



# **ACTUALIDAD INTERNACIONAL SOCIOLABORAL**

**Nº 157**  
**Mayo-2012**

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



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

NIPO : 270-12-001-1

Para cualquier consulta y solicitud de documentos dirigirse a:  
Subdirección General de Relaciones Internacionales Sociolaborales  
([sgrsi@meyss.es](mailto:sgrsi@meyss.es))

Catálogo General de Publicaciones del Estado: [www.060.es](http://www.060.es)

## INTRODUCCIÓN

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

Dentro del bloque de la **Información Internacional**, en el primer capítulo, dedicado a la **Situación política, económica y social**, de **Dinamarca** se incluye un artículo que resume las principales medidas económicas que pretende desarrollar el Gobierno, denominado Plan 2020, con el objetivo principal de impulsar la productividad y el empleo; de **Francia** se publica un artículo que resume los principales objetivos que abordará el nuevo Presidente francés, François Hollande, a lo largo de su mandato, destacando la posible revisión del Tratado de la Unión Europea, el impulso de la competitividad, crecimiento y poder adquisitivo así como la situación de la deuda pública; de **Países Bajos** se publican dos documentos: el primero informa de la dimisión del Primer Ministro, Mark Rutte del Partido Liberal, y la convocatoria de elecciones para el próximo 12 de septiembre, debido a que el Partido para la Libertad ha retirado su apoyo parlamentario; el segundo analiza la situación económica durante el año 2011, según los datos del Instituto Nacional de Estadística, que confirma la entrada en recesión del país después del retroceso en los dos últimos trimestres; de **Grecia** se añade un artículo que explica el programa electoral de los distintos partidos que previsiblemente formaran parte del Parlamento en las elecciones del 6 mayo, según los sondeos publicados en las últimas semanas; de **Grecia, Irlanda, Italia, Reino Unido, Rumanía** se incluyen comentarios generales sobre cuestiones de actualidad de carácter político, económico y social.

En el capítulo de **Seguridad Social**, de **Italia** se incluye un artículo elaborado conjuntamente por el Instituto Nacional de Estadística y el Instituto Nacional de Prestaciones Sociales en el que se estudia el importe total de cada una de las pensiones del Sistema de Seguridad Social así como el poder adquisitivo de los pensionistas; de **Países Bajos** se informa del Proyecto de Ley presentado por el Gobierno para incentivar la reincorporación laboral de los trabajadores de baja por enfermedad o accidente profesional con un contrato de trabajo temporal o presten servicios en una empresa de trabajo temporal;

En el capítulo de **Mercado de Trabajo**, en el apartado de **Empleo/Desempleo**, de **Alemania** se publican tres artículos: el primero informa sobre la situación del mercado de trabajo durante el mes de abril, en el que la cifra de desempleados se sitúa por debajo de los 3 millones de personas y una cuota del 7 %, según los datos de la Agencia Federal de Empleo; el segundo analiza la oferta de empleo en el mes de abril, tanto por sectores económicos como por el tamaño de las empresas, que se ha visto afectada por la situación económica europea registrando un ligero descenso respecto al mes anterior, según la agencia Federal de Empleo; el tercero es un resumen del Informe realizado por el Instituto de Investigación del Mercado Laboral y Profesional, que analiza la eficacia de los programas de fomento a emprendedores durante los últimos años; de **Bélgica** se incluyen cuatro documentos: el primero es una noticia sobre las medidas aprobadas por el Gobierno para impulsar el empleo en los trabajadores mayores, que se recogen la Ley-programa de 29 de marzo; el segundo informa sobre las diversas iniciativas impulsadas por el Ministerio de Empleo en el ámbito del trabajo doméstico así como en otros sectores poco cualificados; el tercer documento explica las características del nuevo Reglamento que ha entrado en vigor el 1 de enero de 2012, para fomentar la inserción profesional de los jóvenes que terminan o abandonan sus estudios; el cuarto es un resumen de la situación del mercado de trabajo durante el mes de abril, en el que la tasa de desempleo desciende hasta 10,7% de la población activa; de **Canadá** se publica un artículo sobre la situación del mercado de trabajo en el mes de abril, en el que la tasa de desempleo ha crecido una décima respecto al mes anterior, situándose en el 7,3%; de **EE.UU** se incluye un artículo sobre las estadísticas del mercado de trabajo del mes de abril, en el que se generaron 115.000 puestos de trabajo, situándose la tasa de desempleo en el 8,1%, su nivel más bajo desde enero de 2009; de **Francia** se añade un artículo sobre la naturaleza de los

empleos relacionados con el medio ambiente así como otros empleos relacionados directa o indirectamente en este sector laboral; de **Grecia** se publican los datos de la encuesta mensual sobre población activa, referente a enero de 2012, en el que la tasa de desempleo se sitúa en el 21,8 %, según los datos de la Autoridad Helena de Estadística; de **Italia** se incluye dos artículos: el primero trata de la situación del mercado de trabajo durante el mes de marzo de 2012, según los datos del Instituto Nacional de Estadística, en el que la tasa de desempleo se ha incrementado en dos décimas, hasta alcanzar el 9,8%; el segundo es un informe de AlmaLaurea, un consorcio de Universidades que proporciona información tanto a los estudiantes como a las empresas, en el que analiza las posibilidades de acceso de los licenciados italianos al mercado laboral; de **Países Bajos** se publican dos documentos: el primero es un noticia sobre los planes del Gobierno y otras instituciones privadas para fomentar en los jóvenes los planes de estudios en ciencia y tecnología, dada la escasez de personal técnico que experimentará en el futuro el personal técnico; el segundo es un artículo sobre la situación del mercado de trabajo en el primer trimestre de 2012, en el que la tasa de desempleo se sitúa en el 5,9% durante el mes de marzo; de **Reino Unido** se publican asimismo las estadísticas referidas al trimestre diciembre 2011-febrero 2012, en el que la tasa de desempleo se sitúa en el 8,3%.

En el capítulo de **Relaciones Laborales y Condiciones de Trabajo**, en el apartado de **Relaciones Laborales**, de **Finlandia** se informa de las principales directrices que ha presentado el Gobierno, con el objetivo de impulsar la productividad laboral y mejorando la cualificación de la mano de obra; de **Francia** se publican dos artículos: el primero informa de las características que debe reunir el contrato de profesionalización para su aplicación, en el que se combinan períodos de trabajo en la empresa junto con la formación necesaria para mejorar las competencias profesionales de los beneficiarios; el segundo explica los permisos y ausencias previstos en la legislación vigente, centrándose en el permiso por hijo enfermo así como los días festivos y puentes; de **Irlanda** se añade una noticia sobre la reforma del sistema de resolución de conflictos laborales en diversos organismos, realizada por el Gobierno a principios de abril; de **Italia** se publican dos documentos: el primero es un resumen del Informe de la OCDE (Organización para la Cooperación y el Desarrollo Económico) en relación a la presión fiscal que soportan los salarios medios en Italia, teniendo en cuenta los datos aportados por el Instituto nacional de Estadística; el segundo informa de las novedades introducidas en el Proyecto de Ley de Reforma del Mercado de Trabajo respecto al primer borrador publicado por el Gobierno.

En el apartado de **Negociación Colectiva**, de **Países Bajos** se añade un documento que resume las iniciativas adoptadas por el Ministerio de Asuntos Sociales y Empleo para mejorar el sistema de negociación colectiva, entre las que destaca la petición de dictamen al Consejo Económico y Social.

En el capítulo de **Asuntos Sociales y Servicios Sociales**, de **Alemania** se inserta un estudio del Instituto Alemán de Investigación Económica sobre la eficacia de la prestación parental en los últimos cinco años, cuyo objetivo es incentivar la reinserción en la vida laboral; de **Francia** se inserta un artículo sobre los requisitos que deben cumplir los beneficiarios del subsidio de discapacitados adultos, teniendo en cuenta el porcentaje de discapacidad y las diversas limitaciones que dificultan el acceso al mercado de trabajo.

En el capítulo de **Migraciones**, de **Italia** se informa de las principales noticias en relación a las migraciones que se introducirán con la Ley de reforma del mercado de trabajo: un permiso de residencia de un año para trabajadores extranjeros desempleados así como un permiso de residencia para trabajadores altamente cualificados;

## INDICE

### INTERNACIONAL

#### SITUACIÓN POLÍTICA, ECONÓMICA Y SOCIAL

##### **Dinamarca.- 9**

- El gobierno danés presenta su plan económico “plan 2020”

##### **Francia.- 13**

- Los doce retos del nuevo Presidente

##### **Grecia.- 15**

- Comentario general
- Elecciones de 6 de mayo de 2012: previsión de composición del parlamento

##### **Irlanda.- 20**

- Comentario general

##### **Italia.- 22**

- Comentario general

##### **Países Bajos.- 27**

- Crisis de Gobierno en los Países Bajos
- Imagen económica

##### **Reino Unido.- 35**

- Comentario General

##### **Rumanía.- 38**

- Comentario general

#### AREA DE SEGURIDAD SOCIAL

##### **Italia.- 42**

- Pensionistas italianos, ¿los más pobres de Europa?

**Países Bajos.- 44**

- Proyecto para limitar las bajas por enfermedad de los trabajadores temporales

**ÁREA DE MERCADO DE TRABAJO****EMPLEO/DESEMPLEO****Alemania.- 46**

- La situación del mercado de trabajo
- Oferta de empleo en abril de 2012
- Los programas de fomento del autoempleo para desempleados

**Bélgica.- 60**

- Situación del mercado de trabajo en abril de 2012
- Plan de empleo para los trabajadores mayores
- Nuevas medidas para profesionalizar y controlar el sector de servicios en el hogar
- Nuevo reglamento para los jóvenes que acaban o abandonan los estudios

**Canadá.- 72**

- Situación del mercado de trabajo en abril de 2012

**EE.UU.- 74**

- Situación del mercado de trabajo en abril de 2012

**Francia.- 78**

- Los empleos de economía verde

**Grecia.- 81**

- Situación del mercado de trabajo

**Italia.- 83**

- Situación del mercado de trabajo en abril de 2012
- XIV Informe Almalaurea sobre la empleabilidad de los titulados universitarios

**Países Bajos.- 95**

- Lucha contra la escasez del personal técnico
- Situación del mercado de trabajo

**Reino Unido.- 101**

- Situación del mercado de trabajo

## ÁREA DE RELACIONES LABORALES Y CONDICIONES DE TRABAJO

### RELACIONES LABORALES

#### Finlandia.- 105

- Funcionamiento del mercado laboral y una buena vida laboral

#### Francia.- 107

- Aplicación del contrato de profesionalización en 2011
- Permisos y ausencias del trabajador

#### Irlanda.- 115

- Reforma del sistema de resolución de conflictos laborales

#### Italia.- 117

- Proyecto de ley de reforma del mercado de trabajo
- Informe sobre salarios y despidos en la Administración Pública

### NEGOCIACIÓN COLECTIVA

#### Países Bajos.- 123

- Petición de dictamen al consejo económico y social sobre el sistema de apoyo a la negociación colectiva

## ÁREA DE ASUNTOS SOCIALES Y SERVICIOS SOCIALES

#### Alemania.-126

- Cinco años de prestación parental

#### Francia.- 131

- Subsidio de discapacitados adultos: “restricción sustantiva y duradera de acceso al empleo”

## AREA DE MIGRACIONES

### Italia.- 139

- Situación de las migraciones



**INTERNACIONAL**

**SITUACIÓN POLITICA,  
ECONÓMICA Y SOCIAL**

## DINAMARCA

### EL GOBIERNO DANÉS PRESENTA SU PLAN ECONÓMICO “PLAN 2020”<sup>1</sup>

---

El Gobierno danés presentó en este mes de mayo su plan económico, denominado “Plan 2020 – Dinamarca al Trabajo” cuyos objetivos principales son aumentar el crecimiento económico y crear nuevos empleos. Dentro del área socio-laboral el tema principal lo constituye el paquete de medidas destinadas a combatir el desempleo de jóvenes.

- El plan comprende los siguientes retos de la economía danesa hasta el año 2020:
- La pérdida de la capacidad competitiva y el escaso crecimiento de la productividad en Dinamarca con respecto a los demás países.
- El envejecimiento de la población que reducirá la cantidad de personas en edad activa.
- Restricciones financieras. Los marcos de los presupuestos públicos tendrán que ajustarse, si bien el aumento del empleo y del crecimiento en el sector privado podrán contribuir a desarrollar el bienestar e invertir en el futuro.

En el plan económico presentado por el Gobierno se integran los siguientes objetivos para obtener el crecimiento y el empleo en el período hasta el año 2020:

- El empleo tendrá que aumentarse en 180.000 personas activas. Esto se hará mediante una reducción del desempleo, un aumento de las jornadas de trabajo y un incremento de la población activa.
- La economía tendrá que crecer anualmente en un 2,25 por 100 del PIB en el período 2014-20. El mayor crecimiento de la actividad económica tendrá lugar en el sector privado.
- Se creará un margen de crecimiento en el sector público del 0,8 por 100 anual.
- Se creará el margen para alcanzar los ambiciosos objetivos del Gobierno relacionados con la educación. Esto significa que un mayor número de jóvenes tendrá que terminar una formación profesional y un 95 por 100 de los jóvenes finalizará una enseñanza secundaria superior (bachillerato o equivalente), al mismo tiempo que un 60 por 100 de los estudiantes de cada promoción tendrá que finalizar una carrera superior de ciclo medio y un 25 por 100 una carrera superior de ciclo largo. Por otra parte, se mejorarán las posibilidades de formación continua.
- Se creará el margen para implantar iniciativas adicionales que incentiven el crecimiento y el empleo a través de la ampliación de la capacidad en el sector educativo, la mejora del bienestar público y la conversión de las fuentes de energía en energía verde.
- Se mantendrá el balance estructural en las finanzas públicas a través de una política financiera sostenible.

---

<sup>1</sup> Fuentes: El plan económico del Gobierno danés, denominado “Plan 2020 – Dinamarca al Trabajo”, en danés obtenido de la Página Web del Gobierno danés.

## Las principales iniciativas a corto plazo destinadas a controlar la economía

Las principales iniciativas a corto plazo son las siguientes:

- La Ley sobre Presupuestos generales para el 2012 que incluye medidas de estímulo de la economía danesa (inversiones en el sector público).
- La devolución de las aportaciones al sistema de la prejubilación voluntaria del mercado de trabajo, como consecuencia de la reforma de la jubilación (aumento de las edades para acceder a la prejubilación de 60 a 62 años y la limitación del acceso a la prejubilación, además del incremento de 65 a 67 años de las edades de la jubilación general).
- Medidas de desarrollo que apoyan la financiación de las PYMES.
- El acuerdo de energía 2012-2020 que incentiva el empleo.
- Nueva iniciativa: Medidas para combatir el desempleo de jóvenes que garantiza el aumento de puestos de prácticas y limita el desempleo de jóvenes (ver apartado siguiente sobre las medidas para combatir el desempleo de jóvenes).
- Ley de Presupuestos que contribuye a mantener los intereses bajos.

## Las principales iniciativas a largo plazo destinada a aumentar el crecimiento y el bienestar a largo plazo

Las principales iniciativas a largo plazo son las siguientes:

- Nuevas reformas que aumenten la oferta de empleo en 60.000 nuevos puestos y consoliden la economía en 14.000 millones de coronas (aprox. 1.867 millones de €)
  - Acuerdo tripartito basado en el aumento de las jornadas laborales y la recualificación de los trabajadores.
  - Reforma fiscal completamente financiada y equilibrada socialmente destinada a reducir los impuestos sobre la renta.
  - Reforma de la pensión por discapacidad física o psíquica y reforma de los puestos de empleo en condiciones especiales para personas con discapacidad psíquica o física, de acuerdo con el proyecto presentado por el Gobierno en febrero de 2012.
  - Medidas que incentiven la finalización de los estudios a tiempo por parte de los jóvenes estudiantes y reforma del sistema de becas-salario.
  - Reformas de las medidas de integración de inmigrantes, el reclutamiento de trabajadores extranjeros y la prevención de las ILTs, además de la reforma de las políticas activas del mercado de trabajo y del sistema de salario social (subsidio por desempleo).
- Aumento del nivel de formación
  - Recualificación de los trabajadores no cualificados y mejora de las posibilidades de formación continua previstas en el acuerdo tripartito.
  - Reforma de la enseñanza general básica.

- El 95 por 100 de cada promoción de estudiantes jóvenes tendrá que finalizar como mínimo una enseñanza secundaria superior (bachiller superior) u homóloga.
- Un 60 por 100 de cada promoción de estudiantes tendrá que terminar una carrera universitaria de ciclo medio y un 25% tendrá que finalizar una carrera universitaria de ciclo largo.
- Medidas adicionales destinadas a incentivar la productividad
  - El nombramiento de una comisión de productividad.
  - Políticas ofensivas de crecimiento en el sector industrial.
  - Proyecto de competitividad.
  - Prioridad a la investigación, al desarrollo y a la innovación.
- Reformas destinadas a modernizar el sector público que permitan reorganizar las prioridades de los costes públicos en el orden de 5.000 millones de coronas danesas (aprox. 667 millones de €).

### **Medidas para combatir el desempleo de jóvenes prevista en el Plan Económico del Gobierno**

La crisis económica ha generado un aumento del desempleo juvenil. Al mismo tiempo se ha incrementado la cantidad de jóvenes menores de 30 años beneficiarios de rentas pasivas de 65.000 jóvenes en el 2008 a alrededor de unos 100.000 jóvenes en el 2011. El Gobierno desea que este colectivo mejore sus posibilidades de empleo.

El plan económico 2020 del Gobierno danés comprende un abanico de medidas destinadas a combatir el desempleo de jóvenes facilitándoles el acceso al mercado de trabajo, a la formación y a la experiencia laboral. En concreto, el Gobierno desea garantizar un mayor número de puestos de prácticas para que los jóvenes de formación profesional puedan finalizar una formación profesional mediante el sistema dual (competencia de la Ministra para Menores y para la Enseñanza).

Por otra parte y en el marco del Ministerio de Empleo se pretende implantar las cinco iniciativas siguientes:

- Parteneriados con los cuerpos de policía y de Defensa, de manera que un mayor número de jóvenes clarifiquen sus deseos y obtengan motivación para obtener una formación en estos dos organismos.
- El establecimiento de puentes hacia la formación, mediante los cuales los jóvenes obtienen unos itinerarios en un centro de enseñanza con el objetivo de ayudarles a inscribirse y realizar una enseñanza reglada.
- Ampliar el sistema de rotación de empleo mediante el cual los parados sustituyen al personal fijo mientras éste participa en cursos de formación profesional continua. Este sistema permite a los empleadores que formen a su personal fijo, al mismo tiempo que contratan a parados con subvención salarial.
- Ampliación de las iniciativas destinada a cualificar a los jóvenes tanto cualificados como no cualificados con mayor riesgo de pasar a ser desempleados larga duración.

- Incentivar y ampliar los proyectos piloto que permiten a las empresas privadas la contratación con subvención salarial de empleados con titulación superior para proyectos de desarrollo.

## FRANCIA

### LOS DOCE RETOS DEL NUEVO PRESIDENTE

---

El pasado 6 de mayo el pueblo francés eligió como nuevo presidente al socialista François Hollande. Con motivo de su elección, el diario "Les Echos" publicó un artículo en el que sintetizaba los doce retos que, a su juicio, deberá afrontar el nuevo presidente.

Renegociar o completar el Tratado Europeo. Numerosos dirigentes europeos se han pronunciado recientemente sobre la necesidad de añadir un pacto de crecimiento al tratado presupuestario aprobado por la gran mayoría de países de la UE. El asunto será tratado con ocasión de la próxima reunión de Jefes de Estado y de gobierno de la UE. Entre tanto, François Hollande hará públicas las modificaciones que cree deben aportarse. "Francia no ratificará el tratado presupuestario europeo si no se le añade un pacto sobre el crecimiento" ha declarado recientemente el presidente del grupo socialista de la Asamblea Nacional.

Frenar la pérdida de competitividad. Recientes estadísticas de Eurostat indican que el coste/hora de la mano de obra es más elevado en Francia (34,20 euros en 2011) que en Alemania (30,10 euros en 2011). El programa del futuro presidente prevé la supresión de la TVA social que, según algunas estimaciones, produciría un ahorro de 13.000 millones de euros a las empresas. Por otra parte propone un aumento de las cotizaciones de vejez y un incremento del poder adquisitivo del SMI. Estas medidas van en el sentido de un aumento del coste del trabajo. El nuevo presidente es partidario de una reorientación de la financiación y ayudas públicas hacia las empresas que inviertan en Francia y sean competitivas en el ámbito internacional. Propone favorecer la investigación y la innovación a través de un banco público de inversiones, mejora del crédito de impuestos por investigación, aumento del protagonismo de las regiones...Continuará con ciertos programas del antiguo presidente, como el programa de inversiones en sectores del futuro. Pero todas estas medidas, según les Echos, tardarán tiempo en producir sus efectos

Apostar por el crecimiento. El INSEE y el Banco de Francia prevén un crecimiento nulo en el primer trimestre de 2012. El FMI prevé un crecimiento del 0,5% este año y de 1% en 2013, mientras que la hipótesis de crecimiento en que se basa el programa del nuevo presidente es del 1,7%. Esto implica que el nuevo gobierno deberá aplicar nuevas medidas de rigor para sanear las finanzas públicas. Entre rigor y crecimiento el margen de maniobra es estrecho.

