647/1997, de 31 de octubre, por el que las pensiones de incapacidad permanente del Sistema de la Seguridad Social, cuando sus beneficiarios cumplan la edad de 65 años, pasarán a denominarse pensiones de jubilación.

II. INCREMENTO INTERANUAL (en %)

	INCAPACIDAD	JUBILACION	VIUDEDAD	ORFANDAD	F.FAMILIAR	OTRAS	TOTAL
1.981	8,0	3,3	6,5	5,1	5,2	-25,5	5,2
1.982	9,8	2,0	4,7	3,0	4,4	-14,7	4,6
1.983	9,6	2,4	4,0	1,6	3,5	-39,5	4,6
1.984	6,6	2,6	3,8	1,6	3,3	-6,3	3,9
1.985	2,8	1,9	4,2	1,1	2,0	-10,1	2,7
1.986	2,1	2,7	3,9	1,3	2,6	-8,8	2,8
1.987	1,8	3,3	3,9	0,8	1,1	-9,6	2,9
1.988	1,7	3,1	4,3	1,6	4,7		3,0
1.989	1,0	2,6	4,3	0,8	3,5		2,6
1.990	1,5	2,6	3,8	0,6	3,0		2,6
1.991	1,3	2,9	3,6	0,8	2,8		2,6
1.992	1,6	2,8	3,2	0,8	1,0		2,5
1.993	1,6	4,4	5,1	1,0	52,5		4,0
1.994	0,8	2,7	2,0	0,1	-0,1		2,0
1.995	0,6	2,7	2,1	0,2	2,1		2,0
1.996	1,0	2,6	2,3	22,6	3,3		2,6
1.997	-52,1	28,7	2,2	3,2	4,3		2,0
1.998	-1,3	1,6	1,9	9,0	-1,8		1,5
1.999	-0,5	0,8	1,8	8,8	-1,5		1,1
2000	-0,8	1,1	1,8	2,7	-1,4		1,2
2001	-0,3	1,0	1,5	-1,9	-2,3		0,9
2002	0,9	0,5	1,6	7,0	-2,0		1,0
2003	1,5	0,5	1,4	-1,6	-1,3		0,8
2004	2,7	0,4	1,5	-1,7	-2,6		0,8
2005	2,1	3,1	1,4	-1,2	-2,3		2,4
2006	3,9	1,4	1,3	-0,9	-2,2		1,5
2007	2,7	1,2	1,3	-0,5	-2,0		1,3
2008	1,5	1,9	1,0	1,6	-0,7		1,6
2009	1,6	2,0	0,9	2,1	0,4		1,7
1-12-10 (*)	0,6	2,1	0,9	1,7	-0,4		1,6

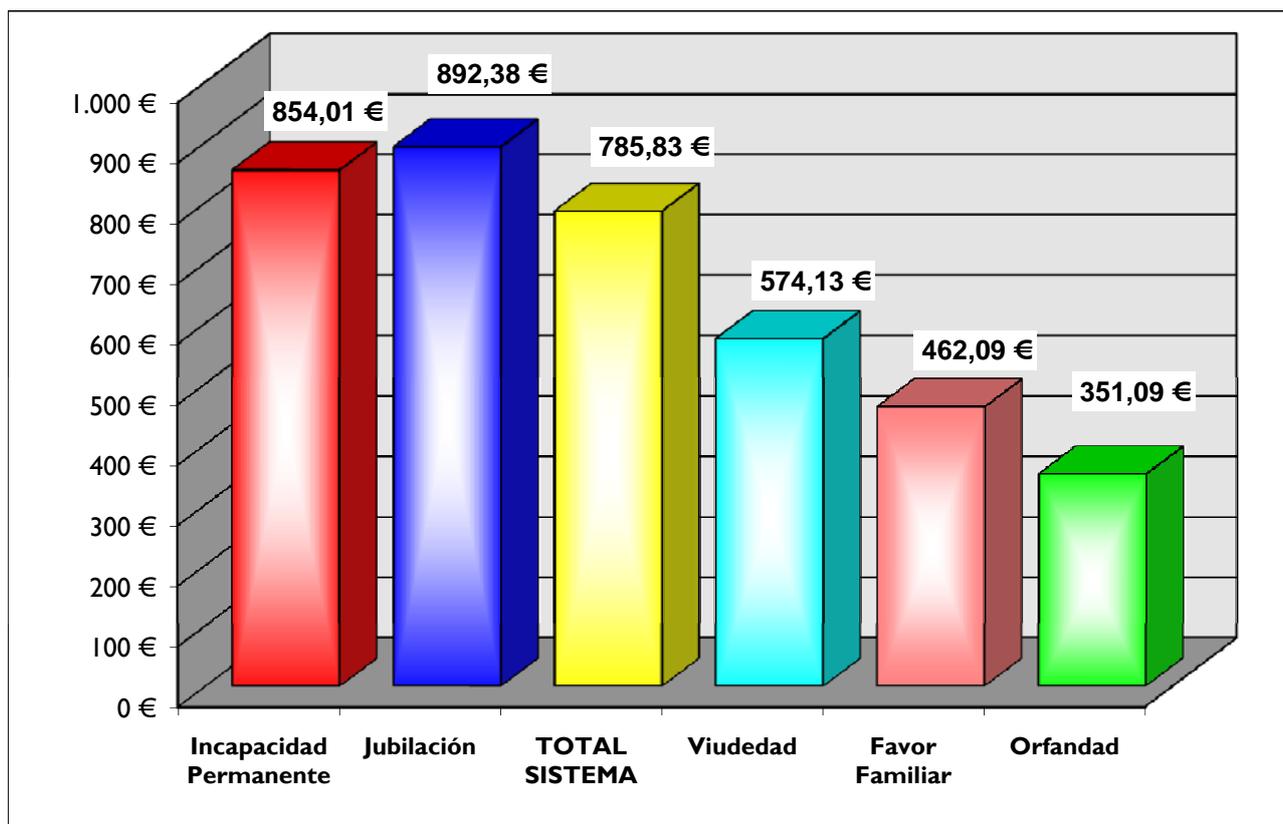
(*) Incremento sobre mismo período de 2009