Preservar el poder adquisitivo. Según el INSEE, el poder adquisitivo disminuirá un 0,3% en el primer semestre de 2012. En general el programa de François Hollande no prevé aumentar las prestaciones sociales (salvo el subsidio de comienzo de año escolar). Para preservar el poder adquisitivo cuenta, principalmente, con una contención del precio de alquiler de vivienda y de los productos energéticos (combustibles, electricidad y gas para los que tienen menos recursos).

Tipo impositivo del 75%. Para que esta medida, que se aplicaría a rentas superiores a 1.000.000 de euros, sea aceptable para los empresarios, artistas, deportistas, algunos de los cuales amenazan con residir fuera de Francia, François Hollande ha previsto varias adaptaciones (como por ejemplo, dividir los beneficios en varios años para los deportistas o permitir la redistribución en varios años de los beneficios de los empresarios, posibilitando de esta manera que no sobrepasen la base del 1.000.000 de euros)

Los mercados y la deuda. Consciente que todo incumplimiento en materia de déficit provocaría un aumento del tipo de interés sobre la demanda de financiación de la deuda pública, el equipo del nuevo presidente se compromete a respetar el déficit del 3% en 2013. Esto supone inevitablemente aplicar medidas que reducirán el crecimiento. Por otra parte, la situación de Francia dependerá también de la evolución de los países de la zona euro que atraviesan importantes dificultades; un "contagio" a los otros países de la zona es posible. También dependerá de las valoraciones de las agencias de notación.

Ineluctable aumento del desempleo. El equipo del nuevo presidente teme que se anuncien expedientes de regulación de empleo que hayan sido aplazados hasta después de las elecciones presidenciales. Para limitar el desempleo, además de medidas de crecimiento y competitividad, prevé reforzar el tratamiento social del desempleo con contratos subvencionados

Jubilación a los 60 años. El programa del candidato socialista se compromete a publicar un decreto antes de finales de junio para restablecer la jubilación a los 60 años para aquellas personas que comenzaron a trabajar a los 18 años y han cotizado 41,5 años. Para financiar esta medida se prevé un aumento de cotizaciones patronales, aumento que no cubriría la parte de pensión correspondiente al retiro complementario obligatorio. Las negociaciones sobre este punto se presentan difíciles porque la patronal rechaza todo aumento de cotizaciones que, sin duda alguna, aumentará el coste del trabajo.

Presión sindical y hostilidad de la patronal. François Hollande quiere reforzar la democracia social mediante la consecución de acuerdos entre patronal y sindicatos. Un número importante de organizaciones sindicales dieron consignas de voto a favor de François Hollande y esperan, por ello, alcanzar logros importantes. Por su parte, la principal organización patronal (MEDEF) ha formulado críticas importantes al programa del candidato socialista, principalmente, sobre el tipo impositivo del 75%. Este clima influirá inevitablemente sobre el diálogo social

Contrataciones de personal de educación. El nuevo presidente ha anunciado la contratación de 60.000 personas en cinco años para la educación nacional. Esta medida implica un aumento del gasto y, por otra parte, si no se quiere aumentar el número de funcionarios, habrá que suprimir 60.000 puestos de trabajo.

Energía. François Hollande quiere reducir del 75% al 50% la proporción de la energía nuclear en la producción de electricidad en el horizonte de 2025. En cuanto al consumo de energía, el programa presidencial prevé, entre otras medidas, la aplicación de una tarifa progresiva en la que la energía consumida para usos esenciales (luz, agua caliente, calefacción) sería mas barata que actualmente. A partir de ahí, la tarifa aumentaría progresivamente, en función del consumo.

1) Ahorro en materia de defensa. La participación de Francia en programas de la OTAN, como el programa de defensa antimisiles, supondría un gasto de 2.000 a 3.000 millones de euros que "Francia no puede asumir!". El nuevo presidente deberá defender esta postura en la cumbre de la OTAN de 20 y 21 de mayo. Por otra parte, el nuevo presidente quiere mantener el programa de disuasión nuclear. No obstante, en materia de defensa el candidato a la Presidencia afirmó que el presupuesto del ministerio de Defensa no se utilizará como variable de ajuste. Los militares deberán ahorrar como los otros ministerios



## GRECIA

### COMENTARIO GENERAL

---

#### Situación política

El día 9 de abril, el primer ministro, Lukás Papadimos, anunció para el día 6 de mayo la celebración de las elecciones generales. Papadimos ya había decidido la fecha a finales de marzo, pero tuvo que esperar a que la legislación relacionada con el segundo paquete de rescate fuese ratificada por el Parlamento antes de formalizar su decisión.

El presidente del Parlamento, Filippos Petsalnikos, anunciando la conclusión de las labores parlamentarias, aseguró que los últimos meses han sido “el periodo más difícil de los últimos dos años y medio”.

Las encuestas prevén un voto tremendamente fraccionado y la entrada en el Legislativo de entre 7 y 9 formaciones políticas, lo que obligaría a formar un nuevo Gobierno de coalición. Los sondeos dan la victoria, pero sin mayoría absoluta, al conservador Nueva Democracia, seguido por los socialistas del PASOK y el Partido Comunista.

Grecia ha avanzado hacia las elecciones anticipadas con gran parte del electorado sumido en la desconfianza y el rechazo hacia los partidos y hacia el programa de austeridad impuesto por la Unión Europea (UE). Dan testimonio de ello todos los sondeos publicados a lo largo del mes. Casi la mitad de los electores (42,1 %) consideran que ningún partido tiene un programa realista para afrontar la crisis y el 48,1% cree que ninguna formación presenta un discurso político sincero.

Además, los electores se muestran contrarios a la dura política de recortes impuesta a Grecia por la Unión Europea y el Fondo Monetario Internacional a cambio de ayudar financieramente al país. Así, el 26,2 % de los electores votarán por formaciones que se oponen a esa estrategia de austeridad, dirigida por el Gobierno de coalición que forman los grandes partidos, el socialista PASOK y el conservador Nueva Democracia.

Aunque una clara mayoría está a favor de la permanencia de Grecia en la Eurozona, un 62,5 % de los encuestados exige una política alternativa a la del acuerdo de rescate. Ese alto porcentaje se da entre partidarios de todas las opciones ideológicas.

Un 26,7 % de los griegos con derecho a voto apuesta por el abandono de la moneda única.

Tanto el candidato socialista, Evánguelos Venizelos, como el líder conservador, Antonis Samarás, tienen porcentajes de aceptación muy bajos.

Ante la perspectiva de que ningún partido pueda gobernar en solitario, el 12,6 % de los electores prefieren que una posible coalición entre Pasok y Nueva Democracia esté liderada por Samarás, mientras que sólo el 5,2 % opta por Venizelos como primer ministro.

Otro 17,7 % quiere que siga al frente del Gobierno el ex-banquero Lukás Papadimos, mientras una mayoría del 42,6 % desea a otro jefe del Ejecutivo.

Respecto a la intención de voto, Nueva Democracia se mantiene como favorita en los sondeos, con entre el 20 y el 25 % de los votos, por debajo del 31 % que le otorgaban las encuestas en febrero. Los socialistas del Pasok se mantienen en la marca del 15 %.

Otros tres partidos a la izquierda del PASOK suman juntos un 30% de las preferencias, mientras que el partido ecologista podría entrar por primera vez en el Parlamento desde hace 23 años.

Por su parte, los partidos de la extrema derecha registran un importante avance. Los neonazis de Amanecer Dorado tienen el respaldo del 5 % de los griegos, mientras que el recién creado y ultranacionalista, Griegos Independientes, podría obtener entre el 8 y el 10% de los votos.

El también ultranacionalista LAOS sufre una importante caída, pudiendo quedar por debajo del 3 % y tener que abandonar así el Parlamento.

En el caos preelectoral de la última semana del mes, los partidos parecían ir a la caza del indeciso y del despistado.

Un movimiento político llamado Drási (“acción”) utiliza con habilidad los nuevos medios sociales y también los convencionales con reuniones públicas, charlas y todo tipo de apariciones en periódicos, radios, TV, bajo el lema “Somos ciudadanos, no clientes”. Se trata de una formación encabezada por Stefanos Manos, un empresario que fue diputado conservador y luego socialista, varias veces ministro ( de Economía, de Medio Ambiente) y que tiene fama de “decir la verdad”, por incómoda que sea. Los últimos sondeos mostraban a Drási alrededor del 3% necesario para entrar en el Parlamento.

Lo que sí parece cierto es que el Parlamento resultante de estas elecciones será el más plural desde 1950, y los vaticinios más corrientes dan como única solución un Gobierno de coalición.

Uno de los datos más destacables de los múltiples sondeos es que un 25% de los votantes admiten estar indecisos.

Huelga decir que estos comicios serán observados muy de cerca por la Unión Europea (UE), ya que podrían poner en peligro los acuerdos marco adoptados para la aprobación del segundo rescate financiero a Grecia. Esto unido a la posible inestabilidad política, insuflada por una polarizada sociedad griega, golpeada en todos sus estamentos por los recortes, podría hacer rebrotar las tensiones de los mercados y, por tanto, recrudecer la crisis financiera de la zona euro.

En Anexo Documental se reproduce una panorámica de los principales partidos griegos.

### Situación económica

Los últimos datos económicos publicados por la Autoridad Griega de Estadística (ELSTAT) registran las siguientes variaciones interanuales de las principales magnitudes:

- IPC (abril 2012) +1,9%
- PIB (IV trimestre 2011) -7,5%
- Índice de Producción Industrial (marzo 2012) -8,5%
- Precios de producción Industrial (marzo 2012) +6,4%

En cuanto al desempleo, en el último trimestre de 2011 la tasa era 20,7%, y en enero de 2012, como se verá más adelante, ha alcanzado el récord del 21,8%.

A primeros de abril Grecia se vió obligada a ampliar una vez más el plazo límite (hasta las 21.00 del 20 de abril) para completar la quita de parte de su deuda por la oposición a participar en ella de una minoría de tenedores de bonos griegos emitidos bajo ley extranjera, según explicó el Ministerio de Finanzas en un comunicado a sus acreedores.

Ha sido la segunda vez que Atenas tiene que posponer el plazo ante la negativa de los tenedores de bonos a deshacerse voluntariamente de parte de su deuda, pues ya anteriormente aplazó el cierre de la oferta del 23 de marzo al 4 de abril.

El plan de la quita, oficialmente conocido como Participación del Sector Privado (PSI, por sus siglas inglesas), supone la sustitución de parte de los bonos griegos por otros a algo menos de la mitad de su valor, de modo que la deuda helena sea más sostenible. En total se reestructuran 206.000 millones de los más de 360.000 millones de euros a los que asciende la deuda griega.

En una entrevista publicada por un diario alemán, el ex-Ministro de Finanzas griego y nuevo presidente del PASOK, Evangelos Venizelos, no ha descartado que el país necesite de un tercer paquete de rescate para resolver la crisis financiera o presupuestaria. “Contamos con el compromiso de todos los miembros de la Eurozona de que recibiremos la ayuda necesaria hasta que consigamos acceder de nuevo a dinero privado”. Asimismo asegura que todos los países de la zona euro recuperarán el dinero que han prestado a Grecia y subraya que su país continuará siendo miembro del grupo de estados de la moneda única. Considera que, tras la aprobación del segundo paquete de rescate para Grecia no debe desatarse la euforia, ya que “aunque el marco es ahora más seguro, el juego no ha terminado”.

La directora gerente del Fondo Monetario Internacional (FMI), Christine Lagarde, no descarta que Grecia aún se vea abocada a la bancarrota y tenga que abandonar el euro y la Unión Europea.

### Situación social

El principal sindicato de marinos griegos realizó una huelga de 48 horas, los días 10 y 11 de abril, en protesta contra las reformas del sistema de seguridad social, que prevé la inclusión de su fondo de pensiones en uno general, lo que conllevará pérdidas de derechos en uno de los sectores de ocupación más importantes del país.

Con centenares de islas y una hasta hace poco potente marina mercante, la navegación era hasta ahora uno de los motores económicos de Grecia.

La Ministra de Marina, Anna Diamantópulo, acusó a la Federación Panhelénica de Marinos (PNO) de estar bajo la influencia del Partido Comunista de Grecia (KKE), contrario a llegar a acuerdos con el actual Gobierno.

“No están interesados en lo que haga o no haga el Gobierno o si habrá o no cooperación”, dijo la Ministra, que pretendía no verse en una situación como la del mes anterior, cuando otra huelga de dos días de la PNO paralizó el abastecimiento de las islas.

### **ELECCIONES DE 6 DE MAYO DE 2012 -PREVISIÓN DE COMPOSICIÓN DEL PARLAMENTO**

No habrá un ganador claro en las elecciones que Grecia celebrará el 6 de mayo. Esta es la conclusión de los sondeos ante unos comicios que han sido definidos por los analistas como “los más difíciles de predecir” de las últimas décadas.

Los últimos sondeos prevén que entre 7 y 10 partidos superarán la barrera del 3% de apoyos electorales, aunque una cuarta parte del electorado permanece indeciso o no votará.

A continuación sigue una relación de los partidos que lograrían plaza en la asamblea ordenados de izquierda a derecha.



## Posible compresión del Parlamento

### Partido Comunista de Grecia (KKE)

Un partido prosoviético, ortodoxo y disciplinado. Exige la salida de Grecia de la UE y de la OTAN, la cancelación de la deuda y que el Estado controle la economía, a la vez que rechaza a otras formaciones izquierdistas por considerar que sólo pretenden una “reforma del capitalismo”. Las encuestas le otorgan entre el 7,4 y el 11,5 %.

### Coalición de la Izquierda Radical (SYRIZA)

Una federación de partidos en la órbita del Partido de la Izquierda Europea (como el español Izquierda Unida). Muy crítico con el pacto de austeridad y las políticas de la UE, no tiene una posición clara sobre la salida del Euro, aunque exige una cancelación parcial de la deuda. Ha fallado en intentar unir a la izquierda. De 6,4 a 13 % de los votos.

### Izquierda Democrática (DIMAR)

Dirigido por Fotis Kuvelis, el político mejor valorado por los griegos, es una escisión de SYRIZA. Aunque crítico con la UE, pretende mantenerse en el euro, renegociando las medidas de austeridad y aplazando el pago de la deuda. Se niega a participar en una coalición con ND y PASOK. Los sondeos le otorgan entre el 5,4 y el 12 % de los apoyos.

### Ecologistas Verdes

Ecologista y europeísta, ha hecho del medio ambiente y de la reducción de los enormes gastos militares de Grecia la principal bandera de su campaña. (2,5 – 3,8 %)

### Movimiento Socialista Panhelénico (PASOK)

Tradicional partido socialdemócrata griego dirigido hasta hace poco por la familia Papandréu y ahora encabezado por el ex ministro de Finanzas Evangelos Venizelos, quien quiere marcar distancias con sus antecesores para evitar el descalabro electoral, pues los sondeos prevén una caída desde el 43 % de 2009 a entre el 10,4 y el 19 %.

### Alianza Democrática (DISY)

Formación de centro-derecha liberal dirigida por la ex ministra de Exteriores Dora Bakoyannis, expulsada de ND tras perder la batalla del liderazgo frente a Antonis Samarás. Apoya las medidas exigidas por la UE, pero su entrada al Parlamento pende de un hilo. (1,4 – 3,8 %)

### [Nueva Democracia \(ND\)](#)

Tradicional partido conservador griego dirigido por Antonis Samarás y miembro del Partido Popular Europeo. Ha participado en el Gobierno de coalición con el Pasok dirigido por Lukás Papadimos y apoyado las medidas de austeridad exigidas por la UE, aunque en varias ocasiones ha dicho que pretende modificar los términos si gana las elecciones. (16,5 – 25,5 %)

### [Griegos Independientes](#)

Partido derechista y nacionalista creado por los diputados expulsados de ND tras oponerse al acuerdo de rescate con la UE. Su discurso político es ambiguo pero ha entrado con fuerza en la campaña electoral. (6,5 – 11 %)

### [Alerta Popular Ortodoxa \(LAOS\)](#)

Partido ultraderechista. Su breve paso por el Gobierno de Papadimos ha reducido su apoyo. Ahora se opone a las medidas exigidas por la UE y ha reforzado nuevamente su discurso contra los inmigrantes. (2,5 – 4,2 %)

### [Amanecer Dorado](#)

Formación neonazi que defiende la expulsión de los extranjeros y está dirigida por un ex-militar expulsado del Ejército en los años 70, acusado de terrorismo. Podría ser la sorpresa de las elecciones ya que, de ser un grupúsculo insignificante, podría entrar en el Legislativo. (3,9 – 5,7 %).

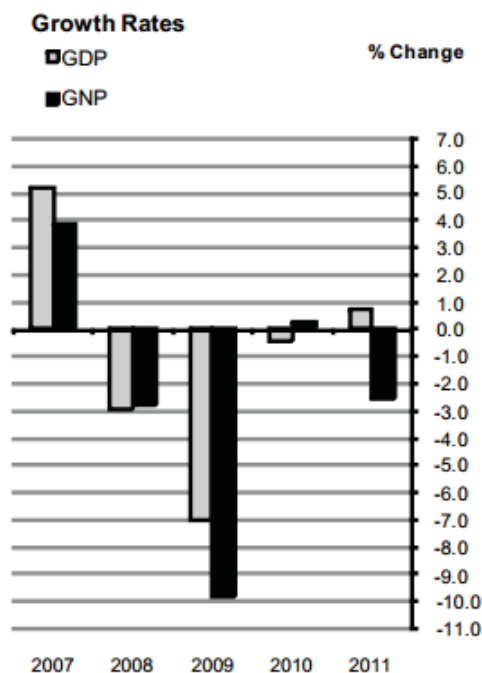
## IRLANDA

### COMENTARIO GENERAL

---

#### Situación política, económica y social

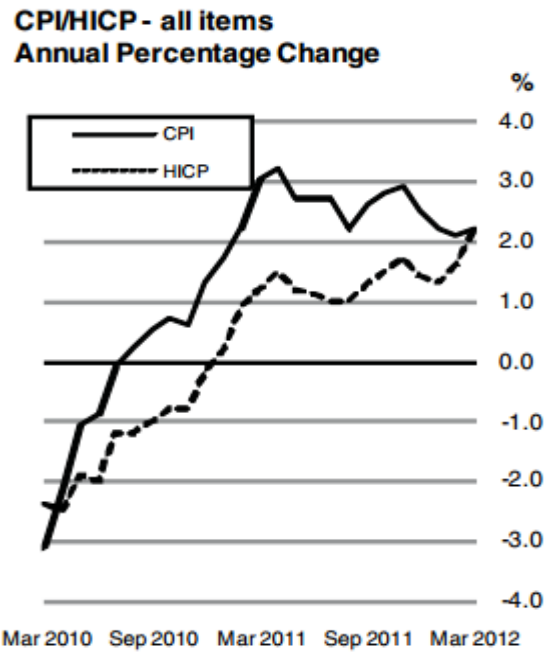
La economía irlandesa pasa por uno de sus peores momentos. Según los últimos datos publicados por la Central Statistics Office, 2011 el PIB (GDP) fue positivo en un 0,7% y el del PNB (GNP) negativo en un 2,5%. En el siguiente gráfico se muestra la evolución de ambos indicadores:



---

Published by the Central Statistics Office, Ireland.

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



---

Published by the Central Statistics Office, Ireland.

Fuente: Central Statistics Office

## ITALIA

### COMENTARIO GENERAL

---

#### Situación política

En el mes de abril se ha entrado de lleno en lo que se puede definir como el ensayo general de la campaña para las elecciones del próximo año. Los partidos han vuelto a afilar sus armas gracias a la ocasión brindada por la celebración de elecciones administrativas en 942 ayuntamientos en el mes de mayo (días 6 y 7, con segunda vuelta el 20 y 21). La votación implica a unos nueve millones de italianos, casi un quinto del electorado total, y supone por lo tanto una buena muestra para tomar el pulso al país. Las ciudades con mayor número de habitantes entre las que renovarán sus administraciones municipales son Génova, Palermo, Carrara, Catanzaro, Verona, Taranto, Parma, Monza, Rieti, Frosinone y Piacenza. Todas las regiones están implicadas y por tal motivo todos los partidos han mostrado un gran interés por el que se ha presentado como un auténtico test electoral, en medio de una crisis cada vez más fuerte entre política y opinión pública, y dentro del experimento que representa el Gobierno "técnico" de Mario Monti.

Con estas elecciones locales se observará la tendencia al crecimiento, confirmación o caída de cada fuerza política, para ver si son ciertas las previsiones que ven como favoritos a los partidos de centroizquierda. Pero el primer dato que se tendrá en cuenta será el porcentaje de participación en el voto, que indicará el grado de interés (o más probablemente desinterés) de los italianos hacia la política.

Y éste es un tema candente. Por primera vez ha entrado en campo, con candidatos y programas electorales, lo que políticos y medios de comunicación siguen denominando "antipolítica"; lo ha hecho bajo el semblante de un movimiento popular -y populista- creado, animado y sostenido por un humorista, activo con sus monólogos castigadores de costumbres desde hace más de veinte años y cuyo nombre (auténtico), Beppe Grillo (Pepito Grillo), suena ya de por sí como un programa. Su "no partido", el Movimiento 5 Estrellas, patrocina unas cien "listas cívicas" y últimamente, gracias también a la difusión por internet, está recibiendo fuerte apoyo, sobre todo por parte de los jóvenes. Tanto es así que si ya en octubre de 2011 un 3,2% del electorado estaba dispuesto a votarlo, ahora su nivel de apoyo alcanza el 8% y sube cada día.

Sus continuos ataques al "sistema partitocrático" italiano han llegado a provocar la reacción del Presidente de la República, Giorgio Napolitano, quien, en su discurso durante la celebración de la fiesta nacional de la "Liberación" (25 de abril), ha declarado que los «partidos deben renovarse, pero son insustituibles» y que por tanto no hay que hacer caso «a los demagogos de turno».

Lo cierto es que "el demagogo de turno" (quien no ha escatimado sus ataques sarcásticos contra el mismo Presidente) adquiere su fuerza de la debilidad de los partidos tradicionales.

Tras la salida de Silvio Berlusconi, tanto su partido (PDL) como la Liga Norte, que lo sostenía en el Gobierno, se ahogan en un mar de asuntos turbios y corrupción. En los de la "Liga" se han vistos implicados la vicepresidente de la Cámara, Rosi Mauro, y los familiares del mismo fundador y líder carismático del partido, Umberto Bossi, quien se ha visto obligado a presentar su dolida dimisión.

Pero no es menos la ex-oposición, cuyos partidos parecen pecar de lo mismo: falta de transparencia en su financiación, sueldos dobles, privilegios, corrupción.

Y así, el movimiento de Grillo, sobre todo en el norte de Italia, por ser su área de procedencia (es de Génova) y sobre todo por la descomposición del hasta ahora principal partido en esas regiones, tiene muchas posibilidades de dar un vuelco al panorama político italiano. Los primeros resultados ya se verán en mayo, en los consejos provinciales y las alcaldías. Pero ya no sería una sorpresa si recibiera una avalancha de votos en las elecciones de 2013.



Y a propósito de las elecciones del próximo año, a ellas se debería llegar, entre otras cosas, no sólo con una nueva ley electoral, sino también con un número reducido de parlamentarios. Esta medida forma parte del compromiso de la clase política italiana de reducir sus costes para el Estado en tiempos de crisis financiera. Así lo recoge el texto de reforma elaborado por los técnicos de los tres principales grupos parlamentarios del país, que pasará ahora a su tramitación en el Senado. Según este texto, la Cámara de los Diputados quedará con 508 parlamentarios, frente a los 630 actuales, mientras que el Senado reducirá el número de sus senadores a 254, frente a los 315 actuales. La idea es precisamente aprobar esta medida, que también incluye el refuerzo del papel del Ejecutivo en el Parlamento y cambios en las votaciones de las mociones de censura, en los plazos apropiados para que pueda entrar en vigor ya para las próximas elecciones generales.

### Situación económica

Los últimos datos publicados por el Instituto Nacional de Estadística (ISTAT) confirman el momento de estancamiento prolongado que está viviendo Italia. En febrero el índice desestacionalizado de la producción industrial bajó un 0,7% a nivel mensual y, corregido de los efectos de calendario (los días laborables han sido 21, contra los 20 de febrero de 2011), un 6,8% a nivel interanual. En el mismo mes, la facturación de la industria registraba un aumento del 2,3% respecto a enero (+2,0% en el mercado interno y +3,1% en el exterior), pero a nivel interanual una disminución del 1,5%, a pesar de un fuerte aumento (+5,5%) en el mercado exterior, mientras que los pedidos en el mismo mes registraban un descenso interanual del 2,5% (-4,9% para los pedidos italianos y +1,1% para los extranjeros).

El último dato del IPC se refiere a marzo, con un aumento del 0,5% respecto al mes anterior y del 3,3% respecto a marzo de 2011 (el mismo valor de febrero) y una inflación acumulada para 2012 del 2,3%. En dicho mes, el índice de precios de producción de los productos industriales aumentó un 0,3% a nivel mensual y un 2,7% respecto a marzo de 2011 (en febrero el incremento interanual fue 3,2%).

La repercusión de la situación económica y productiva en el empleo y desempleo sigue siendo notable. Los datos provisionales de marzo, publicados por el Instituto Nacional de Estadística (ISTAT) indican una disminución del número de ocupados, que llega a 22.947.000 y un aumento de los parados, que alcanzan los 2.506.000. La tasa de empleo se sitúa en un 57,0% (-0,2 puntos a nivel interanual) y la tasa de paro alcanza el 9,8%, dos décimas de punto más que en febrero y 1,7 puntos más que en marzo del año pasado, y constituye la cifra más elevada desde 1999. Lo que más sigue preocupando es el empleo juvenil (15-24 años), que llega a 35,9%, 2 puntos más que en febrero, igualmente una tasa sin precedentes en Italia.

El Gobierno ha elevado en una décima su previsión del déficit público de Italia para 2012, hasta el 1,7 % del PIB, pero mantiene el objetivo de aproximarse al equilibrio presupuestario en 2013 sin necesidad de más planes de ajuste. Esto es lo que figura en el Documento de Economía y Finanzas (DEF) aprobado en el Consejo de Ministros, que contiene la revisión de las previsiones económicas y financieras del Ejecutivo italiano y que ha sido presentado a las autoridades de la Unión Europea antes del 30 de abril.

El Gobierno estima que en 2013 el déficit público italiano caerá hasta el 0,5 % del PIB, cuatro décimas por encima de la anterior previsión, y que el 0,1 % pronosticado para el año que viene no se logrará hasta 2014.

Estas previsiones, afectadas por un escenario de empeoramiento de la recesión económica, contrastan con las divulgadas por el Fondo Monetario Internacional (FMI), que indican que Italia, que cerró 2011 con un déficit público del 3,9 % del PIB, no logrará cuadrar las cuentas antes de 2017, con un déficit del 2,4 % este año y del 1,5 % en 2013. Pero en cualquier caso, la revisión de las previsiones del Ejecutivo de Monti no le impedirá a Italia cumplir con el pacto de estabilidad europeo. En cuanto a las previsiones sobre la economía, el Ejecutivo empeora sus pronósticos

para el PIB del país en 2012, cuando estima que se contraerá un 1,2 %, frente al 0,4% indicado anteriormente, para crecer en 2013 un ligero 0,5 % hasta llegar al crecimiento del 1 y del 1,2 % en 2014 y 2015, respectivamente.

Estas cifras vuelven a contrastar con las ofrecidas por el FMI, que prevé una contracción económica para Italia del 1,9 % en 2012 y del 0,3 % en 2013, con una ligera recuperación en el último trimestre del año que viene en términos interanuales del 0,7 %.

Para este año, las autoridades comunitarias habían previsto un retroceso del PIB italiano del 1,3 %, frente al 1,5% negativo estimado por el Banco de Italia.

En un informe que acompaña al Documento de Economía y Finanzas (DEF), que es la habitual base para el plan de ajuste anual, Monti afirma que Italia ha sufrido un gran impacto por la crisis y que le cuesta salir de ella y apuesta por que el dinero que recauden por la intensificación en la lucha contra la evasión fiscal sea utilizado para rebajar el nivel impositivo del país. Según Monti, «la crisis nace de factores externos a la economía italiana y relacionados con el cuadro europeo internacional, pero también por el hecho que durante mucho tiempo no se han afrontado las debilidades estructurales de fondo de nuestra economía (...) No es posible esperar que la tormenta pase y el paréntesis se cierre. La crisis que vivimos desde 2008 puede tener un impacto duradero y profundo sobre el potencial de crecimiento de Italia, aunque se ha evitado un impacto destructivo».

Antes de finales de mes, a poco más de una semana de las elecciones administrativas, la mayoría ha pedido al Gobierno una corrección de rumbo. En una resolución común en el Documento de Economía y Finanzas, PDL, PD y Tercer Polo han presionado para que Monti dirija los esfuerzos del Gobierno hacia el crecimiento y desgravaciones fiscales con los recursos procedentes de la lucha contra la evasión y de los ahorros de la revisión de gastos. El documento, aprobado el 26 de abril por Cámara y Senado, es más que una indicación al Primer Ministro, visto que, según palabras del portavoz del PDL Fabrizio Cicchitto, «el despegue de una nueva fase de la política económica del Gobierno también es una condición para su duración».

Por último, cabe señalar que el 30 de abril llegó a la mesa del Consejo de Ministros el proyecto de revisión del gasto público, la denominada "spending review".

En el plan se prevé una drástica disminución del gasto, que debería producir un ahorro de 4.000 millones de euros y evitar así un nuevo aumento del IVA (del 21 al 23%) que podría producirse el próximo otoño.

En el texto presentado por el Ministro de Relaciones con el Parlamento, Piero Giarda, se habla, en particular, de posibles recortes a las provincias, sobre todo después del llamamiento de la BCE. Parece ser que, para tratar de evitar el aumento del IVA de otros dos puntos se prevén intervenciones principalmente en cinco Ministerios: Interior, Justicia, Defensa, Educación y Asuntos Exteriores.

Y mientras los partidos ponen condiciones ("no" a recortes en la escuela para el PD, contrario a los recortes en seguridad pública el PDL) llega el latigazo del Banco Central Europeo: eliminar provincias sería la única verdadera medida de recorte a los costes de la política. El llamamiento del BCE ha vuelto a focalizar un tema que desde hace tiempo está en la agenda de Parlamento y Gobierno italiano. Pero el camino recorrido por los proyectos de reforma llegó aparentemente a la meta con el artículo 23 del decreto Ley 201/2011, el llamado "salva Italia", que asigna a las Provincias funciones de naturaleza política y de coordinación de las actividades de los Ayuntamientos. Pero el tema principal sigue siendo el de su eliminación, cuyo proceso empezó en mayo de 2010 en ocasión de la elaboración de los presupuestos, cuando se había previsto la eliminación de las provincias con menos de 220.000 habitantes.

## Situación social

Previo acuerdo alcanzado con los líderes de los tres Partidos de la mayoría, el Premier Monti y la Ministra Fornero presentaron a mediados de mes el texto definitivo del Proyecto de ley de Reforma del mercado de trabajo.

El texto contiene algunas importantes modificaciones respecto al Documento que el Gobierno aprobó el 23 de marzo. Para justificar los mismos Monti recordó que el comunicado en que se hizo público el citado Documento señalaba que el Gobierno había aprobado la Reforma “salvo acuerdos” posteriores.

La novedad más significativa afecta al punto más conflictivo de la Reforma, el art. 18 del Estatuto de los trabajadores que regula el régimen del despido y, en particular, a la disposición que establecía que, en caso de declaración de improcedencia de un despido individual por razones económicas, el Juez no podía ordenar la readmisión obligatoria del trabajador.

El art. 18 definitivamente aprobado establece que, en caso de “manifiesta falta de fundamento” de las razones económicas alegadas para el despido, el Juez puede optar entre condenar al empleador a la readmisión o dar por resuelta la relación laboral con una indemnización, es decir, la misma opción que se aplicaba en el primer Documento del Gobierno para el despido disciplinario que es declarado improcedente. Cuando la sentencia disponga la readmisión, desaparece la posibilidad que antes se reconocía al empresario de dar por finalizado el contrato abonando una indemnización, lo que ha motivado la airada reacción de Confindustria.

El Premier Monti ha defendido que esta modificación no supone un cambio sustancial respecto a la primitiva postura del Gobierno argumentando, por una parte, que la readmisión sólo será posible “en casos excepcionales” y que, por otra parte, la redacción del artículo señala que en tales casos el Juez “puede”, no “debe”, ordenar la readmisión.

Junto a esta modificación, el texto del proyecto de ley presentado a las Cámaras contiene algunas otras novedades significativas. Algunas son favorables a las tesis empresariales: rebaja de las indemnizaciones por despido, aligeramiento de restricciones para los contratos temporales o de aprendizaje o establecimiento de plazos perentorios para la resolución judicial de las demandas de despido. Otras son iniciativa del Gobierno: sanciones para las “dimisiones en blanco”, pérdida de las prestaciones de desempleo en caso de rechazo de una oferta de trabajo adecuada o de acciones formativas, y reformas fiscales para financiar la nueva prestación de desempleo.

En términos generales, la rectificación del Gobierno en la regulación del despido se ha interpretado como una victoria del PD, fruto de las activas gestiones de su líder Bersani y, en menor medida, como un éxito del sindicato CGIL. Los otros dos partidos de la mayoría, PDL y Terzo Polo, han aceptado el acuerdo resaltando que contiene también modificaciones favorables a los empresarios.

Respecto al procedimiento legislativo, el Gobierno ha mantenido su decisión de tramitarlo como un Proyecto de ley ordinario que deberá debatirse en las dos Cámaras del Parlamento. Después de la preceptiva firma del Presidente de la República, el proyecto ha sido ya remitido al Senado.

El acuerdo alcanzado entre los tres partidos de la mayoría parece asegurar una tramitación rápida y poco conflictiva, estando prevista su aprobación definitiva para antes del verano. No obstante, la virulenta oposición de la Patronal italiana, que ha sorprendido por su contundencia a los líderes políticos, plantea un cierto grado de incertidumbre sobre un iter parlamentario que se preveía pacífico.

En cuanto a las reacciones al anuncio por el Gobierno de las reformas introducidas en el proyecto de ley, la de la principal organización empresarial italiana, Confindustria, ha sorprendido por su rapidez, por su contundencia y por los medios de comunicación elegidos para hacerla pública.

En sendas entrevistas al Financial Times y al Wall Street Journal publicadas al día siguiente de la rueda de prensa del Gobierno, su Presidenta Emma Marcegaglia ha calificado de “pésimos” (“very bad” en la versión inglesa) los cambios anunciados por el Gobierno, se ha mostrado decepcionada con el Premier Monti al que acusa de no haber respetado los acuerdos que se alcanzaron en la mesa de negociación con el mismo Gobierno y las centrales sindicales CISL y UIL y haberse plegado al chantaje del sindicato CGIL que no se adhirió a los mismos.

Marcegaglia ha llegado a decir que “hubiera sido mejor no hacer nada”, que ésta “no es la reforma laboral que necesitaba Italia” y que, ante la inseguridad jurídica que les crea la nueva regulación, los empresarios italianos van a tener miedo de contratar “a nuevos trabajadores o incluso de renovar a los actuales”. Evidentemente, la modificación que les ha provocado una mayor irritación ha sido la posibilidad de que el Juez acuerde la readmisión obligatoria en los despidos económicos.

El Presidente “in pectore” de la patronal, el recientemente elegido Giorgio Squinzi, considerado más moderado y más proclive a entenderse con los sindicatos, se ha apresurado a declarar que apoya totalmente las declaraciones de Emma Marcegaglia.

El premier Monti, intuyendo la posibilidad de esta reacción, habría realizado gestiones cerca de los responsables de Confindustria para que sus críticas fueran más moderadas. Una vez que se han publicado las citadas entrevistas, ha mostrado a su entorno más próximo su preocupación por las posibles repercusiones de las mismas, si bien en público se ha limitado a declarar que los Sindicatos y las Organizaciones empresariales defienden legítimamente los intereses que representan mientras el Gobierno adopta las decisiones que considera mejor para el interés general.

El sindicato CGIL, que había venido liderando la oposición y las movilizaciones contra el primer Documento del Gobierno, se ha atribuido los méritos en la modificación de la postura inicial del Gobierno respecto al art. 18 del Estatuto de los Trabajadores. Ha anunciado que revisarán con cuidado el proyecto de ley en sus órganos directivos y ha criticado la ausencia de medidas más efectivas para el empleo de los jóvenes. Todo hace prever, no obstante, que rebajarán su enfrentamiento con el Gobierno y renunciarán a la anunciada convocatoria de huelga general.

Las otras dos centrales sindicales, CSIL y UIL, han mostrado su satisfacción ante los cambios del proyecto de ley.

El Premier Monti ha multiplicado las declaraciones calificando la reforma como “histórica y equilibrada” y señalando que contribuirá a remover los obstáculos para la llegada de inversión extranjera a Italia y para el relanzamiento de nuevas contrataciones.

No obstante, el escenario pacificado que se presentaba, con una tramitación parlamentaria rápida del Proyecto de ley, con el voto afirmativo asegurado por parte de los tres partidos que conforman la mayoría parlamentaria, y con una “relativa” aquiescencia a la misma por parte de las Centrales sindicales, se ha visto ensombrecido por la virulenta oposición de las Organización empresarial italiana y por las repercusiones que este rechazo pueda tener en el prestigio internacional como “reformador” del Gobierno Monti.

## PAÍSES BAJOS

### CRISIS DE GOBIERNO EN LOS PAÍSES BAJOS

---

Crisis de Gobierno en los Países Bajos Tras tan sólo dos años desde las últimas elecciones generales de 2010, Holanda vuelve a estar gobernada por un gobierno dimisionario. y así seguirá hasta que se celebren las próximas elecciones, que tendrán lugar el 12 de septiembre de 2012. El Primer Ministro holandés, Rutte del Partido VVD (Liberal) ha presentado su dimisión.

El pasado sábado 21 de abril comenzó la crisis. El líder del partido PVV (Partido para la Libertad), de tendencia populista y antiislámica, Gerts Wilders, anunció que retiraba su apoyo a la coalición gubernamental formada por los partidos VVD (Liberal) y CDA (Democristiano) que gobernaba el país en minoría parlamentaria con el apoyo del mencionado partido PVV.

Holanda tiene que presentar su propuesta de recorte para 2013 a la UE antes del 30 de abril de 2012; la Unión Europea le impone reconducir el déficit presupuestario al 3% de su PIB, de lo contrario, podría ser penalizada con una multa de 1.200 millones de euros. Si los Países Bajos no adoptan medidas drásticas de recortes en los presupuestos del próximo año, el déficit presupuestario alcanzará el 4,6% del PIB, un porcentaje superior al 3% impuesto por la UE.

Las medidas de recorte presupuestario que el gobierno proponía se elevaban a unos 15.000 millones de euros que se sumarían a los 18.000 millones acordados ya en los pactos de gobierno de 2010.

Wilders no quiso apoyar estas medidas. Su argumento se basa en que estos recortes conducirían a una recesión económica, al aumento del desempleo y a la pérdida de poder adquisitivo de hasta un 3% para los jubilados, en su opinión "los jubilados holandeses no tienen porque pagar los excesos de los países del sur" y no quiere seguir el dictamen de la UE. No obstante, el motivo real podría encontrarse en una pérdida de popularidad que está teniendo este partido a favor de los partidos de izquierda.

En la preparación de los presupuestos de 2013, se contemplaba abordar el problema de la renta hipotecaria (modificación drástica del mercado de la vivienda, que se considera necesaria para evitar la paralización de la economía; esta medida conduciría a un ahorro de 3.800 millones de euros), una posible subida del IVA (del 19 al 21%, lo que conduciría a un aumento de ingresos de 4.740 millones de euros), una mayor contribución individual a los gastos sanitarios, acelerar la entrada en vigor del aumento de la edad de jubilación (a 66 años en 2015, ahora entra en vigor en 2020; lo que conduciría a un ahorro de 400 millones de euros en 2015), la supresión del subsidio básico de los estudiantes y un recorte temporal de entre 500 y 750 millones de euros a la cooperación al desarrollo. Un paquete total de ahorro en torno a 15.000 millones de euros que reconducirían el déficit presupuestario al 3% exigido por la UE para el próximo ejercicio.

Las organizaciones empresariales han mostrado apoyo a casi todas estas medidas salvo a acelerar la entrada en vigor del aumento de la edad de jubilación y demandan que se adopten acuerdos que eviten la paralización y la penalización del país. Los sindicatos llaman a gobierno y oposición a sentarse a la mesa a dialogar, quieren acuerdos.

La situación es muy grave, los Países Bajos están viviendo una crisis política combinada con una crisis financiera, en un momento en que la deuda estatal aumenta a más de 80 millones de euros al día y el interés de la deuda holandesa se ha elevado entre un 0,5% y un 0,6% por encima del interés alemán; lo habitual venía siendo un 0,3% más elevado.

Cuando los mercados financieros amenazan con un descenso en la calificación de la economía holandesa y con una posible rebaja de su AAA, Holanda se ve necesariamente abocada a una

campaña electoral y a nuevas elecciones generales que no podrán tener lugar hasta después del verano, cuando se considera que lo que el país necesita es estabilidad y eficacia.

Parecía haber acuerdo en la necesidad de reformas en los mercados de la vivienda y en el laboral, lo conveniente en un momento como el actual, era que los partidos políticos se responsabilizaran y buscaran mayorías factibles en determinadas cuestiones.

Algunos partidos de la oposición: el laborista (PvDA) y el socialista (SP) no están dispuestos a apoyar al gobierno en determinados temas de interés crucial. Se apoyan en que el primer ministro quiere introducir demasiados recortes y muy pocas reformas estructurales, consideran que en los presupuestos de 2013 son insuficientes las reformas del mercado de la vivienda e inexistentes las reformas del mercado laboral. Estos partidos muestran mayor interés en mantener distancia con el gobierno, cara a las nuevas elecciones generales.