EVOLUCION DEL NUMERO DE PENSIONES. (POR CLASES)



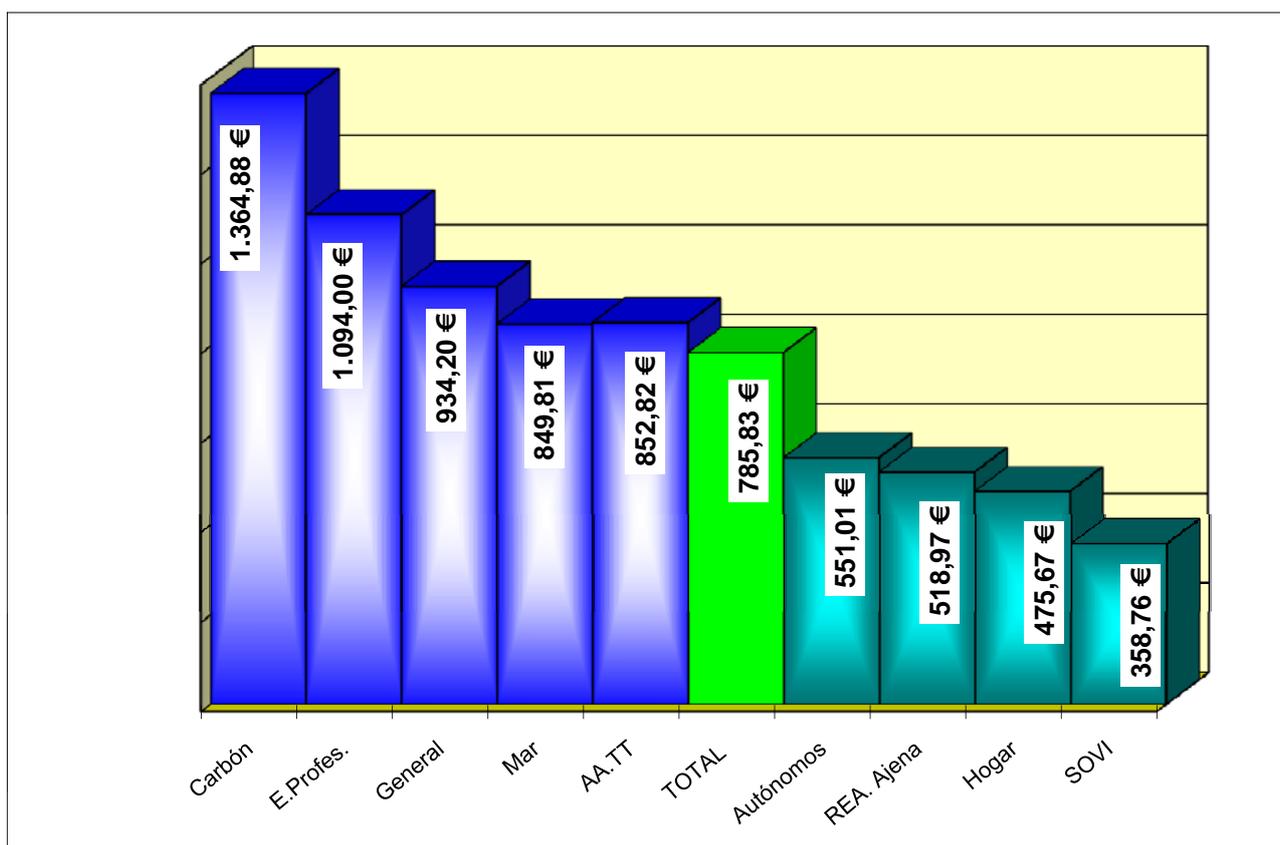
IMPORTE DE LA PENSION MEDIA (POR CLASES)