Otros partidos como D66 (social-liberal), Izquierda Verde, GL y Unión Cristiana, además de los dos partidos de gobierno, VVD y CDA, sí parecen estar más dispuestos a alcanzar acuerdos.

En las últimas horas, el ministro dimisionario de Finanzas, Sr. Jager, ha mantenido reuniones frenéticas con todos los partidos del abanico parlamentario para intentar conseguir un acuerdo constructivo y poder presentar un proyecto de presupuesto a la UE antes del 30 de abril que impida la penalización al país.

Finalmente, ha logrado un acuerdo presupuestario entre cinco partidos políticos (VVD, CDA, D66, GL y Christian Unie) que permite sacar adelante los presupuestos de 2013, con unos recortes mínimos de unos 10.000 millones de euros que sitúan el déficit presupuestario de 2013 en el 3% del PIB. Es la primera vez que se logra un apoyo de este tipo por parte de la oposición.

Las medidas acordadas para recortar el déficit presupuestario son:

- Aumento del IVA del 19% al 21%. Esto proporcionará un ahorro de 4.000 millones de euros. La tasa mínima de IVA se fija en el 6%, con lo que no se ve afectado el carrito de la compra de los consumidores.
- Se reduce el impuesto sobre el salario, en 1.000 millones de euros en 2013, se desconoce aún la cifra en los años siguientes.
- Se limita la deducción por hipoteca. Esto se aplicará a las nuevas hipotecas que se amortizarán en 30 años. En los casos de hipotecas ya existentes, el nuevo régimen se aplicará sólo a los importes adicionales a esas hipotecas. Se prevé que esta medida proporcione 5.400 millones de euros.
- Se reduce la deducción del impuesto sobre transporte, se prevé que esta medida proporcione 1.200 millones de euros.
- Congelación del salario de los funcionarios, policía y profesores, esta medida contribuirá en 1.600 millones de euros. Se excluye de ella a los empleados de sanidad y a las prestaciones. Hay un pequeño paquete de compensaciones para los profesores de 75 millones de euros.
- Se aumentan los impuestos especiales sobre las bebidas alcohólicas, tabaco y bebidas refrescantes (600 millones de euros)
- En 2013 no se indexará por la inflación la parte impositiva individual, esto proporcionará 1.000 millones de euros.
- Los costes sanitarios se recortarán en 1.000 millones, pero se desconoce la forma en que se llevará a cabo.
- El riesgo sanitario propio se aumenta entre 200 y 400 millones por año.
- La edad de jubilación se aumenta ya en 2013, primero con un mes al año y después con dos o tres meses al año. A largo plazo esto proporcionará unos ingresos de 3.000 millones de euros.

- Los empresarios deben hacerse cargo del pago de las prestaciones por desempleo durante los primeros seis meses. A corto plazo esta medida aporta poco, pero a largo plazo puede ser de gran importancia.

Además se han acordado algunos recortes adicionales como:

- Recortes en el presupuesto de personal y en la educación adaptada (100 millones de euros)
- No hay nuevos recortes en la cooperación al desarrollo, se mantiene en el 0,7% del PIB
- Aumentan las tasas judiciales (240 millones de euros)
- Habrá un paquete de estímulo económico (200 millones) para el sector de la construcción que incluye una reducción del IVA para los paneles solares.
- Los hogares con menores ingresos percibirán mayores complementos sanitarios, tales como una compensación por los gastos de riesgo propio.

Todas estas medidas conducirán a que el déficit presupuestario de 2013 no supere el 3% exigido por la Unión Europea.

## **IMAGEN ECONÓMICA**

---

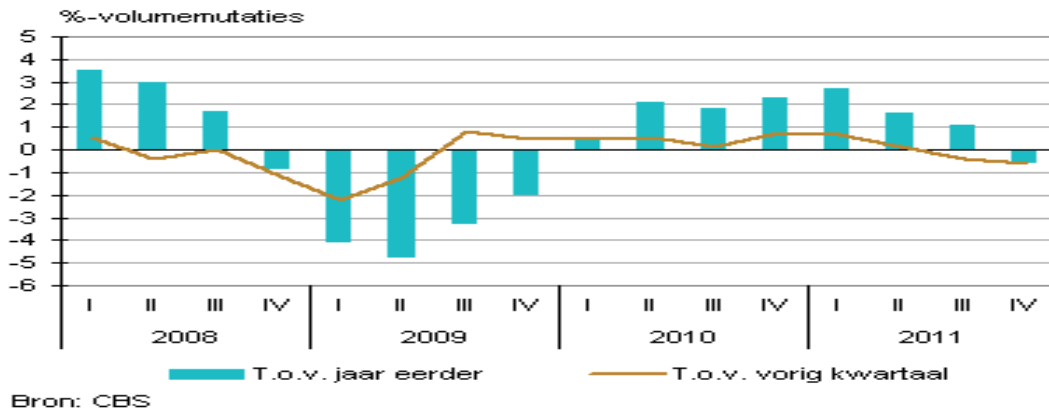
La economía holandesa retrocedió un 0,6% en el cuarto trimestre 2011 respecto del mismo trimestre del año anterior y este mismo retroceso del 0,6% se produjo también en comparación con el tercer trimestre del año. Dado que ese fue el segundo trimestre consecutivo de repliegue, Holanda ha entrado en recesión. En 2011 en su conjunto, se ha registrado un crecimiento del 1,2% en los Países Bajos.

Casi todas las provincias holandesas han registrado crecimiento en 2011, especialmente en las de Brabante del norte, Utrecht y Flevoland. Tan sólo Zelanda ha registrado un ligero descenso en ese año.

En la encuesta realizada por la Oficina de Planificación Social y Cultural a finales del primer trimestre de 2012, se observa un mayor porcentaje de ciudadanos que se siente pesimista sobre la economía holandeses. Los holandeses dan una mayor prioridad a los asuntos económicos desde comienzos de 2012. Poner orden en las finanzas públicas, reducir el desempleo y garantizar los ingresos ha adquirido mayor importancia que en el año anterior.

Algo más de la mitad de la población confía en el Gobierno. Un año atrás, este porcentaje estaba a esa misma altura. Curiosamente, ciudadanos votantes de los partidos CDA, D66 y GL se muestran más positivos al respecto que los propios votantes de PVV. Los ciudadanos también señalan que quieren menor cantidad de dinero gastado en cooperación al desarrollo y en misiones militares.

## Producto Interior bruto



### Leyenda

% volumenmutaties = % cambio en volumen

T.o.v jaar eerder = En relación al ejercicio anterior

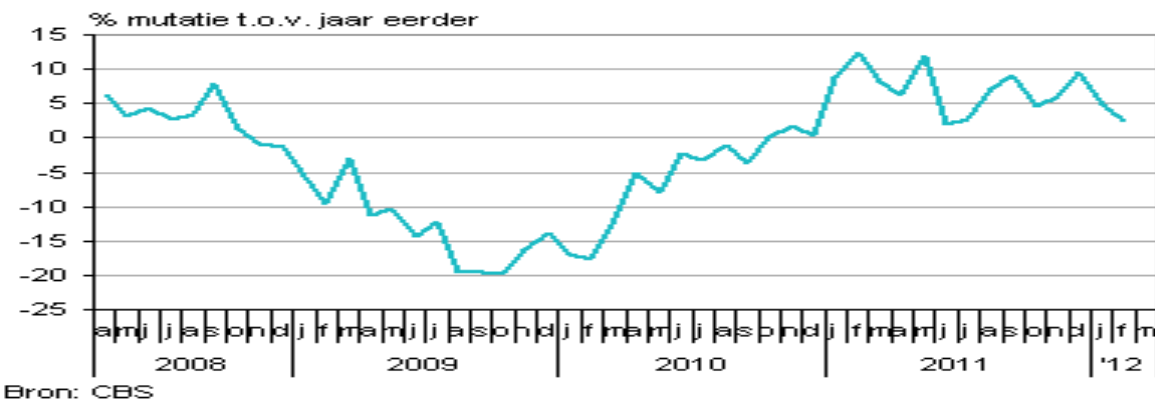
T.o.v. vorig kwartaal = En relación al trimestre anterior

Bron: CBS = Fuente: Oficina Central de Estadística

## Inversiones y producción industrial

El volumen de la inversión empresarial en activos fijos en febrero de 2012 fue en más de un 2% mayor que en febrero de 2011. En enero, el aumento fue del 5%. Desde hace más de un año, la inversión industrial es mayor que en el año anterior, pero se ha reducido el crecimiento de los dos últimos meses. El nivel de inversión de las empresas sigue siendo muy inferior al de antes de la crisis crediticia de 2008. Se ha invertido menos en edificios.

### Inversiones en activos fijos



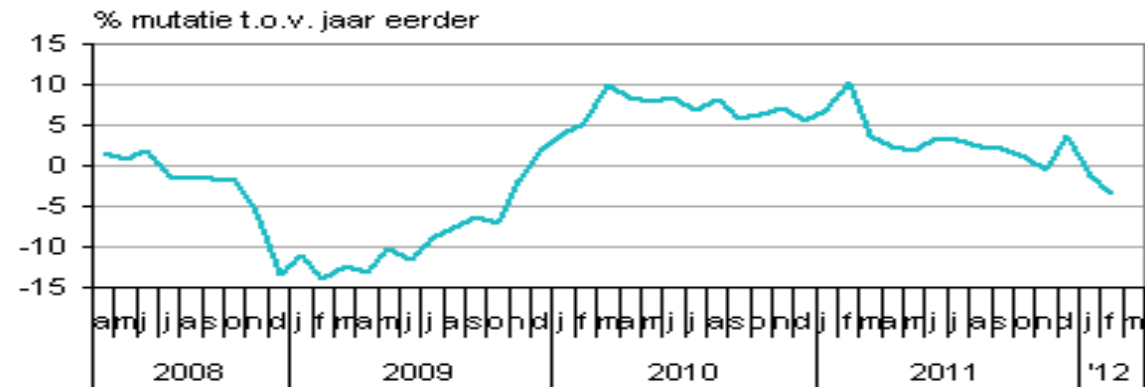
### Leyenda:

% mutaties t.o.v jaar eerder = % cambio respecto al año anterior

La producción industrial diaria media en febrero de 2012 ha sido más de un 3% inferior a la de febrero de 2011. En enero, la producción creció en más de un 1% respecto del año anterior. El retroceso de febrero se ha registrado en todos sectores empresariales. En la industria del transporte y en las industrias de alimentos y bebidas, el retroceso ha sido del 5%. El clima frío de febrero afectó mucho a la industria de la construcción



## Producción industrial



Bron: CBS

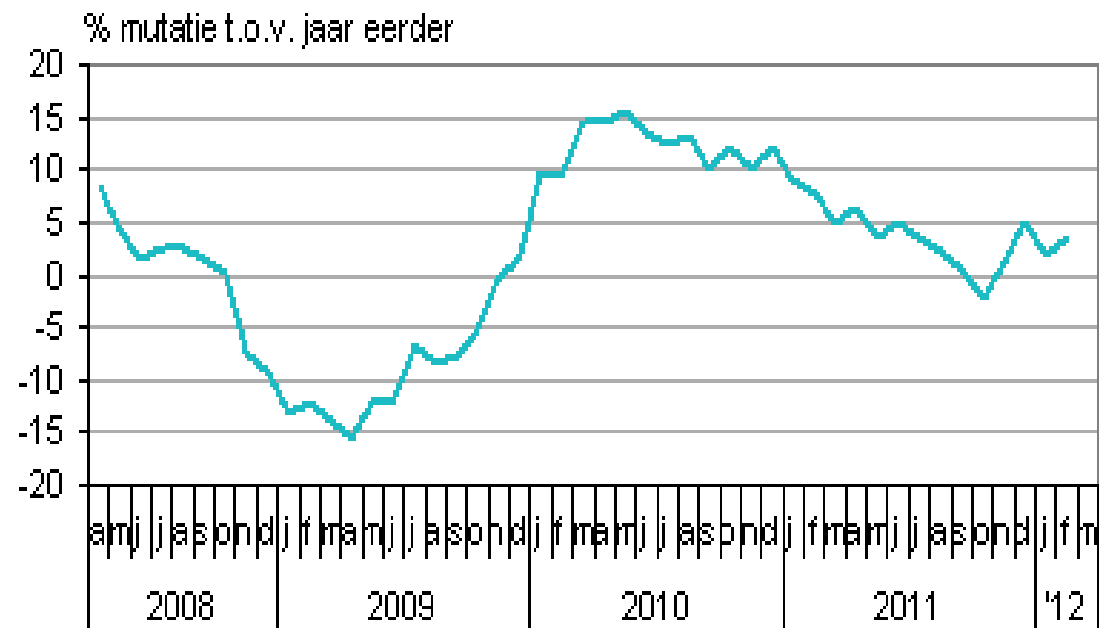
### Leyenda:

% mutaties t.o.v jaar eerder = % cambio respecto al año anterior

## Exportación

En el mes de febrero, el volumen de exportación de bienes fue casi un 4% mayor que en el ejercicio anterior; en enero, el crecimiento fue del 2%. El volumen de importaciones creció más de un 7% en el mes de febrero; en enero casi no hubo crecimiento. Según Exportadar de abril de 2012, las condiciones que se dan actualmente apuntan a un deterioro en la exportación.

## Exportación de bienes



Bron: CBS

### Leyenda:

% mutaties t.o.v jaar eerder = % cambio respecto al año anterior

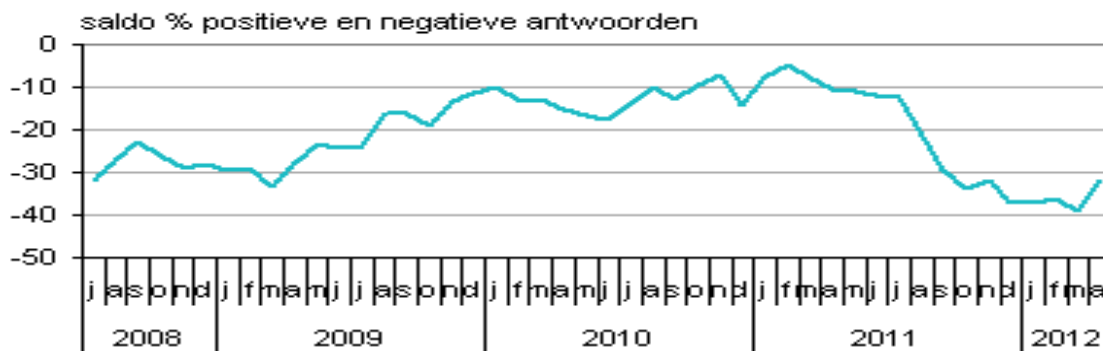
## Confianza de los consumidores y consumo familiar

En abril ha mejorado la confianza de los consumidores en la situación económica, en comparación con el mes anterior. No obstante, sigue estando a un nivel muy bajo. En ese mes subió 7 puntos y se situó en el valor -32.

Los consumidores se sienten en abril un poco menos pesimistas respecto del clima económico, este sub-indicador ha mejorado 12 puntos y se ha situado en -53. También se sintieron un poco menos pesimistas respecto de la situación económica en los próximos doce meses.

La voluntad de compra creció 3 puntos y se situó en -19, es decir se muestran algo más propensos a realizar grandes compras, aunque el entusiasmo por las compras aún es muy bajo.

### Confianza de los consumidores



Bron: CBS

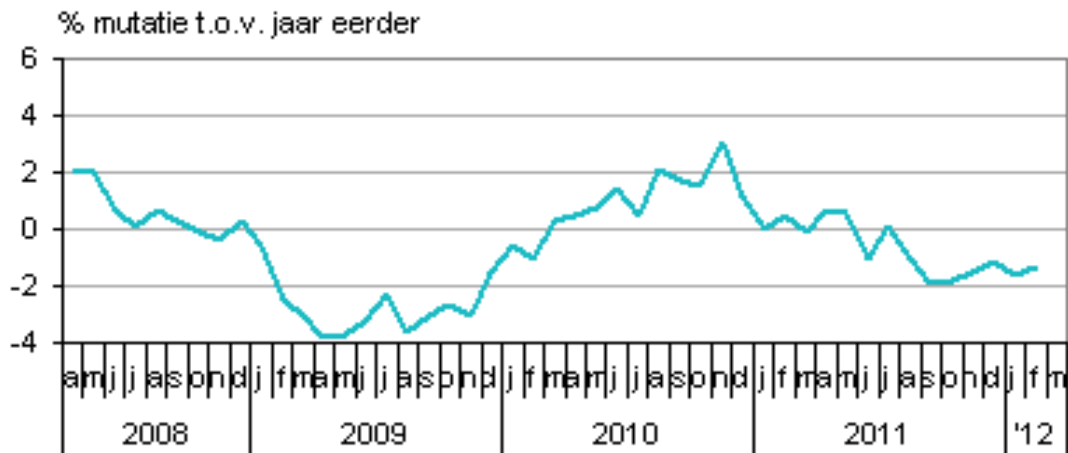
#### Leyenda

saldo % positieve en negatieve antwoorden = Saldo en % de respuestas positivas y negativas

Respecto al consumo, los hogares holandeses gastaron un 1,3% menos en bienes y servicios en el mes de febrero que en el mismo mes del año anterior. Esta contracción es casi tan elevada como la de los meses precedentes.

El consumo de gas ha aumentado mucho en el primer trimestre del año respecto de 2011 como consecuencia del frío invierno que ha azotado a los Países Bajos; el invierno anterior fue relativamente cálido. A pesar de este aumento de gas, el consumo de bienes en el mes de febrero fue un 3% menor que en el mismo mes del año anterior.

## Consumo interior de las familias



Bron: CBS

Leyenda:

% mutaties t.o.v jaar eerder = % cambio respecto al año anterior

## Déficit estatal

La Administración holandesa ha tenido un déficit del 4,7% del producto interior bruto en 2011; un año antes, el déficit ascendió al 5,1%. La deuda estatal ha seguido aumentando hasta el 65,2% del Producto Interior Bruto. Estos datos muestran que tanto el déficit como la deuda han rebasado por tercera vez consecutiva las normas de la UE.

Los ingresos del Estado han aumentado un poco, el 0,8%, mientras que los gastos han aumentado tan sólo un 0,2% respecto de 2010. Esto ha causado un pequeño descenso del déficit que en 2011 ha llegado a 28.000 millones de euros.

El descenso en el déficit de la Administración se debe sobre todo a los ayuntamientos. Debido a importantes recortes de gastos, tales como contratación externa e inversión, el déficit de los ayuntamientos disminuyó en mil millones de euros hasta alcanzar una cifra algo superior a los 3.000 millones de euros.

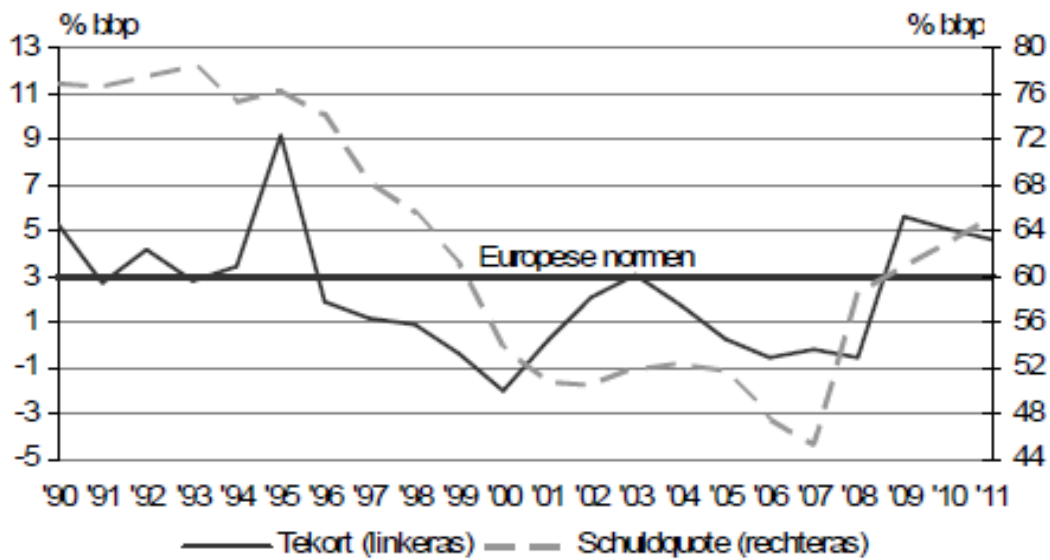
El Estado tuvo un déficit de 17.000 millones de euros. En comparación con 2010, hubo un gasto adicional de 900 millones de euros en sanidad y 1.400 millones de euros menos en ingresos de dividendos del Banco Central holandés DNB. Los ingresos por IVA fueron inferiores en más de mil millones de euros debido al retroceso en el consumo. El saldo del impuesto sobre transacciones fue en 900 millones menor al de 2010. Esto se debió sobre todo a la reducción de la tasa impositiva de este impuesto en junio de 2011. El Estado ha compensado estos menores ingresos con menos gasto.

Los fondos sociales han registrado un déficit de más de 7.000 millones de euros. Los fondos de las prestaciones por desempleo y de gastos extraordinarios de enfermedad han tenido grandes déficits. Sin embargo, el fondo de seguro de enfermedad ha registrado un ligero superávit debido al aumento de las cuotas de sanidad.