I-dic-10



IMPORTE DE LA PENSION MEDIA (POR REGIMENES)

I-dic-10



EVOLUCION DE LA PENSION MEDIA MENSUAL TOTAL SISTEMA DISTRIBUCION POR CLASES

Importe en Euros y a 31 de Diciembre

AÑOS	INCAPACIDAD PERMANENTE	JUBILACION	VIUDEDAD	ORFANDAD	FAVOR FAMILIAR	TOTAL
1990	284,33	308,07	188,76	157,84	190,59	267,23
1991	309,89	335,32	208,79	168,84	204,10	291,58
1992	335,41	361,88	229,53	179,28	217,70	315,86
1993	361,36	392,82	246,46	189,34	183,75	340,65
1994	380,49	416,39	258,36	196,48	193,56	359,81
1995	403,64	443,96	273,07	205,11	203,74	382,57
1996	428,83	472,57	288,52	174,63	209,54	404,28
1997	472,25	478,90	297,83	181,40	218,04	420,70
1998	493,70	496,63	307,27	186,14	226,09	435,46
1999	514,98	513,73	316,50	190,51	234,77	449,43
2000	543,25	539,19	333,15	200,54	249,16	471,79
2001	577,99	569,16	350,92	212,57	267,77	498,36
2002	606,00	592,34	370,06	220,37	280,56	519,36
2003	641,12	625,28	397,95	234,30	302,75	550,44
2004	671,21	654,90	434,30	252,26	331,36	581,56
2005	702,69	688,68	454,90	271,36	354,79	612,14
2006	736,57	729,32	478,81	287,92	379,69	647,26
2007	765,74	770,62	500,60	302,87	402,99	681,46
2008	806,50	822,24	531,51	326,34	432,11	725,88
2009	836,19	862,55	556,52	341,48	449,69	760,68
I-12-2010	854,01	892,38	574,13	351,09	462,09	785,83

II. Incremento Interanual en %

AÑOS	INCAPACIDAD PERMANENTE	JUBILACION	VIUDEDAD	ORFANDAD	FAVOR FAMILIAR	TOTAL
1991	8,99	8,84	10,61	6,97	7,09	9,11
1992	8,2	7,9	9,9	6,2	6,7	8,3
1993	7,7	8,5	7,4	5,6	-15,6	7,8
1994	5,3	6,0	4,8	3,8	5,3	5,6
1995	6,1	6,6	5,7	4,4	5,3	6,3
1996	6,2	6,4	5,7	-14,9	2,8	5,7
1997	10,1	1,3	3,2	3,9	4,1	4,1
1998	4,5	3,7	3,2	2,6	3,7	3,5
1999	4,3	3,4	3,0	2,3	3,8	3,2
2000	5,5	5,0	5,3	5,3	6,1	5,0
2001	6,4	5,6	5,3	6,0	7,5	5,6
2002	4,8	4,1	5,5	3,7	4,8	4,2
2003	5,8	5,6	7,5	6,3	7,9	6,0
2004	4,7	4,7	9,1	7,7	9,4	5,7
2005	4,7	5,2	4,7	7,6	7,1	5,3
2006	4,8	5,9	5,3	6,1	7,0	5,7
2007	4,0	5,7	4,5	5,2	6,1	5,3
2008	5,3	6,7	6,2	7,7	7,2	6,5
2009	3,7	4,9	4,7	4,6	4,1	4,8
I-12-2010 (*)	2,2	3,6	3,2	2,9	2,8	3,4