La deuda pública aumentó en casi 23.000 millones de euros en 2011. A finales de ese año, ascendía a 393.000 millones de euros. En 2011, la deuda aumentó menos que el déficit que fue de 28.000 millones, esto se debió a que el Ejecutivo tuvo ingresos adicionales por venta de inversiones que no contabilizan en el balance general. El Estado recibió, entre otros, más de 5.000 millones procedentes del reembolso de la ayuda de capital a los bancos ING y Aegon. Por el

contrario, tuvo que prestar casi 3.000 millones de euros a países europeos con dificultades para hacer frente al creciente efecto de su deuda

### Déficit del Estado y Deuda Estatal



Leyenda:

Bbp = Producto interior bruto

Europese normen = Norma Europea

Tekort (linkeras) = Déficit (escala de la izquierda)

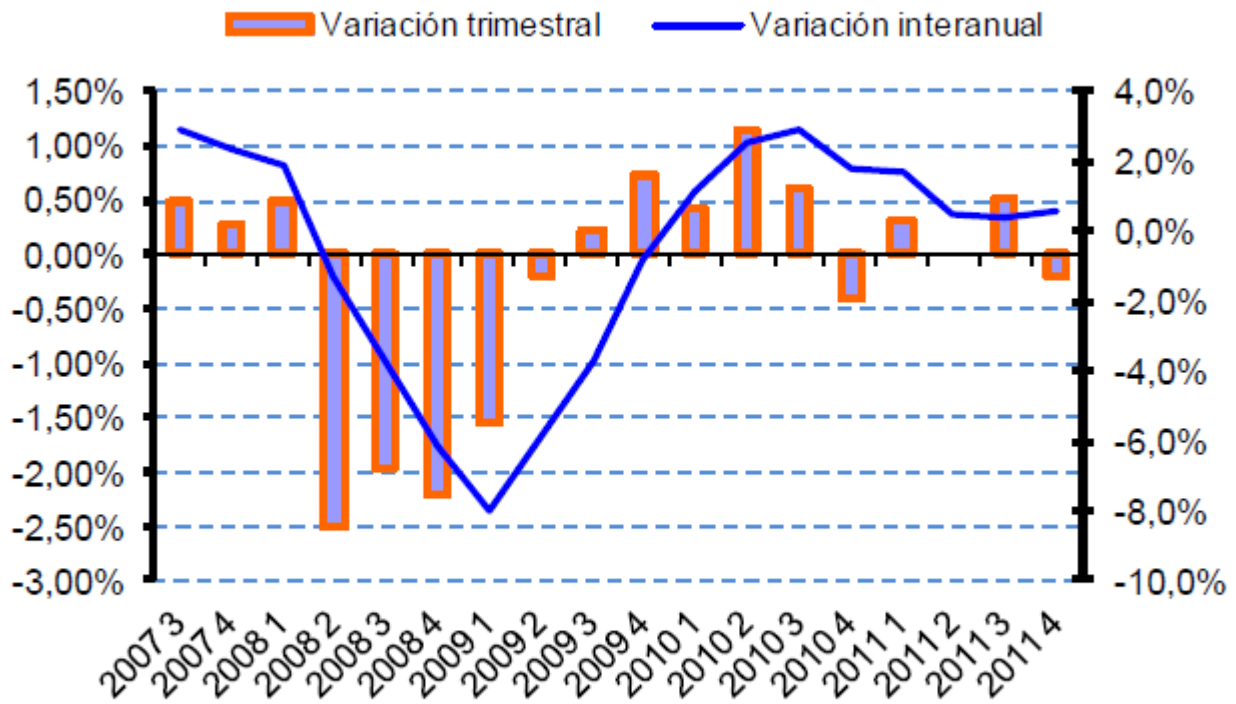
Schuldquote (rechteras) = Deuda (escala de la derecha)

## REINO UNIDO

### COMENTARIO GENERAL

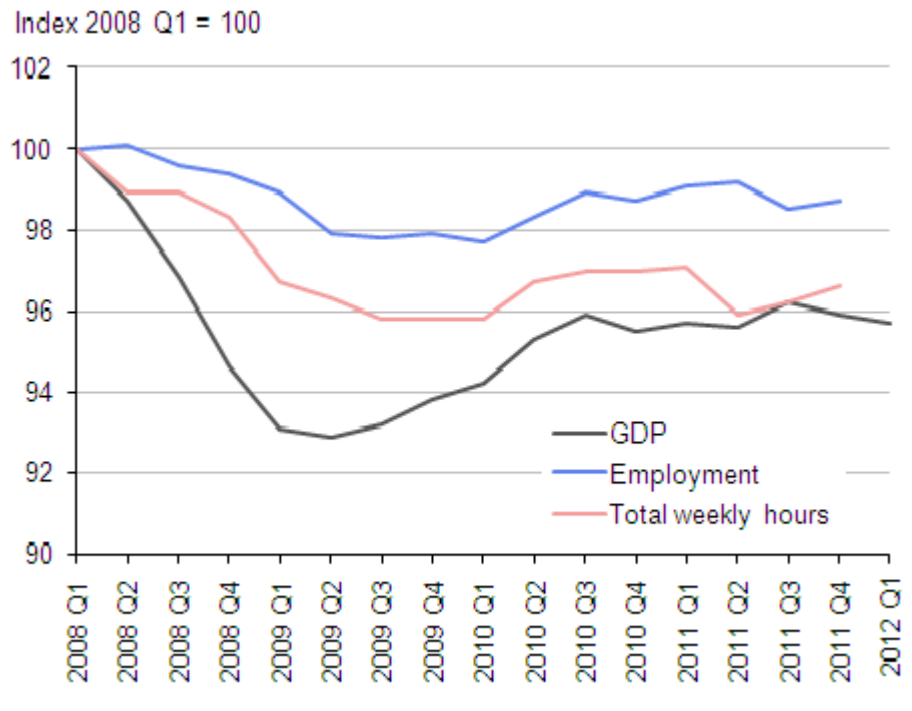
Según los últimos datos publicados por la Office for National Statistics relativos al primer cuatrimestre de 2012, el PIB disminuyó en 0,2%.

### Variación trimestral e interanual del PIB



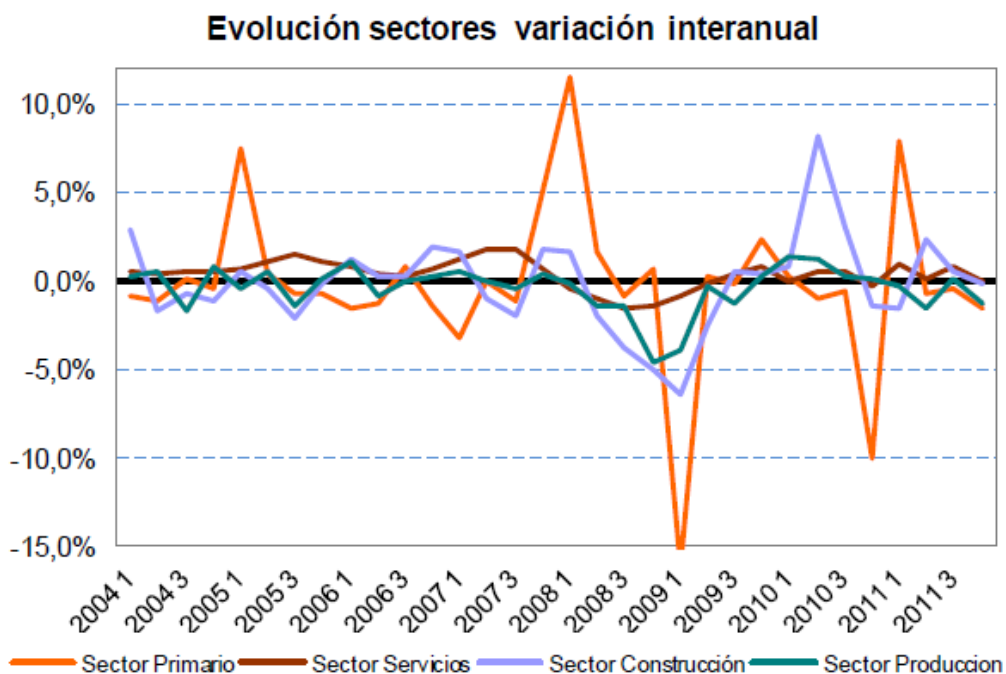
Fuente: "Quarterly National Accounts", ONS

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



Fuente: ONS

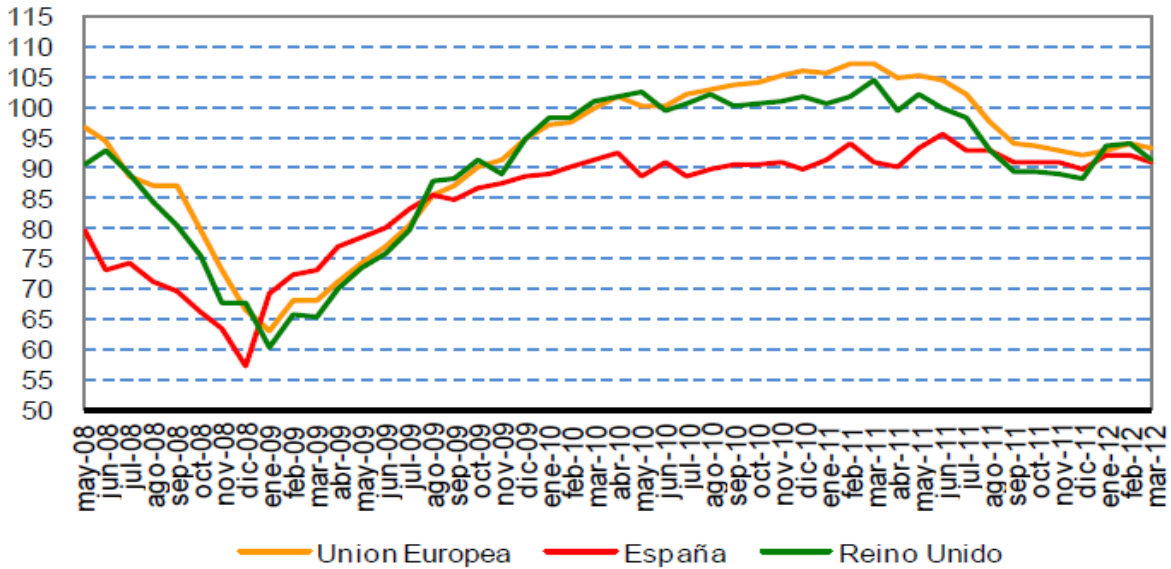
A continuación la evolución de los sectores productivos en los últimos años:



Fuente: "Quarterly National Accounts", ONS

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

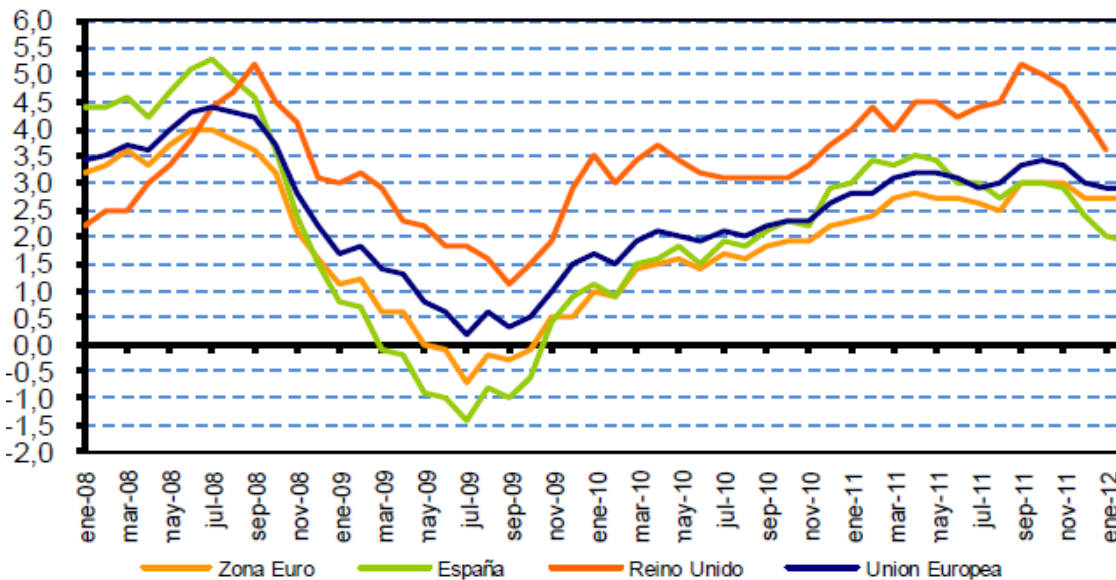
### Índice de Sentimiento Económico



Fuente: European Commission

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

### Comparativa IPC



Fuente: Eurostat

## RUMANÍA

### COMENTARIO GENERAL

---

#### Situación política

La primera acción de la oposición parlamentaria desde que el 1 de febrero comenzara la presente sesión legislativa, es decir la moción de censura contra el Gobierno, ha dado su fruto, con la dimisión del hasta entonces Primer Ministro, Ungureanu, y el encargo al Presidente del Partido Socialdemócrata, Víctor Ponta, quien formará el nuevo Gobierno de transición, hasta las próximas elecciones, que se celebrarán en noviembre de este año. Ponta y el Ejecutivo que forme deben obtener ahora el apoyo del Parlamento para ser investidos «en el menor tiempo posible», como insistieron el presidente y el primer ministro designado en una conferencia de prensa conjunta en Bucarest.

Como se decía, ha sido la única acción de la oposición antes de levantar la "huelga parlamentaria" declarada hace tres meses con el objetivo de sancionar lo que consideraba como conducta antidemocrática de la mayoría (formada por el Partido Demócrata Liberal, la Unión Demócrata de los Húngaros de Rumanía y la Unión Nacional para el Progreso de Rumanía). Pocos días antes de la presentación de la moción de censura, el líder de los diputados del PSD, Mircea Duşa, había anunciado que a partir de mayo la oposición se encontrará en el Pleno del Parlamento y votará todas las leyes importantes en este momento para Rumanía. Entre ellas, el Acuerdo de gobernanza fiscal, el Código de procedimiento civil y la ley sobre la amnistía para las deudas de los empleados públicos establecida por la Corte de Cuentas. La oposición ha precisado que no participará en las reuniones de la Oficina Permanente, de las Comisiones y del Pleno, sino únicamente en las decisiones importantes, sobre elecciones anticipadas, mociones de censura o suspensión del Presidente.

La moción, que fue adoptada con 235 votos a favor -cuatro más de los necesarios-, nueve en contra y cuatro nulos, se refería a la modalidad de gestión de los recursos naturales del país, a la utilización de los fondos públicos, así como a la violación del principio de la autonomía universitaria. El Primer Ministro ha debatido la moción con los representantes de los tres partidos de la coalición del Gobierno, es decir, el Partido Demócrata Liberal (PDL), la Unión Nacional para el Progreso de Rumanía (UNPR) y la Unión Demócrata de los Húngaros de Rumanía (UDMR).

Lo cierto es que las dimisiones casi diarias del PDL, el principal partido de la coalición gubernamental, han facilitado el éxito de la intervención de la Unión Social Liberal para derrocar al Gobierno. El transfuguismo político, fomentado también por la cercanía de las elecciones locales, ha ido afectando paulatinamente la distribución de las fuerzas políticas en el Legislativo de Bucarest. La más afectada ha sido precisamente el Partido Demócrata Liberal. El poder político ha vivido un auténtico proceso de disolución, según opina Puiu Haşotti, senador del Partido Nacional Liberal, quien habla también de otros parlamentarios que podrían pasar a la oposición.

Se esperaba pues, de la consolidación de la oposición, serios quebraderos de cabeza al Gobierno de Ungureanu, que afrontaba su primera moción de censura, después de menos de tres meses en ejercicio.

Los "tránsfugas" han sostenido que el oportunismo no tiene nada que ver con su decisión. El vicepresidente primero del Partido Demócrata Liberal, Sorin Frunzăverde, quien ha dado un duro golpe a su partido al pasar a las filas de los liberales, a pesar de ser uno de los miembros fundadores de su antigua formación, afirmó que su intento era reconstruir, dentro del Partido Nacional Liberal, aquella derecha fuerte, representada hace tiempo por la Alianza Justicia y Verdad. Se trata de la Alianza representada entonces por los demócratas y los liberales, quienes ganaban juntos las elecciones locales, legislativas y presidenciales celebradas hace ocho años.



Las elecciones locales de este año, que tendrán lugar el 10 de junio, y las legislativas del próximo otoño, pillan a los políticos en posiciones irreconciliables.

### Situación económica y social

La enésima crisis política bajo la presidencia de Basescu se produce en plena visita de una misión del Fondo Monetario Internacional (FMI), con el que Rumanía ha firmado desde 2009 dos acuerdos crediticios. "La misión del FMI continúa a nivel técnico y sigue con su actividad", dijo Basescu en un mensaje de calma.

Con una tasa de paro de alrededor del 7 por ciento, la economía rumana registraría un discreto crecimiento del 1,5 por ciento del PIB en 2012, según estimaciones el FMI.

La misión conjunta del Fondo Monetario Internacional, Comisión Europea y Banco Mundial ha realizado en Bucarest una nueva evaluación – la quinta – del acuerdo firmado con Rumanía en primavera de 2011. Esta es la última visita del actual jefe de la delegación del FMI para Rumanía, Jeffrey Franks, un cargo que a partir de ahora asumirá el holandés Erik De Vrijer, quien también está en Bucarest. Rumanía tiene ahora a su disposición aproximadamente 2.000 millones de euros, después de que, al término de la misión de evaluación anterior del pasado mes de febrero, la Junta Gestora aprobó un nuevo tramo por un valor de 505 millones de euros.

El actual acuerdo de Bucarest con el FMI es uno de tipo preventivo por un valor de 3.600 millones de euros, que representan casi el 300% de la cuota asignada a Rumanía por esta institución acreedora. A esto se añade un acuerdo similar con la Comisión Europea que prevé fondos de 1.400 millones de euros, así como una línea de crédito de 400 millones de euros del Banco Mundial.

Entre los compromisos asumidos por las autoridades rumanas, pero todavía no cumplidos o retrasados, figuran las privatizaciones, la promoción de gerentes privados en las compañías estatales, así como reducir el déficit presupuestario. Otro asunto debatido se refiere a la intención de los gobernantes de recuperar los salarios del sistema público al nivel anterior a los recortes en un 25 % operados en julio de 2010, como medida de austeridad. El contexto es difícil a causa de los comicios de este año, que se añaden a un pronóstico económico deteriorado, de forma que no se sabe en qué medida las autoridades de Bucarest puedan convencer a los representantes del Fondo de que esta medida sea sostenible.

Los expertos del FMI estiman que este año Rumanía registrará un crecimiento económico de un 1,5% del PIB, es decir menos de lo que indicaban las estimaciones anteriores, a causa de la recesión que se espera en la Eurozona y de las condiciones deterioradas en los mercados internacionales. Otro aspecto importante de la agenda de esta misión es el compromiso de subir las tarifas de electricidad en un 5%, antes de finales del próximo junio, tanto para los consumidores industriales como para los domésticos.

En cuanto al precio del gas, se anuncia un plan gradual durante varios años, destinado a liberalizar las tarifas. Conforme al acuerdo con el FMI, Rumanía debe reestructurar sus compañías Estatales y por otro lado, operar „una reforma general del sistema de Sanidad “. A comienzos de este mes, el Ministro de Economía, Lucian Bode, ha declarado que el Gobierno planea reanudar las conversaciones con el FMI sobre la lista de las compañías Estatales que se van a privatizar o listar en la Bolsa . Se trata principalmente de Olchim Râmnicu Vâlcea, Cupru Min Abrud, Transgaz, Romgaz, Nuclearelectrica o Hidroelectrica.

Rumanía está negociando con el Banco Mundial un crédito por un valor de 1.000 millones de euros, destinados a protegernos ante los efectos de la crisis de deudas soberanas. Según el Ministro rumano de Finanzas, Bogdan Drăgoi, la Junta gestora del BM podría reunirse a principios

del próximo junio, para analizar este préstamo de tipo preventivo, que Rumanía no planea utilizar por ahora.

Drăgoi ha destacado que una condición preliminar para la aprobación de este crédito sería reestructurar la Agencia Nacional de Administración Fiscal, con el fin de aumentar los ingresos del presupuesto estatal, un capítulo deficitario para Rumanía. El nivel de los ingresos del presupuesto alcanza sólo el 32% del Producto Interior Bruto, mientras el promedio de los ingresos al presupuesto de estado en los países europeos se sitúa en un 40 - 45% del PIB.

El Ministro de Hacienda ha anunciado que la reorganización de la ANAF implicará tanto la estructura de esta institución, como los sistemas informáticos, con el fin de simplificar la burocracia y las actividades de la misma. Según estima el Consejo Fiscal, el nivel de evasión fiscal en Rumanía se sitúa en casi un 10% del PIB.