(*) Incremento sobre mismo período de 2009

EVOLUCION DE LA PENSION MEDIA MENSUAL INCAPACIDAD PERMANENTE

Importe en Euros y a 31 de Diciembre

	General	Autó- nomos	REA		Trab. Mar	Minería Carbón	Emp. Hogar	Accid. Trabajo	Enferm. Profes.	SOVI	TOTAL SISTEMA
			C. Ajena	C. Propia							
1990	348,94	242,18	245,29	225,78	329,31	465,81	227,64	262,41	493,78	146,92	284,33
1991	381,15	260,08	263,71	242,21	354,17	521,37	244,12	295,11	553,27	155,05	309,89
1992	413,74	276,07	280,20	257,13	376,77	576,12	259,16	329,16	619,89	162,50	335,41
1993	446,32	291,15	295,83	271,45	398,48	626,72	273,30	364,26	685,26	169,66	361,36
1994	470,40	301,13	306,31	281,66	415,72	672,25	283,36	393,33	731,63	174,77	380,49
1995	499,17	315,19	318,85	294,15	434,07	722,25	296,29	426,60	783,18	181,40	403,64
1996	529,44	332,05	332,56	307,88	455,98	775,47	309,50	460,62	834,69	188,56	428,83
1997	575,52	331,55	312,23	274,51	481,54	726,11	287,90	557,93	820,04	192,67	472,25
1998	595,37	347,28	319,08	281,39	495,07	770,38	293,64	587,35	840,04	196,31	493,70
1999	614,91	362,48	325,81	288,74	510,02	811,08	299,11	615,89	862,72	199,45	514,98
2000	642,63	382,77	336,74	300,07	531,60	863,10	310,36	650,75	889,55	206,83	543,25
2001	678,13	406,13	350,55	314,72	559,12	925,70	324,15	694,27	911,96	214,47	577,99
2002	705,78	424,97	360,72	325,89	579,33	972,31	333,30	727,22	931,28	220,53	606,00
2003	740,92	451,31	375,48	342,18	610,57	1.032,24	346,11	770,01	955,81	229,15	641,23
2004	770,84	475,64	386,65	356,94	637,00	1.081,40	355,60	804,04	970,55	239,27	671,21
2005	804,60	504,47	408,85	377,51	666,59	1.136,41	386,24	842,72	988,91	297,43	702,69
2006	837,48	532,71	425,34	397,57	694,81	1.190,91	403,86	881,81	1.011,70	312,15	736,57
2007	865,92	557,68	439,48	415,71	719,88	1.189,44	418,52	914,63	1.015,25	324,54	765,74
2008	906,19	558,74	462,06		759,72	1.252,23	443,12	958,97	1.043,84	342,06	806,50
2009	931,06	595,70	479,10		788,67	1.292,98	463,07	991,59	1.060,87	355,65	836,19
1-12-2010	945,54	614,36	491,53		806,41	1.315,00	474,73	1.011,75	1.062,01	364,45	854,01

Incremento Interanual en %

	General	Autó- nomos	REA		Trab. Mar	Minería Carbón	Emp. Hogar	Accid. Trabajo	Enferm. Profes.	SOVI	TOTAL SISTEMA
			C. Ajena	C. Propia							
1991	9,23	7,39	7,51	7,28	7,55	11,93	7,24	12,46	12,05	5,53	8,99
1992	8,55	6,15	6,26	6,16	6,38	10,50	6,16	11,54	12,04	4,80	8,24
1993	7,88	5,46	5,58	5,57	5,76	8,78	5,46	10,66	10,54	4,41	7,74
1994	5,39	3,43	3,54	3,76	4,33	7,26	3,68	7,98	6,77	3,01	5,29
1995	6,12	4,67	4,09	4,44	4,42	7,44	4,56	8,46	7,05	3,79	6,08
1996	6,06	5,35	4,30	4,67	5,05	7,37	4,46	7,97	6,58	3,95	6,24
1997	8,70	-0,15	-6,12	-10,84	5,60	-6,37	-6,98	21,13	-1,75	2,18	10,13
1998	3,45	4,75	2,20	2,51	2,81	6,10	1,99	5,27	2,44	1,89	4,54
1999	3,28	4,38	2,11	2,61	3,02	5,28	1,86	4,86	2,70	1,60	4,31
2000	4,51	5,60	3,35	3,92	4,23	6,41	3,76	5,66	3,11	3,70	5,49
2001	5,52	6,10	4,10	4,88	5,18	7,25	4,44	6,69	2,52	3,70	6,39
2002	4,08	4,64	2,90	3,55	3,62	5,04	2,82	4,75	2,12	2,83	4,85
2003	4,98	6,20	4,09	5,00	5,39	6,16	3,84	5,88	2,63	3,91	5,81
2004	4,04	5,39	2,97	4,31	4,33	4,76	2,74	4,42	1,54	4,42	4,68
2005	4,38	6,06	5,74	5,76	4,65	5,09	8,62	4,81	1,89	24,31	4,69
2006	4,09	5,60	4,03	5,31	4,23	4,80	4,56	4,64	2,30	4,95	4,82
2007	3,40	4,69	3,32	4,56	3,61	-0,12	3,63	3,72	0,35	3,97	3,96
2008	4,65	0,19	5,14		5,53	5,28	5,88	4,85	2,82	5,40	5,32
2009	2,74	6,61	3,69		3,81	3,25	4,50	3,40	1,63	3,97	3,68
1-12-2010 (*)	1,55	3,24	2,60		2,34	1,60	2,54	2,10	0,04	2,46	2,17

(*) Incremento sobre mismo período de 2009

EVOLUCION DE LA PENSION MEDIA MENSUAL DE JUBILACION

I. Importe en Euros

	General	Autó- nomos	REA		Trab. Mar	Minería Carbón	Emp. Hogar	Accid. Trabajo	Enferm. Profes.	SOVI	TOTAL SISTEMA
			C. Ajena	C. Propia							
1990	394,60	242,04	252,61	240,77	419,34	609,71	221,44			143,91	308,07
1991	427,72	259,77	270,65	257,54	458,18	669,26	234,68			153,24	335,32
1992	459,52	276,76	287,24	272,66	492,30	720,29	246,66			162,33	361,88
1993	502,76	293,40	303,11	287,32	528,14	772,04	258,85			171,76	392,82
1994	524,73	306,10	314,38	297,81	555,88	816,90	267,67			178,88	416,39
1995	557,75	320,59	327,61	310,56	586,47	871,97	279,16			188,45	443,96
1996	591,14	338,87	343,12	325,06	620,11	933,80	291,22			198,64	472,57
1997	600,98	348,36	354,70	332,52	615,01	978,05	309,13	370,63	925,84	206,08	478,90
1998	623,26	358,43	362,66	339,83	636,08	1.021,22	314,79	393,49	962,51	212,75	496,63
1999	645,28	370,28	369,93	346,96	656,50	1.062,60	319,97	415,68	995,87	219,08	513,73
2000	675,81	389,85	384,79	361,85	685,94	1.116,73	333,53	445,83	1.038,62	230,21	539,19
2001	713,95	411,35	400,61	377,45	723,02	1.182,30	346,62	481,49	1.097,11	241,85	569,16
2002	743,06	427,60	411,32	388,13	752,03	1.236,74	355,13	512,58	1.144,93	251,67	592,34
2003	783,94	449,75	427,01	403,64	791,82	1.311,49	367,92	550,85	1.208,76	264,78	625,28
2004	820,10	469,23	438,63	415,10	825,02	1.375,37	376,99	583,79	1.265,36	279,18	654,90
2005	868,40	499,43	461,31	437,17	867,19	1.450,53	397,01	635,06	1.323,30	296,21	688,68
2006	917,88	529,95	484,77	459,97	910,28	1.528,77	417,44	682,19	1.384,36	310,13	729,32
2007	968,78	558,43	506,03	480,57	949,41	1.602,99	435,65	730,91	1.443,16	322,30	770,62
2008	1.029,95	559,39	536,71		1.005,03	1.695,39	461,26	793,87	1.511,45	339,14	822,24
2009	1.076,81	587,06	556,36		1.044,45	1.766,86	478,33	844,64	1.556,80	352,10	862,55
1-12-2010	1.110,23	607,67	569,84		1.070,08	1.814,79	490,01	885,14	1.579,57	361,29	892,38

II. Incremento Interanual en %

	General	Autó- nomos	REA		Trab. Mar	Minería Carbón	Emp. Hogar	Accid. Trabajo	Enferm. Profes.	SOVI	TOTAL SISTEMA
			C. Ajena	C. Propia							
1991	8,39	7,33	7,14	6,96	9,26	9,77	5,98			6,48	8,84
1992	7,43	6,54	6,13	5,87	7,45	7,62	5,10			5,93	7,92
1993	9,41	6,01	5,52	5,38	7,28	7,19	4,94			5,81	8,55
1994	4,37	4,33	3,72	3,65	5,25	5,81	3,41			4,14	6,00
1995	6,29	4,73	4,21	4,28	5,50	6,74	4,30			5,35	6,62
1996	5,99	5,70	4,73	4,67	5,74	7,09	4,32			5,41	6,44
1997	1,66	2,80	3,37	2,29	-0,82	4,74	6,15			3,75	1,34
1998	3,71	2,89	2,25	2,20	3,43	4,41	1,83	6,17	3,96	3,23	3,70
1999	3,53	3,31	2,01	2,10	3,21	4,05	1,64	5,64	3,47	2,98	3,44
2000	4,73	5,29	4,01	4,29	4,48	5,09	4,24	7,25	4,29	5,08	4,96
2001	5,64	5,52	4,11	4,31	5,41	5,87	3,92	8,00	5,63	5,05	5,56
2002	4,08	3,95	2,67	2,83	4,01	4,60	2,45	6,46	4,36	4,06	4,07
2003	5,50	5,18	3,81	3,99	5,29	6,04	3,60	7,47	5,57	5,21	5,56
2004	4,61	4,33	2,72	2,84	4,19	4,87	2,46	5,98	4,68	5,44	4,74
2005	5,89	6,44	5,17	5,32	5,11	5,46	5,31	8,78	4,58	6,10	5,16
2006	5,70	6,11	5,08	5,21	4,97	5,39	5,15	7,42	4,61	4,70	5,90
2007	5,55	5,37	4,39	4,48	4,30	4,85	4,36	7,14	4,25	3,92	5,66
2008	6,31	0,17	6,06		5,86	5,76	5,88	8,61	4,73	5,22	6,70
2009	4,55	4,95	3,66		3,92	4,22	3,70	6,40	3,00	3,82	4,90
1-12-2010(*)	3,22	3,61	2,42		2,49	2,80	2,45	5,04	1,58	2,60	3,59