Hace dos meses, el Primer Ministro Ungureanu, había solicitado a la Agencia Nacional de Administración Fiscal que aportara al presupuesto Estatal un 1,5% más del PIB, es decir casi 2000 millones de euros, a través de controles más eficaces en el sector de la lucha contra la evasión fiscal. El plazo límite establecido por el Primer ministro estará vigente hasta la próxima semana. Cabe señalar que dicha institución financiera internacional fue implicada, hace diez años, en un caso similar, en Bulgaria. Sofía redujo entonces el número de administraciones fiscales y tras la reorganización, logró mejorar su nivel de recaudación de ingresos a las arcas del Estado .

Vencido el plazo de dos meses sin resultados significativos, Ungureanu ha revocado de su cargo al Presidente de la ANAF, Sorin Blejnar. La destitución de Blejnar no es nada sorprendente. Apoyado por el Partido Demócrata Liberal, Blejnar nunca ha tenido una reputación compatible con el cargo que ocupaba. Su nombre ha sido mencionado en varios artículos de prensa que presentaban, entre otras cosas, los negocios personales ilegales y su colaboración con una amplia red de empleados de aduana corruptos. Nunca comprobadas ante los tribunales, las presuntas ilegalidades cometidas por Sorin Blejnar le han transformado – según los analistas – en un problema para la imagen del PDL, un partido que ha caído mucho en los sondeos. Los analistas políticos señalan que la asociación entre el nombre del ex jefe de la ANAF y el PDL es la causa por la cual en un año electoral, este partido ha decidido revocarle de su cargo.

Por otro lado, el haber perdido la jefatura de la ANAF no significa necesariamente que ha dejado de formar parte de la plantilla de esta institución. Según ha declarado el propio Blejnar, podría ser nombrado jefe de la Dirección de Control de las Grandes Fortunas – un departamento de la Agencia Tributaria Rumana creado tras negociaciones con el FMI. Este departamento inicia su actividad en el contexto de la promulgación por el jefe del Estado, Traian Basescu, de la Ley sobre la confiscación de bienes de procedencia ilícita.

**AREA DE SEGURIDAD  
SOCIAL**

## ITALIA

### **PENSIONISTAS ITALIANOS, ¿LOS MÁS POBRES DE EUROPA?**

---

#### **Publicación de los datos definitivos de 2010**

El 26 de abril se publicó el estudio conjunto INPS-ISTAT sobre cuantía y beneficiarios de pensiones en Italia, con datos referidos al año 2010.

Se trata, según algunos comentaristas, de una fotografía "impiadosa", porque el sistema cuesta mucho a Italia pero da poco a la mayoría de los pensionistas. En total el gasto para pagar las pensiones (entre contributivas y asistenciales) a 16,47 millones de personas ha sido, en un año, de 258.477 millones de euros, con un aumento del 1,9% respecto al año anterior si bien ha bajado ligeramente en cuanto a porcentaje del PIB (16,64% frente al 16,69% del 2009). El importe medio de todas las pensiones ha sido de 10.877 euros anuales (+2,2% respecto a 2009).

El 67,3% de los pensionistas cobra una sola prestación, el 24,8% dos, el 6,5% tres; y el 1,4% cuatro o más.

Las pensiones de vejez constituyen el 71% de las prestaciones, con una media de 15.471 euros al año, aunque la mayoría de los pensionistas, concretamente el 45,4% del total, es decir unos 7,6 millones de personas cobran menos de mil euros al mes; y de ellos, el 14,4% (2,4 millones de pensionistas) cobra menos de 500 euros mensuales. Los que cobran entre 1.000 y 1.500 representan el 31% del total, y el 31,1% cobra más de 1.500 euros.

Las mujeres representan el 53% del total de jubilados, con prestaciones por un importe medio de 12.840 euros, frente a los 18.435 euros de los hombres; el 54,9% de las mujeres cobra menos de 1.000 euros, mientras que para los hombres este porcentaje es el 34,9%.

El 48,5% de los pensionistas tiene una edad que va de los 63 a los 79 años; el 22,3% tiene más de 80; y el restante 29,1% menos de 65.

En cuanto a la distribución territorial, el 47,9% de las pensiones va a las regiones del norte, el 20,5% a las del Centro y el restante 31,6% a las del "Mezzogiorno" (Sur e islas).

Los sindicatos comentan con preocupación estos datos. Según el SPI, sindicato de pensionistas de CGIL, «urge una intervención sobre las rentas de pensión». Es de la misma opinión la FNP CISL, que habla de pensionistas «cada vez más pobres», sobre los que grava «el mayor peso de la crisis». Según el tercer sindicato, UIL, «ante todo hay que reanudar la adecuación automática de las prestaciones al IPC, limitada escandalosamente por la reforma de diciembre». También UGL pide una acción «seria y urgente», mientras las asociaciones de los agricultores denuncian el gran malestar de las personas mayores de su sector.

Los pensionistas italianos «se confirman los más pobres de Europa» según Carlo Rienzi, Presidente de CODACONS, la principal asociación de Consumidores. Lo que pesa es sobre todo la presión fiscal, que en Italia sigue muy alta, mientras que hay países que no prevén impuestos sobre las pensiones». Según Rienzi, «las últimas medidas introducidas en Italia empeoran la situación, porque han determinado un aumento de precios y tarifas y una consiguiente pérdida del poder adquisitivo, que ya había caído en los años anteriores. Entre 1993 y hoy el poder adquisitivo de los perceptores de pensiones medio-bajas ha disminuido un 50%».

## El problema de los trabajadores afectados por prejubilaciones antes de la reforma de las pensiones

La reforma de las pensiones de diciembre de 2011 ha afectado particularmente a aquellos trabajadores mayores que, faltándoles según el sistema anterior pocos años para la jubilación, habían aceptado una prejubilación por parte de sus empresas. Con el aumento de la edad de jubilación establecido por la nueva ley se ven sin ingresos (sin sueldo y sin pensión) por unos años. El problema había sido indicado inmediatamente por los sindicatos. Ahora, la polémica es en torno al número de los afectados (denominados en Italia con el neologismo intraducible de "esodati", palabra que deriva de "éxodo") y sobre los fondos para subsanar su situación.

Según el sindicato CGIL los trabajadores afectados son 350.000; según el INPS, el Instituto de Seguridad Social italiano, se trata de 130.000 personas, mientras que el Ministerio de Trabajo afirma que son unos 65.000 y que ya hay fondos destinados a la cobertura de su situación. En realidad el Ministerio se refiere sólo a los que alcanzarían los requisitos para acceder a la pensión según la normativa anterior antes de finales de 2013, para los que en mayo estará listo un decreto ministerial que resolverá su situación.

Para tratar este tema y presentar el decreto, la Ministra Fornero, ha convocado para el 9 de mayo una reunión con los sindicatos. Por su parte, los sindicatos piden al Gobierno que a los trabajadores que firmaron acuerdos de prejubilación antes de diciembre de 2011 se les apliquen las reglas de antes de la reforma.

## PAISES BAJOS

### **PROYECTO PARA LIMITAR LAS BAJAS POR ENFERMEDAD DE LOS TRABAJADORES TEMPORALES**

---

El gobierno holandés quiere que los empleados de empresas de trabajo temporal y los trabajadores con una relación laboral temporal que estén enfermos se reincorporen más rápidamente al trabajo.

El Ministro de Asuntos Sociales y Empleo, Sr. Kamp, ha presentado una propuesta para reformar la Ley de Enfermedad.

Desde el 1 de enero de 2013, a los trabajadores que estén de baja por enfermedad durante más de seis meses y tengan una relación laboral temporal, se les incluirá en un trayecto de enfermedad. El importe y la duración de la prestación por enfermedad dependen del número de años en que se ha trabajado.

En la propuesta, los empresarios y el Instituto de Gestión de los Seguros Sociales adquieren una mayor responsabilidad para reconducir hacia el trabajo a los trabajadores enfermos. Los empresarios pagarán cuotas más elevadas cuando tengan un mayor número de personas con relación laboral temporal que estén acogidas a la Ley de Enfermedad, Ziektewet o a la Ley de Incapacidad laboral de larga duración, WIA.

El ministro sugiere que, tras un año de enfermedad, el Instituto de Gestión de los Seguros Sociales, UWV, evalúe si el trabajador puede hacer otro tipo de trabajo. Ahora esta evaluación se lleva a cabo tras dos años de enfermedad. Por otra parte, el UWV también podrá resolver acerca del periodo de pruebas de un máximo de hasta seis meses, ahora el máximo es de tres meses.

Otra medida sobre las bajas por enfermedad de trabajadores temporales se refiere a que cuando el trabajador de una empresa de trabajo temporal enfermo se reincorpore al trabajo, la ETT le ofrezca otro trabajo alternativo adecuado a sus posibilidades.

La reforma de la Ley de Enfermedad proporcionará unos fondos estructurales de 269 millones de euros.

**AREA DE MERCADO DE  
TRABAJO**

## EMPLEO/DESEMPLEO

### ALEMANIA

#### LA SITUACIÓN DEL MERCADO DE TRABAJO

---

##### Retroceso de la cifra de desempleo. En cifras desestacionalizadas es un leve incremento

En el transcurso del mes de abril, la cifra de desempleados volvió a caer por debajo de los tres millones (-65.000 a 2,96 millones) y a una cuota de un 7 % (promedio del espacio del euro: 11 % / 17,4 millones). La cuota del desempleo juvenil es de un 7,9 % (promedio UE: 22,6 %). En comparación interanual, la cifra de desempleados bajó en Alemania en 115.000. No obstante, en la primavera la recuperación económica suele tener mayor impacto en el mercado de trabajo. En cifras desestacionalizadas el desempleo ha aumentado en 19.000 personas. La Agencia Federal de Empleo "BA" explica esta evolución por la reducción de programas estatales de fomento al empleo y sostiene que la tendencia y las expectativas en el mercado laboral siguen siendo propicias. Los institutos de prospección de empleo y economía predicen para 2012 2,8 millones de desempleados y un incremento de las personas ocupadas en medio millón (que en su mayoría serían personas "subempleadas" oficialmente no consideradas desempleadas). La BA registra en la actualidad 3,95 millones de subempleados, 350.000 menos que hace un año y al tiempo 499.000 puestos vacantes. Entre las profesiones más solicitadas destacan las de mecatrónica, electrónica, tratamiento de metal, construcción de máquinas y vehículos, logística, sanidad y turismo.

##### El sector de TIC no puede cubrir 40.000 vacantes

Según informa Asociación Federal de TI "Bitkom", el crecimiento de la demanda en toda la industria alemana del sector ha acumulado 40.000 puestos de trabajo que no se logran cubrir. La falta de programadores afecta al proceso de producción en la industria convencional de coches, máquinas, industria química y de alimentos. Durante los pasados cinco años, el sector ha creado 100.000 nuevos puestos. En software, TI y comunicación trabajan casi 850.000 personas. Anualmente 16.000 personas terminan estudios universitarios de informática, cifra insuficiente para cubrir la oferta de puestos vacantes.

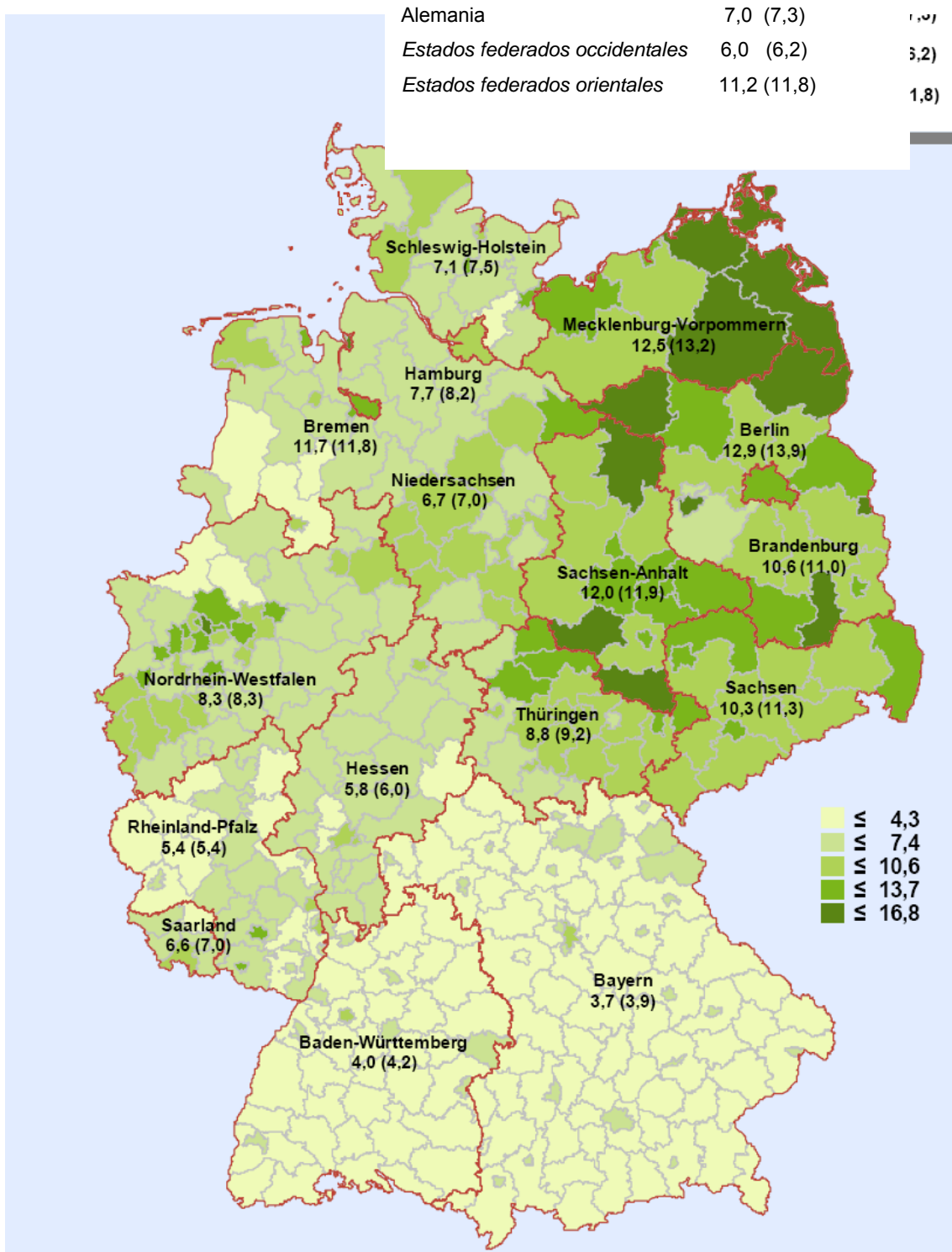
##### Pronóstico: en 2030 faltarán trabajadores especializados y sobrarán titulados universitarios

El nuevo pronóstico del Instituto Federal de Formación Profesional "BIBB" indica que a partir de 2030 (pronóstico anterior: 2025) la población activa será inferior a la demanda por la economía. Por un lado, crece la participación de personas mayores de 55 años, por otro lado, sube la cifra de mujeres ocupadas. Estos dos factores ayudan a nivelar el retroceso de la población activa en el transcurso de la evolución demográfica. No obstante, ya antes del año 2030 habrá sectores que experimentarán una falta de trabajadores. En primer lugar, esta falta recaerá en el grupo de trabajadores bien cualificados, es decir, con formación profesional o aprendizaje industrial pero sin estudios universitarios. Hasta el año 2030, 11,5 millones de estos profesionales abandonarán el mercado de trabajo, mientras que entrarán unos siete millones. En el caso de personas con estudios superiores, hasta 2030 abandonarán 3,2 millones de personas el mercado de trabajo, mientras que se pondrán a su disposición casi cinco millones. De esta forma, a largo plazo se vislumbra una oferta excesiva de titulados universitarios.



Estadísticas laborales

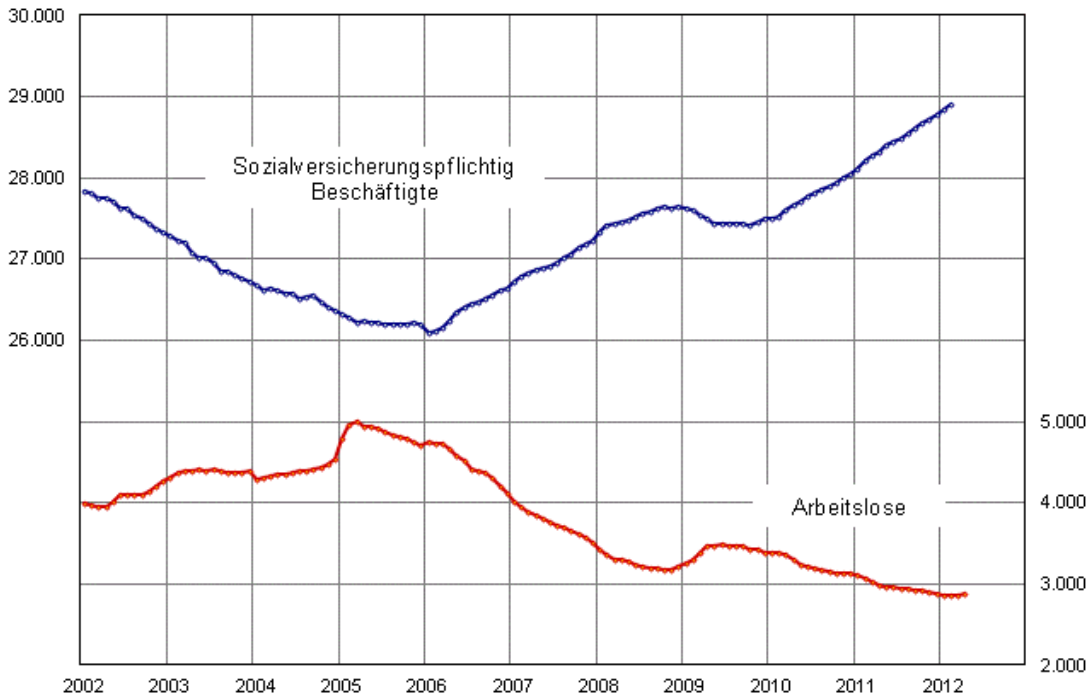
Cuota de desempleo en Alemania, enero de 2012 (entre paréntesis 2011)



Abril 2012	2012				Cambios respecto al mes correspondiente del año anterior (Cuota de desempleo: valores del año anterior)			
	Abril	Marzo	Febrero	Enero	Abril		Marzo	Febrero
					cifras abs.	%	%	%
<b>POBLACIÓN ACTIVA (prom.)</b>	...	41.212.000	41.111.00	41.105.00	...	...	1,5	1,5
<b>Empleados cotizantes a Seg.</b>	...	...	28.605.20	28.591.30	...	...	...	2,5
<b>DESEMPLEADOS</b>								
- Total	2.963.325	3.027.957	3.109.947	3.084.230	-114.731	-3,7	-5,7	-6,1
De ellos: Código Social 30,1%	892.768	955.229	1.028.442	1.010.815	-14.486	-1,6	-5,4	-7,1
Código Social 69,9%	2.070.557	2.072.728	2.081.505	2.073.415	-100.245	-4,6	-5,8	-5,6
hombres 53,8%	1.593.081	1.660.413	1.720.600	1.689.916	-60.462	-3,7	-5,6	-6,3
mujeres 46,2%	1.370.244	1.367.544	1.389.347	1.394.314	-54.269	-3,8	-5,8	-5,9
jóvenes 15-25 9,1%	268.759	283.788	292.976	275.107	-8.324	-3,0	-5,3	-6,9
de ellos: 15- 1,5%	43.287	45.156	46.184	44.199	-1.137	-2,6	-3,9	-5,5
personas 50- 31,6%	937.704	954.181	976.749	977.356	-15.393	-1,6	-3,3	-3,3
de ellos: 55- 18,7%	552.839	560.800	571.813	571.904	-4.459	-0,8	-2,4	-2,2
extranjeros 16,3%	482.077	483.867	488.218	485.883	417	0,1	-2,1	-2,9
alemanes 83,6%	2.477.321	2.540.216	2.617.805	2.594.520	-115.188	-4,4	-6,3	-6,7
6,0%	178.533	178.048	180.300	182.741	-5.235	-2,8	-4,3	-4,0
<b>CUOTA DE DESEMPLEO</b>								
- en rel. con la población civil activa	7,0	7,2	7,4	7,3	7,3	-	7,6	7,9
Hombres	7,1	7,4	7,7	7,5	7,4	-	7,9	8,2
Mujeres	6,9	6,9	7,0	7,0	7,2	-	7,3	7,5
15 a 25 años	5,7	6,1	6,3	5,9	5,8	-	6,3	6,6
15 a 20 años	3,2	3,4	3,4	3,3	3,1	-	3,3	3,4
50 a 65 años	8,1	8,2	8,4	8,4	8,5	-	8,8	9,0
55 a 65 años	8,6	8,7	8,9	8,9	9,1	-	9,4	9,6
Extranjeros	15,0	15,0	15,1	15,1	15,1	-	15,4	15,7
Alemanes	6,4	6,5	6,7	6,7	6,7	-	7,0	7,2
- en rel. con la población civil	7,9	8,0	8,2	8,2	8,2	-	8,5	8,8
<b>SUBEMPLEO</b>								
Desempleo	3.206.978	3.280.866	3.358.138	3.321.525	-144.632	-4,3	-5,8	-6,3
Subempleo sentido estricto	3.769.658	3.869.533	3.946.530	3.895.970	-303.484	-7,5	-8,2	-9,1
Subempleo sin trabajo a jornada	3.953.803	4.063.957	4.147.414	4.104.514	-347.098	-8,1	-8,5	-9,3
% de subempleo (sin jornada)	9,3	9,5	9,7	9,6	x	x	x	x
<b>PERCEPTORES DE</b>								
- Prestación contributiva por	825.909	916.763	991.752	948.856	-17.652	-2,1	-3,0	-5,2
- Subsidio de desempleo ("ALG II")	4.520.405	4.527.737	4.513.753	4.469.000	-215.521	-4,6	-5,0	-5,0
- Subsidio social	1.711.182	1.716.066	1.715.939	1.705.416	-51.873	-2,9	-3,2	-3,1
- Cuota de perceptores activos	8,4	8,4	8,4	8,3	8,8	.	8,8	8,8
<b>OFERTAS DE EMPLEO</b>								
- Nuevas / mes	173.755	189.368	189.175	165.552	-20.656	-10,6	1,8	-5,4
- Nuevas desde principio de año	688.306	514.551	325.183	2.232.909	-27.996	-3,9	-1,4	-3,2
- Total de ofertas	499.001	490.904	473.176	467.052	37.872	8,2	11,0	13,3
- Índice de empleo BA-X	171	176	175	179	x	x	x	x
<b>PARTICIPANTES EN MEDIDAS SELECTAS DE LA POLÍTICA ACTIVA DE MERCADO LABORAL</b>								
- Total	997.039	1.029.928	1.041.394	1.064.682	-295.204	-22,8	-20,7	-20,9
De ellos: cualificación	145.548	147.471	147.712	151.349	-45.564	-23,8	-25,2	-27,3
Asesor. profesional y fomento a la	308.189	311.324	314.855	330.902	-62.390	-16,8	-16,1	-13,9
Prestaciones de apoyo al empleo	223.157	237.307	249.319	261.402	-88.880	-28,5	-23,6	-20,5
Medidas de creación de empleo	147.474	149.884	149.131	150.922	-43.559	-22,8	-20,8	-26,2
<b>EVOLUCIÓN DESESTACIONALIZADA</b>								
	<b>Abril</b>	<b>Marzo</b>	<b>Febrero</b>	<b>Enero</b>	<b>Diciembr</b>	<b>Noviemb</b>	<b>Octubre</b>	<b>Septiem</b>
	Variación frente al mes anterior							
Población activa	...	29.000	43.000	105.000	51.000	45.000	47.000	29.000
Ocupados sujetos a seguridad	...	...	54.000	74.000	70.000	38.000	67.000	60.000
Desempleados	19.000	-13.000	3.000	-25.000	-19.000	-19.000	7.000	-24.000
Subempleados (sin jornada reducida)	-23.000	-26.000	-13.000	-17.000	-25.000	-35.000	-18.000	-46.000
Ofertas notificadas (con puestos de trabajo subvencionados)	-1.000	0	-10.000	6.000	5.000	11.000	7.000	10.000
Cuota de desempleo en rel. con el total de la población civil activa	6,8	6,8	6,8	6,8	6,8	6,9	6,9	6,9
Cuota de desempleo según criterios de la OIT	...	5,6	5,6	5,6	5,6	5,6	5,7	5,8