(*) Incremento sobre mismo período de 2009

EVOLUCION DE LA PENSION MEDIA MENSUAL DE VIUDEDAD

I. Importe en Euros

	General	Autó-nomos	REA		Trab. Mar	Minería Carbón	Emp. Hogar	Accid. Trabajo	Enferm. Profes.	SOVI	TOTAL SISTEMA
			C. Ajena	C. Propia							
1990	208,89	173,49	178,32	158,07	197,84	190,39	133,16	230,18	218,67	112,13	188,76
1991	230,95	189,86	197,28	172,95	218,71	229,59	143,29	254,47	242,94	122,05	208,79
1992	253,32	207,05	217,42	188,42	240,22	253,78	152,77	279,29	268,35	133,67	229,53
1993	273,07	217,14	228,95	197,80	254,72	272,16	159,57	299,14	287,52	141,41	246,46
1994	286,85	224,50	237,53	204,54	266,20	287,97	164,91	314,77	302,72	146,82	258,36
1995	303,45	234,58	249,05	213,44	280,31	307,32	172,17	333,46	322,20	154,45	273,07
1996	320,96	245,31	260,71	222,93	295,02	327,78	178,52	349,66	343,25	162,50	288,52
1997	332,20	246,15	267,05	227,73	304,10	343,09	181,34	366,11	359,29	168,28	297,83
1998	342,89	250,76	272,76	232,22	312,37	357,54	183,66	378,74	374,61	173,81	307,27
1999	353,40	256,23	278,19	236,84	321,49	372,72	186,18	391,19	390,41	180,23	316,50
2000	371,16	269,09	292,83	247,93	338,20	394,77	192,10	411,34	414,34	190,62	333,15
2001	391,28	281,88	305,24	258,60	355,00	418,47	199,36	433,00	439,45	201,32	350,92
2002	413,68	294,09	315,29	268,30	373,08	446,72	208,09	461,84	467,91	211,23	370,06
2003	446,60	311,32	330,29	283,69	400,08	489,76	223,05	499,28	512,46	224,03	397,95
2004	490,74	334,64	345,36	301,40	433,68	547,61	244,04	548,68	570,72	238,61	434,30
2005	513,05	347,01	360,76	315,38	453,11	579,96	250,50	575,45	607,27	253,93	454,90
2006	538,38	364,95	380,31	332,25	476,65	612,03	258,70	604,00	644,87	269,44	478,81
2007	561,02	382,02	398,42	347,49	498,37	641,72	265,43	630,72	679,38	283,57	500,60
2008	593,86	391,10	423,80		529,28	683,23	276,40	667,01	727,32	302,59	531,51
2009	619,52	411,22	445,59		553,91	716,92	283,48	696,02	769,39	317,73	556,52
I-12-2010	636,82	426,43	461,89		571,35	739,83	287,50	715,50	797,99	329,92	574,13

II. Incremento Interanual en %

	General	Autó-nomos	REA		Trab. Mar	Minería Carbón	Emp. Hogar	Accid. Trabajo	Enferm. Profes.	SOVI	TOTAL SISTEMA
			C. Ajena	C. Propia							
1991	10,56	9,43	10,63	9,42	10,55	20,59	7,61			8,85	10,61
1992	9,69	9,06	10,21	8,94	9,84	10,53	6,61			9,51	9,93
1993	7,80	4,87	5,30	4,98	6,03	7,24	4,46			5,79	7,37
1994	5,04	3,39	3,75	3,41	4,51	5,81	3,34			3,83	4,83
1995	5,79	4,49	4,85	4,35	5,30	6,72	4,41			5,20	5,69
1996	5,77	4,57	4,68	4,45	5,25	6,66	3,69			5,21	5,66
1997	3,50	0,34	2,43	2,15	3,08	4,67	1,58			3,56	3,22
1998	3,22	1,87	2,14	1,97	2,72	4,21	1,28	3,45	4,26	3,29	3,17
1999	3,07	2,18	1,99	1,99	2,92	4,24	1,37	3,29	4,22	3,69	3,01
2000	5,02	5,02	5,26	4,68	5,20	5,92	3,18	5,15	6,13	5,76	5,26
2001	5,42	4,75	4,24	4,31	4,97	6,00	3,78	5,27	6,06	5,61	5,33
2002	5,73	4,33	3,29	3,75	5,09	6,75	4,38	6,66	6,48	4,93	5,45
2003	7,96	5,86	4,76	5,74	7,24	9,63	7,19	8,11	9,52	6,06	7,54
2004	9,88	7,49	4,56	6,24	8,40	11,81	9,41	9,89	11,37	6,51	9,13
2005	4,55	3,70	4,46	4,64	4,48	5,91	2,65	4,88	6,40	6,42	4,74
2006	4,94	5,17	5,42	5,35	5,20	5,53	3,27	4,96	6,19	6,11	5,26
2007	4,21	4,68	4,76	4,59	4,56	4,85	2,60	4,42	5,35	5,25	4,55
2008	5,85	2,38	6,37		6,20	6,47	4,13	5,75	7,06	6,71	6,17
2009	4,32	5,14	5,14		4,65	4,93	2,56	4,35	5,78	5,00	4,70
I-12-2010 (*)	2,83	3,72	3,65		3,20	3,29	1,36	2,87	3,88	3,95	3,21

(*) Incremento sobre mismo período de 2009

RECAUDACION EN VIA EJECUTIVA

noviembre-10

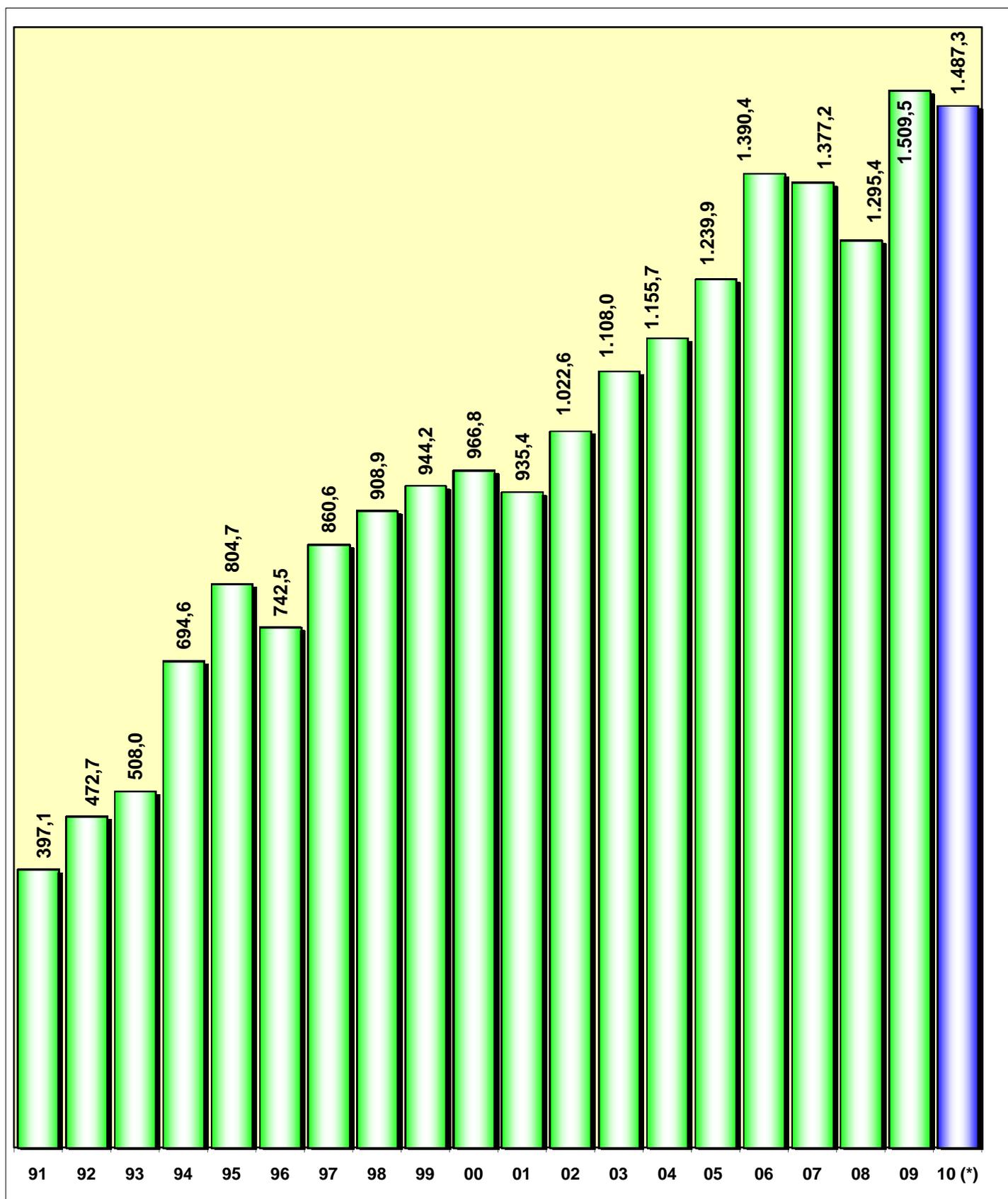
(Millones de Euros)