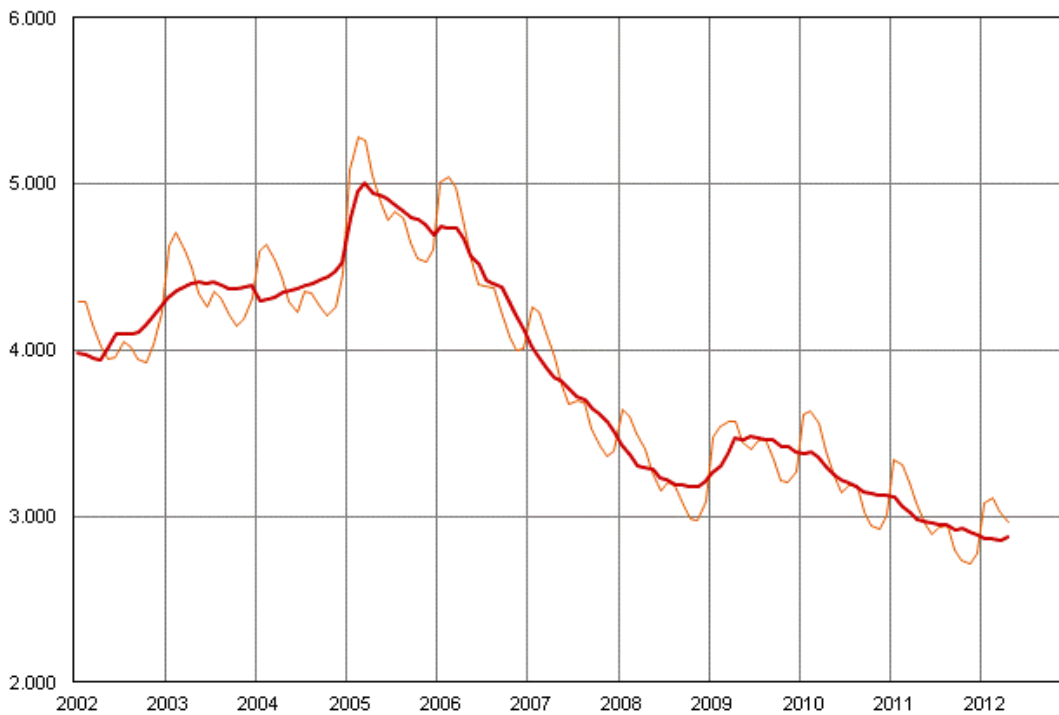
## Evolución de las cifras de empleo y desempleo en Alemania (miles, cifras desestacionalizadas)

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

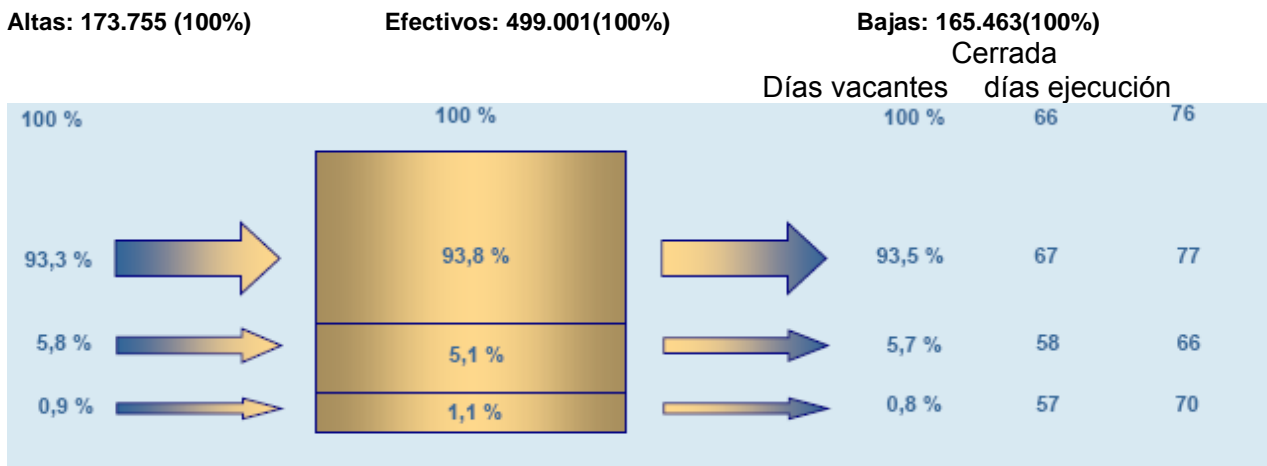


### Desempleo:

--- Valores originales --- Valores desestacionalizados



## LA OFERTA DE EMPLEO EN ABRIL DE 2012



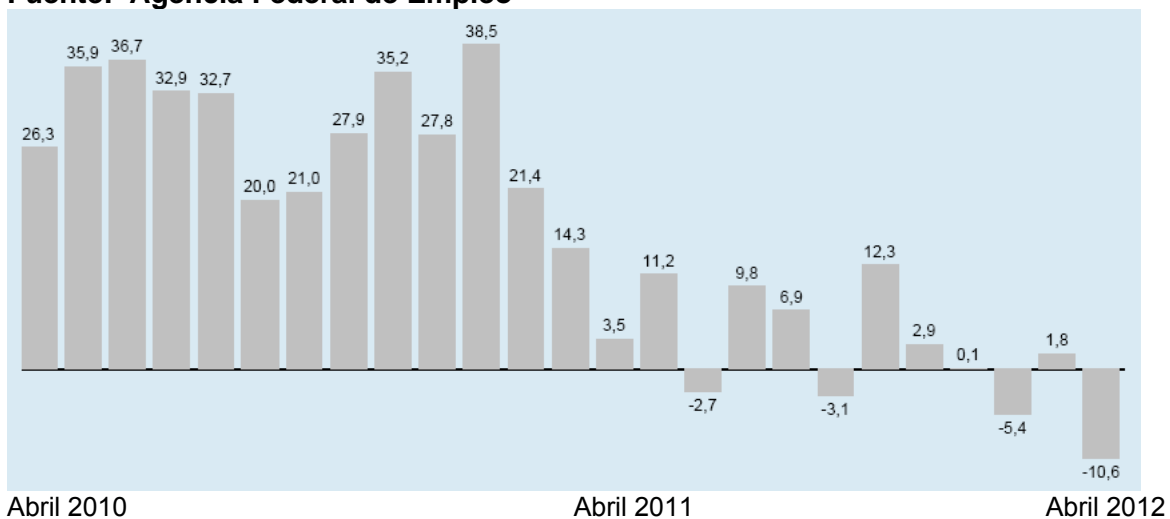
Fuente: Estadísticas de la Agencia Federal de Empleo

Del 100% de la oferta de trabajo de abril, es decir de los puestos de trabajo dados de alta, el 93,8% son puestos de trabajo sujetos a la Seguridad Social; el 5,8%, empleos atípicos y el 0,9%, otros tipos de trabajos. De las bajas de este mes, el 93,5 % (dos décimas más que las altas) eran puestos de trabajo sujetos a Seguridad Social; 5,7%, empleos precarios y 0,8% de otros trabajos.

### Oferta de Empleo registrada

Diferencias frente al año anterior en % (Alemania 2012)

Fuente: Agencia Federal de Empleo



### El BA-X en abril de 2005 al 2012:



2011											2012		
Mar	Abr.	May	Jun	Jul	Ago	Sep	Oct.	Nov.	Dic.	Ene.	Febr	Mar.	Abri
163	167	165	169	165	171	171	171	178	178	179	175	176	171

### Índice de empleo

El índice de oferta de empleo de la Agencia Federal de Empleo (BA-X), el indicador más actualizado en Alemania (basado en las ofertas de las empresas), en abril se situó en 171 puntos, es decir ha bajado en 5 puntos frente al mes anterior. La causa del descenso se debe sobre todo a la reducción de la dinámica de entradas de ofertas de trabajo; parece ser que ya se ha traspasado el cénit en lo que se refiere a la oferta de trabajo nueva, aunque se encuentra todavía en un nivel alto. Frente a abril de 2011, el BA-X se encuentra todavía en 4 puntos positivos y frente a abril de 2010, en 41. La alta demanda de empleo se debe a la situación económica sorprendentemente robusta de los últimos años, acompañada de un buen crecimiento de empleo.

Asimismo se sigue detectando una fuerte oferta de empleo de trabajo temporal, aproximadamente un tercio de las plazas ofertadas. También en el área de comercio mayorista y exterior, en la construcción, gastronomía, en la sanidad y el trabajo social existe demanda de empleo.

### Oferta de Empleo - Visión general, Abril 2012

Fuente: Estadísticas de la Agencia Federal de Empleo

Características	Total	Cuota en %	Marzo 2012	Marzo 2011	Modif. en % frente a		Media anual variable / Suma anual variable		Modif. %
					Marzo 2012	Marzo 2011	2012	2011	
Efectivo	1	2	3	4	5	6	7	8	9
<b>Total</b>	499.001	100,0	490.904	461.129	1,6	8,2	484.539	398.625	21,6
S.Soc. obligatoria	468.025	93,8	460.775	425.253	1,6	10,1	451.394	364.761	23,8
Puestos precarios	25.250	5,1	24.503	27.716	3,0	-8,9	26.362	26.588	-0,8
Otros puestos	5.726	1,1	5.626	8.160	1,8	-29,8	6.783	7.276	-6,8
<b>Duración prevista</b>									
- indefinidos	397.858	79,7	388.990	355.167	2,3	12,0	381.616	303.980	25,5
- limitados	101.143	20,3	101.914	105.962	-0,8	-4,5	102.923	94.644	8,7
<b>Horario Trabajo</b>									
-incluido parcial*	75.839	15,2	75.060	75.462	1,0	0,5	75.445	70.429	7,1
<b>Fecha Ocupación</b>									
-ocupación rápida	448.359	89,9	424.811	404.034	5,5	11,0	431.862	349.441	23,6
-a ocupar + tarde	50.642	10,1	66.093	57.095	-23,4	-11,3	52.677	49.184	7,1
<b>Incorporación</b>									
<b>Total</b>	173.755	100,0	189.368	194.411	-8,2	-10,6	2.204.913	2.160.761	2,0
S. Soc. obligatoria	162.090	93,3	176.638	179.044	-8,2	-9,5	2.042.242	1.972.910	3,5
Puestos precarios	10.157	5,8	11.026	12.839	-7,9	-20,9	137.199	154.332	-11,1
Otros puestos	1.508	0,9	1.704	2.528	-11,5	-40,3	...25.472	33.519	-24,0
<b>Duración prevista</b>									
- indefinidos	135.690	78,1	146.055	147.305	-7,1	-7,9	1.683.086	1.603.807	4,9
- limitados	38.065	21,9	43.313	47.106	-12,1	-19,2	521.827	556.954	-6,3
<b>Horario trabajo</b>									
- incluido parcial	31.085	17,9	34.465	34.974	-9,8	-11,1	402.437	410.876	-2,1
<b>Fecha de prov.</b>									
- prov. inmediata	98.048	56,4	102.815	106.114	-4,6	-7,6	1.231.791	1.162.688	5,9
- prov. posterior	75.707	43,6	86.553	88.297	-12,5	-14,3	973.122	998.073	-2,5
<b>Bajas</b>									
<b>Total</b>	165.463	100,0	171.666	175.394	-3,6	-5,7	2.163.700	2.029.627	6,6
S. Soc. obligatoria	154.695	93,5	159.175	161.678	-2,8	-4,3	1.998.661	1.845.957	8,3
Empleos precarios	9.430	5,7	10.736	11.269	-12,2	-16,3	139.779	152.337	-8,2
Otros empleos	1.338	0,8	1.755	2.447	-23,8	-45,3	25.260	31.333	-19,4
<b>Duración prevista</b>									
- indefinidos	126.723	76,6	131.584	130.845	-3,7	-3,2	1.641.161	1.494.887	9,8
- limitados	38.740	23,4	40.082	44.549	-3,3	-13,0	522.539	534.740	-2,3
<b>Horario trabajo</b>									
- incluido parcial	30.361	18,3	33.677	32.467	-9,8	-6,5	401.948	403.115	-0,3
<b>Fecha provisión</b>									
- de inmediato	165.463	100,0	171.666	175.394	-3,6	-5,7	2.163.700	2.029.627	6,6
<b>Forma provisión</b>									
- plazas ocupadas	119.395	72,2	121.843	130.208	-2,0	-8,3	1.534.941	1.485.262	3,3

\*Los datos recogidos están sujetos al principio de confidencialidad según el § del BStatG (Ley Federal de Estadísticas)

1) incluidos trabajo a domicilio y teletrabajo

## La oferta de empleo publicada en internet

Los resultados del Índice de Empleo realizado por Monster en los últimos 13 meses son los siguientes:

Mrz 11	Abr 11	May 11	Jun 11	Jul 11	Ago 11	Sept 11	Oct 11	Nov 11	Dic 11	Ene 12	Febr 12	Mar 12	Crecim. anual
151	159	158	164	166	172	175	171	175	177	173	178	185	23%

Fuente: monster.de, marzo 2012

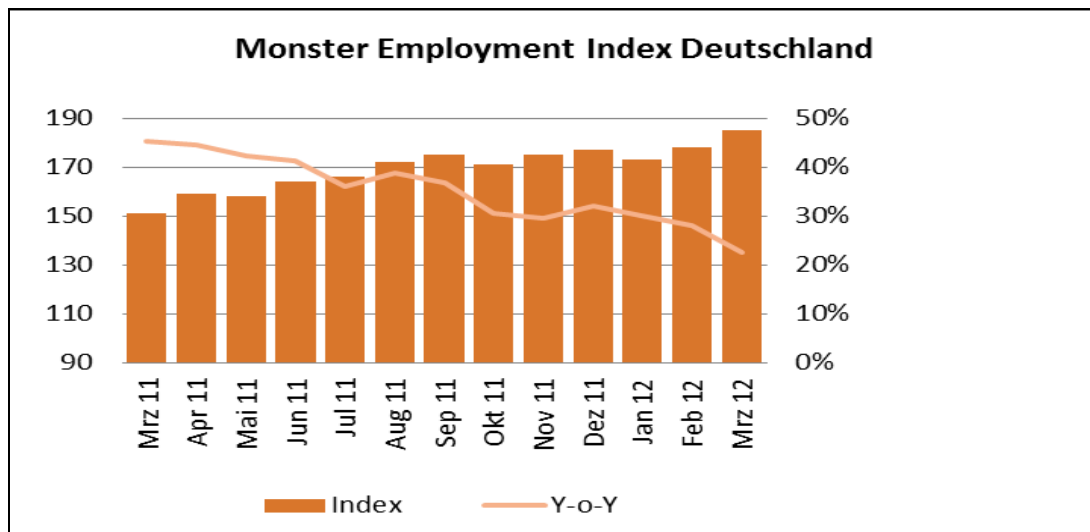
### Valoración de los resultados más importantes

- Monster, una de las mayores plataformas para la búsqueda de empleo en Internet, acaba de publicar el índice de empleo para el mes de marzo de 2012 y registra una subida del índice anual de ofertas de empleo publicadas en internet de un 23% (la subida más baja desde agosto de 2010);
- El sector del ocio es el que más ha crecido en este mes y ha desplazado al de los servicios públicos al segundo lugar;
- El sector de los servicios públicos contabiliza un crecimiento estacional;
- Los sectores líderes anteriores como el de la producción, el transporte o la logística contabilizan una pequeña pérdida de las tasas de empleo en marzo;
- El Land de Baden Württemberg sigue siendo la región con la mayor dinámica anual de creación de empleo y en el Sarre se registra la más baja.

El "Monster Employment Index" (índice de empleo de Monster) es una evaluación de la demanda de personal que se basa en un análisis en tiempo real de varios millones de ofertas de empleo en páginas web de las empresas y en las plataformas de empleo, entre ellos Alemania.

El difícil entorno económico en Europa también afecta al mercado laboral alemán en el que registra un ligero descenso de la oferta de empleo. A pesar de ello, la previsión es positiva, dado que la demanda de personal sigue siendo alta, lo que puede atribuirse en particular a las tasas de crecimiento en el sector del ocio y del sector público. El optimismo prevalece pese a la continua disminución de la oferta del sector industrial. Alemania sigue siendo el país europeo con el índice más dinámico.

## Índice de empleo en Alemania



Fuente: monster.de, marzo 2012

Los 20 sectores que se han analizado para elaborar el índice han experimentado un crecimiento de la oferta de empleo publicada en internet.

- El sector del ocio (crecimiento de un 33%) ocupa el primer puesto del ranking en el mes de marzo. Esta subida puede deberse a la demanda de empleados en las áreas de técnica y de venta;
- El sector de los servicios públicos (con una subida de un 30%) pasa al tercer puesto de los top-ten debido a la fuerte demanda en Berlín, Renania del Norte-Westfalia y Sajonia;
- El sector de la producción (con una subida del 20%) modera la dinámica de crecimiento. También el sector de transporte y logística (con un 24% de subida) registra una baja en marzo, aunque queda ligeramente por encima de la media federal del índice;
- Dirección y consultorías (subida de un 3%) continúan siendo los sectores más débiles.

### Sectores Fuertes

Incremento Anual.	Mar 11	Mar 12	Increm. anual
Ocio	103	137	33%
Servicios Públicos	123	160	30%
Marketing, Publicidad. y Comunic.	116	148	28%
Sanidad y Trab. Social	406	515	27%
Transporte y Logística	213	264	24%

Fuente: monster.de, marzo 2012

### Sectores Débiles

Incremento Anual.	Mar 11	Mar 12	Increm. anual
Contabilidad y asesoría fiscal	192	224	17%
Ventas	122	139	14%
Construcción.	122	134	10%
Agricultura y Silvicultura	123	135	10%
Dirección y Asesoramiento	100	103	3%



## [Índice de empleo Addeco](#)

El índice de empleo Addeco analiza la oferta de empleo en la prensa impresa. El mercado de empleo ha experimentado un gran cambio en comparación con el año 2011. Después de dos años de altas tasas de crecimiento, el número de ofertas disminuyó en todos los sectores durante el primer trimestre de 2012 en un 6% en comparación con el mismo período del año anterior. Únicamente los entes públicos, que hasta ahora se habían mantenido más comedidos, han convocado más ofertas que en los tres primeros meses del año pasado. La oferta del sector de la industria se ha quedado escasamente por debajo del nivel del año anterior.