FECHAS	URES	JUZGADO SOCIAL	M° ECONOMIA Y HACIENDA	DEDUCCIONES		VARIACION INTERANUAL	
				S.PUBLICO	T O T A L	Absoluta	en %
1985		93,09	33,61		126,70		
1986		90,07	88,25		178,32	51,62	40,74
1987	0,32	96,68	122,38		219,38	41,06	23,03
1988	234,62	84,79	9,53	12,19	341,13	121,75	55,50
1989	313,55	65,87		17,94	397,36	56,22	16,48
1990	335,36	28,55		5,25	369,16	-28,20	-7,10
1991	386,08	1,77		9,29	397,13	27,97	7,58
1992	462,39			10,33	472,72	75,59	19,03
1993	495,65			12,36	508,01	35,29	7,46
1994	665,27			29,38	694,65	186,64	36,74
1995	692,10			112,59	804,69	110,04	15,84
1996	675,38			67,12	742,49	-62,20	-7,73
1997	784,69			75,87	860,56	118,07	15,90
1998	832,17			76,70	908,87	48,31	5,61
1999	842,32			101,84	944,16	35,29	3,88
2000	861,81			104,98	966,79	22,63	2,40
2001	877,35			58,01	935,36	-31,43	-3,25
2002	954,95			67,64	1.022,59	87,23	9,33
2003	1.023,50			84,54	1.108,04	85,45	8,36
2004	1.055,82			99,86	1.155,68	47,64	4,30
2005	1.160,09			79,77	1.239,86	84,18	7,28
2006	1.283,80			106,60	1.390,40	150,54	12,14
2007	1.289,56			87,61	1.377,17	-13,23	-0,95
2008	1.217,85			77,59	1.295,44	-81,73	-5,93
2009	1.452,84			56,68	1.509,52	214,08	16,53
2010							
Enero	117,25			1,77	119,02		
Febrero	127,60			2,11	129,71		
Marzo	142,44			5,22	147,66		
Abril	136,80			0,81	137,61		
Mayo	147,33			0,92	148,25		
Junio	143,97			1,27	145,24		
Julio	151,87			1,03	152,90		
Agosto	114,64			1,92	116,56		
Septiembre	125,79			1,82	127,61		
Octubre	121,74			1,51	123,25		
Noviembre	137,48			2,00	139,48		
Diciembre							
Acumulado							
2010	1.466,91			20,38	1.487,29		

EVOLUCION DE LA RECAUDACION EN VIA EJECUTIVA

noviembre-10

En millones de euros



(*) Acumulado noviembre

EJECUCION DEL PRESUPUESTO DE GASTOS

AGREGADO DE ENTIDADES Y TESORERÍA GENERAL DE LA SEGURIDAD SOCIAL

ACUMULADO A NOVIEMBRE 2010

(Millones de Euros.)

CLASIFICACION ECONOMICA	PRESUPUESTO 2010	DERECHOS RECONOCIDOS HASTA NOVIEMBRE 2010	% DE EJECUCION	TASAS VARIACION RESPECTO AÑO ANTERIOR
Prestaciones Económicas	105.657,31	89.591,92	84,79%	4,34%
Pensiones contributivas	95.320,46	81.044,12	85,02%	5,09%
Pensiones no contributivas	1.995,01	1.911,93	95,84%	0,54%
Incapacidad temporal	3.029,61	2.151,01	71,00%	-9,92%
Prestaciones por maternidad y paternidad	2.427,37	1.847,93	76,13%	-1,51%
Riesgos por embarazo y lactancia	12,47	12,19	97,75%	54,11%
Prestaciones familiares	1.098,80	1.282,21	116,69%	6,89%
Asistencia Sanitaria	324,61	252,77	77,87%	-0,81%
Servicios Sociales	1.972,63	1.827,34	92,63%	-8,03%
LISMI	50,35	44,49	88,36%	-14,03%
Tesorería e Informática	4.382,09	5.113,63	116,69%	382,56%
TOTAL	112.336,64	96.785,66	86,16%	8,54%

PRESTACIONES ECONÓMICAS. (Variación Interanual en %)