El sector de logística y turismo registra un marcado declive. La disminución que afecta a casi todos los sectores de la economía se debe a que en el primer trimestre del 2011 se ofertaron muchos más puestos de trabajo de lo habitual.

### [Los Agentes del Empleo Público ofrecen más puestos de trabajo](#)

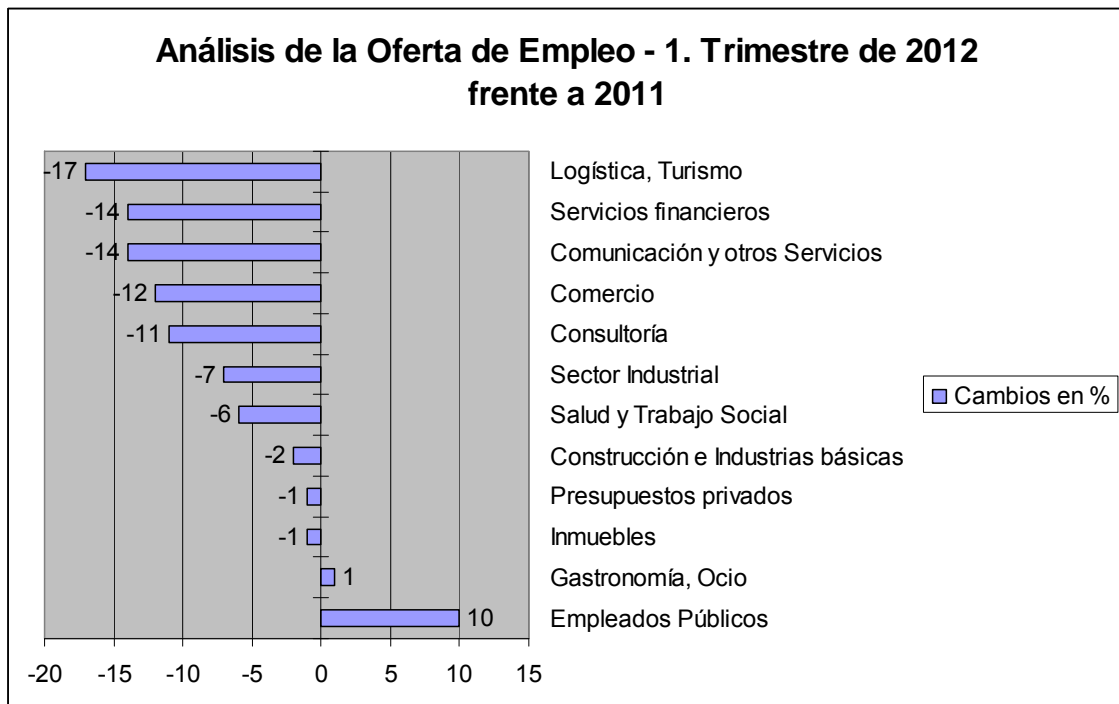
La mayor parte de la oferta del sector público proviene de las universidades e institutos de investigación, además de ofertas en el marco de la atención sanitaria y servicios sociales. La mayoría de las ofertas de dichas instituciones se refieren a tareas de investigación y enseñanza. Una cuarta parte aproximadamente son para tareas administrativas. Por otra parte los Servicios Públicos ofrecen además puestos de trabajo para ingenieros, administradores de empresas, juristas e informáticos, así como para especialistas técnicos, administrativos y profesiones de servicios sociales.

### [La alta tecnología domina el mercado de empleo industrial](#)

La oferta del sector industrial proviene en un 70% de fabricantes y empresas de alta tecnología. De éstos, más del 40% se concentra en la construcción de maquinaria y vehículos y un 20% en la electrotécnica y tecnología médica. La parte correspondiente a la técnica medioambiental, por el contrario, se ha reducido de un 5 a un 3%.

### [Las diferentes tendencias en el sector de consultoría](#)

Entre los prestatarios de servicios privados hay algunos segmentos entre las consultoras que muestran un desarrollo estable. Las empresas de ingeniería han subido ligeramente en comparación con los tres primeros meses de 2011; las asesorías empresariales, fiscales y jurídicas registraron una caída muy baja. Por contraste, disminuyeron las ofertas de trabajo en un 20% de los asesores de tecnología de la información y alta tecnología y desarrolladores de Software



Fuente: Adecco Mayo 2012

### Adecco analiza la oferta de empleo en el sector de la industria

Las empresas industriales alemanas cuentan en los últimos años con un peso considerable en el mercado de trabajo. Hace tres años el 15% de todas las ofertas de empleo procedía todavía de los soportes impresos del sector industrial. Según el índice de empleo de Adecco actualmente ocupa ya el 22%. Han aumentado considerablemente las ofertas para aprendices que realizan una formación profesional que suponen un 6% del total de la oferta de empleo.

Una tercera parte de la oferta proviene del sector de construcción de maquinaria y es para ingenieros. De este sector proviene la gran mayoría de la oferta para ingenieros. Por añadidura, la oferta está dirigida también a los titulados de electrotécnica y ciencias económicas. Asimismo la demanda de especialistas y técnicos, así como instaladores industriales, mecánicos y electricistas, que supone el 40% de los anuncios de trabajo: proviene de los sectores de la producción, mantenimiento y servicios técnicos.

A diferencia del sector de construcción de maquinaria, donde aproximadamente la mitad de la oferta va dirigida a la fabricación, la gran mayoría de las ofertas de la industria del automóvil se centran en las ventas, servicio al cliente y servicio técnico, proporcionadas por los distribuidores y talleres autorizados.

La oferta de los sectores químicos se centra en la producción – En la industria farmacéutica domina las ofertas de empleo para los departamentos de ventas: Las empresas químicas y de plásticos exigen una alta especialización a los futuros profesionales. En el punto de mira están los ingenieros especializados en química, construcción de maquinaria e ingeniería de procesos. Para la producción se buscan técnicos de laboratorio, de química e instaladores industriales.

Más del 40% de la oferta está dedicada a los consultores farmacéuticos para el servicio exterior así como otros profesionales de ventas. En la industria eléctrica, los requisitos profesionales son muy variados. Una tercera parte está dedicada a los mecánicos, instaladores eléctricos y electrotécnicos, más de una cuarta parte a ingenieros, el 10% a especialistas de informática o de altas tecnologías. Aparte de las especialidades mencionadas se necesitan titulados en Ciencias empresariales así como técnicos administrativos e industriales.

## LOS PROGRAMAS DE FOMENTO DEL AUTOEMPLEO PARA DESEMPLEADOS

El Instituto de investigación del mercado laboral y profesional de la Agencia Federal de Empleo acaba de presentar un informe de evaluación de la prestación de apoyo a los emprendedores, en vigor desde agosto de 2006 y reformada a finales de 2011.

### La subvención para la creación de empresas

La reforma de las políticas de empleo en 2003 y la creación de las sociedades unipersonales fue el principal motivo para que el número de beneficiarios de una ayuda para el autoempleo subieran hasta niveles desconocidos. Hasta mediados de 2006 el Gobierno financió aproximadamente 500.000 proyectos de autoempleo de desempleados, 400.000 pertenecientes al ámbito de las prestaciones no contributivas por desempleo. En comparación a 2002, el año inmediatamente anterior a la reforma, en 2003 y 2005 el número de ayudas para el inicio de una actividad laboral por cuenta propia se duplicó superando las 250.000, en 2005 incluso se triplicaron las cifras de 2002 con 350.000 ayudas.

El Gobierno Federal decidió modificar los instrumentos de fomento del autoempleo fusionando el 1 de agosto de 2006 las dos principales modalidades, la ayuda transitoria (Überbrückungsgeld) y la de apoyo a las sociedades unipersonales (Existenzgründerzuschuss), en una nueva modalidad, la subvención para la creación de empresas (Gründungszuschuss).

### El fomento del autoempleo en Alemania

	<b>Ayuda transitoria (Überbrückungsgeld) hasta el 30-6-2006</b>	<b>Sociedad Unipersonal (Existenzgründerzuschuss) hasta el 30-6-2006</b>	<b>Subvención para la creación de empresas (Gründungszuschuss) a partir del 1-8-2006/28-12-2011</b>
<b>Beneficiarios</b>	Perceptores de la prestación contributiva de desempleo	Perceptores de la prestación contributiva de desempleo	Perceptores de la prestación contributiva de desempleo
<b>Duración</b>	6 meses	36 meses	6 meses + 9 meses importe reducido
<b>Importe de la subvención</b>	Variable; importe de la prestación por desempleo +70% de la totalidad de las cuotas a la seguridad social	Importe fijo: 600 euros mensuales durante el primer año, 360 euros durante el segundo y 240 durante el tercero	Variable; importe de la prestación por desempleo +300 euros para la seguridad social (posible ampliación por otros 9 meses de los 300 euros)
<b>Requisitos</b>	Comprobación de la viabilidad del proyecto empresarial, participación en una acción formativa para emprendedores	Los ingresos anuales no pueden superar los 25.000 euros, comprobación de la viabilidad del proyecto empresarial	Debe existir un derecho de por lo menos 150 días a percibir la prestación contributiva de desempleo, el derecho se extingue durante el período de percepción de la ayuda, comprobación de la viabilidad empresarial.
<b>Fiscalidad de la subvención, seguridad social</b>	No está sujeta a fiscalidad	Las sociedades unipersonales están sujetas a la obligatoriedad de afiliación a la seguridad social, no se fiscalizan.	No es de aplicación el IRPF, no está sujeta a la afiliación a la seguridad social.

Fuente: Wirtschaft im Wandel 6/2006, p. 170

El motivo principal de la fusión fue controlar un gasto que se consideraba excesivamente elevado. El coste de las políticas de incentivo del trabajo por cuenta propia de los desempleados ascendió en 2006 a 2.580 millones de euros, en 2007 a 1.820 millones y en 2008 a 1.640 millones. Su porcentaje sobre el total de las políticas activas de empleo fue del 23,2% en 2006, del 17,5% en 2007 y del 15,3% en 2008. De hecho, el Gobierno cifra el coste mensual medio de la extinta ayuda transitoria en 1.940 euros (2006), mientras que el de la actual ayuda al autoempleo ascendió en 2008 a 1.012 euros.

Coste mensual medio de las ayudas al autoempleo de los desempleados, 2004 a 2008					
	2004	2005	2006	2007	2008
Ayuda al autempleo	---	---	---	1.107	1.012
Ayuda transitoria	1.728	1.855	1.940	---	---
Sociedad unipersonal	524	483	408	---	---

Gobierno Federal, 2009

Si bien la nueva prestación mantiene algunos de los criterios de las anteriores, presenta algunas novedades. Por un lado la normativa obliga al desempleado a demostrar tener conocimientos y capacidad suficiente para iniciar una actividad de este tipo. Pero además el beneficiario de esta ayuda consume su derecho a la prestación por desempleo, los períodos no consumidos de la prestación se mantienen en vigor durante cuatro años y el desempleado genera su derecho a percibir la ayuda desde el primer día del desempleo. Esta ayuda se convirtió en uno de los principales instrumentos de las políticas activas. En 2010 contó con más de 146.000 beneficiarios y generó un gasto de 1.870 millones de euros.

### Reformas en noviembre de 2011

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

El IAB critica que esta reforma se introdujo sin conocer la evaluación de este programa y, por lo tanto, está motivada no por una mejora de la eficacia del instrumento sino que básicamente persigue la reducción de gastos, que en los últimos años oscilaban entre los 11.000 y los 13.000 euros por persona. Los resultados de la evaluación demuestran que la entrada en el programa se produce en una media de 2,8 meses después de pasar a la situación de desempleo con mayor rapidez que en los instrumentos anteriores (8,2 y 6,8 meses, respectivamente). Esto prueba que apenas hay motivaciones oportunistas como la de agotar al máximo la prestación por desempleo.

En lo relativo a la estructura de edad de los beneficiarios predominan los mayores de 50 años. Las mujeres representan el 35% de los beneficiarios, un porcentaje similar al de la mujer emprendedora sobre el conjunto de los emprendedores. En cuanto a la formación ha aumentado sensiblemente el número de personas con un elevado nivel de cualificación.

A los 19 meses mantienen su actividad por cuenta propia entre un 75% y un 84% de los beneficiarios. Si a esto se suma el porcentaje de los que logran acceder a un puesto de trabajo por cuenta ajena, se obtiene la denominada tasa de integración, que oscila entre el 93,5% y el 90,7%. Sin embargo los autores señalan que no es lícito calificar estos resultados de éxito ya que para ello es necesario contar con datos de desempleados que no participaron en este programa.

<b>Situación de los beneficiarios de la ayuda al autoempleo a los 19 meses del inicio de la medida</b>				
	<b>Alemania Occidental</b>		<b>Alemania Oriental</b>	
	<b>Hombres</b>	<b>Mujeres</b>	<b>Hombres</b>	<b>Mujeres</b>
Por cuenta propia	79,6	74,8	84,1	84,0
Por cuenta ajena	12,0	12,2	9,4	6,7
Tasa de inserción	91,6	87,0	93,5	90,7
Desempleado o demandante de empleo	4,9	6,5	2,8	5,7

Otro indicador de interés para poder evaluar el éxito de estas ayudas es el salario medio que perciben los trabajadores por cuenta propia que se benefician de ellas. Un primer análisis de los salarios que los beneficiarios obtienen a través de su actividad por cuenta propia varía considerablemente por sexo. Mientras que los hombres suelen tener un puesto de trabajo a jornada completa, un porcentaje importante de las mujeres sólo cuenta con un trabajo a jornada parcial. Por otra parte, los salarios obtenidos en la parte oriental del país son muy inferiores a los de Alemania occidental. Si tenemos en cuenta que el umbral de la pobreza se sitúa en ingresos mensuales de 925 euros, en Alemania occidental sólo el 12,5% de los beneficiarios perciben ingresos inferiores a este importe, en Alemania oriental el 14,5%.

Un aspecto de interés es la protección social de este colectivo. Prácticamente la totalidad de los beneficiarios dispone de un seguro de enfermedad, entre el 13 y el 16% no cuentan con un seguro de jubilación. Por lo tanto, los autores señalan que para una parte considerable de los beneficiarios existe el peligro de la pobreza en la tercera edad. Algo más del 50% de los beneficiarios hace uso de la posibilidad de la afiliación voluntaria al seguro de desempleo. La normativa vigente abre esta posibilidad a los autónomos que trabajan al menos 15 horas a la semana y que hayan estado dados de alta al menos 12 de los últimos 24 meses. Uno de cada tres hombres que percibe la prestación crea al menos un puesto de trabajo adicional (mujeres: una de cada cuatro) en el caso de las mujeres es una de cada cuatro.

El informe concluye que la subvención es un instrumento que ha resultado ser útil, y aboga por una interpretación no excesivamente restrictiva de la normativa.

## BÉLGICA

### PLAN DE EMPLEO DE LOS TRABAJADORES MAYORES<sup>2</sup>

---

Dentro de las medidas adoptadas por el Gobierno federal belga, de conformidad con el acuerdo para su formación, se ha procedido a implantar en las empresas un «Plan de empleo para los trabajadores mayores»; dicha medida está contemplada en la Ley-programa de 29 de marzo pasado (Moniteur belge 6/4/2012).

Para reforzar el empleo y mantener durante más tiempo en activo a los trabajadores mayores, el Gobierno ha preparado una serie de medidas. Una de ellas es que todas las empresas que cuenten con más de 20 trabajadores, deberán presentar cada año con carácter obligatorio, un proyecto del Plan de empleo para los trabajadores mayores; las que tengan entre 21 y 50 podrán solicitar derogación a la norma. El Plan de empleo incluirá las medidas que deberá adoptar la empresa para mantener o aumentar el número de trabajadores de más de 44 años durante el año siguiente.

La Ley-programa incluye una serie (no exhaustiva) de medidas que han de recogerse en el Plan de cada empresa:

- la selección y contratación de nuevos trabajadores mayores;
- el desarrollo de las aptitudes y cualificaciones de los trabajadores y su formación;
- el perfeccionamiento y acompañamiento profesional;
- las probabilidades de traslados internos para ocupar funciones adaptadas a la experiencia, facultades y competencias del trabajador;
- la posibilidad de adaptar el tiempo y las condiciones de trabajo;
- la salud de los trabajadores, la prevención y posibilidades de superar los obstáculos tanto físicos como psicosociales que dificulten la permanencia en el trabajo;
- un reconocimiento de las competencias adquiridas.
- una evaluación del plan anterior de empleo de los trabajadores mayores.

Los Planes de empleo para mayores están enfocados, en un principio y de forma general, hacia los trabajadores de más de 44 años pero, en función de las necesidades de la empresa, podrán orientarse hacia tramos de edad más específicos: por ejemplo 50 - 55 años. Dichos Planes deben confeccionarse antes del 31 de marzo de cada año (excepto este primer año, cuya fecha ha sido aplazada al 30 de junio) y ser presentados al Consejo de Empresa<sup>3</sup> en el plazo de un mes. El Consejo de empresa emitirá las observaciones que considere oportunas y el empresario procederá -o no- a su modificación debiendo, no obstante, recoger en un anexo los puntos no corregidos en el Plan. Cuando en la empresa no exista Consejo de Empresa, el Plan se someterá al Comité de prevención de riesgos laborales o, en su defecto a la delegación sindical. En caso de carecer de delegación sindical, el empresario tiene obligatoriamente que informar al personal de su Plan de empleo y, durante al menos 4 semanas, el colectivo podrá solicitar información y formular las críticas y sugerencias que considere necesarias.

Las empresas deben mantener el Plan de Empleo del año en curso así como los de los 4 años anteriores a disposición de las autoridades administrativas e inspectores competentes.

Esta nueva reglamentación se aplicará a partir del próximo 1º de julio de 2012, excepto si, en el Consejo Nacional de Empleo, los Interlocutores Sociales acuerdan un convenio colectivo de trabajo que contemple un mecanismo alternativo.

---

<sup>2</sup> Ftes.: Págs. Webs y consultorías : Securex, Lexgo, Groups y prensa belga

<sup>3</sup> El consejo de empresa está integrado por representantes de los trabajadores, elegidos en las últimas elecciones sociales y por representantes de la empresa.

## NUEVAS MEDIDAS PARA PROFESIONALIZAR Y CONTROLAR EL SECTOR <sup>4</sup>DE SERVICIOS EN EL HOGAR<sup>5</sup>

---

El sistema de títulos servicios (antiguos “cheques servicios) que fue creado en 2004 para crear empleos para trabajadores poco cualificados, luchar contra el trabajo doméstico no declarado y satisfacer las necesidades crecientes de ayuda doméstica se ha ido adaptando progresivamente a las necesidades específicas de algunos grupos de trabajadores y usuarios.

### El sistema

Los títulos servicios pueden ser utilizados para servicios de ayuda a domicilio (limpieza, lavado, planchado, cocina y costura) y para servicios realizados fuera del hogar (compras, planchado en un taller y asistencia en el transporte de personas discapacitadas). El usuario paga 7,5 euros/hora de servicio pero el precio real del servicio es de 20,80 euros/hora. La diferencia entre estas cantidades (13,30 euros) es subsidiado por la administración belga. Además, de la contribución en el coste de los servicios, el usuario tiene derecho a una desgravación fiscal por los mismos. El precio neto de los servicios, (después de la desgravación fiscal) es de 5,25 euros/hora.

### Éxito del sistema

El éxito de este sistema es considerable y su crecimiento es exponencial. En 2011, el número de títulos servicios adquiridos por los usuarios ascendió a un total de aproximadamente 109.000.000 y el número global de usuarios se elevó a 844.347. Las previsiones sobre la evolución de este sector de actividad estiman que en 2012 el número de trabajadores empleados en este sector se elevará en 170.000 y que el número global de las horas trabajadas alcanzará la cifra de 117.000.000.

### Aspectos financieros

La otra cara de este éxito es la evolución creciente del coste del sistema y de su financiación por las arcas públicas (subsidio público para las empresas autorizadas, desgravación fiscal para los usuarios, gastos pagados a la empresa emisora de los cheques, control de la aplicación del sistema por la Oficina Nacional de Empleo, gastos reembolsados a la empresa emisora de los cheques, etc...). Un tercio de la gestión global corre a cargo de la Seguridad Social y los otros dos tercios, a cargo del Estado.

Por encargo del Ministerio de Empleo, la empresa privada “Idea Consult” llevo a cabo en 2010 una evaluación de este sistema, basada en indicadores sobre la evolución entre 2004 y 2010 de los trabajadores, usuarios, empresas autorizadas, aspectos financieros, etc..., así como el coste global neto y bruto de la medida. Según este estudio, el coste de los títulos servicios en 2010 ha sido el siguiente:

---

<sup>4</sup> Fte: Ministerio de Empleo/Novedades del mes de abril 2012

Coste bruto	Aportación estatal Gastos de funcionamiento Exoneración fiscal de los usuarios	1.220.617.577 € 13.236.476 € 196.578.651 €
<b>Coste bruto global</b>		<b>1.430.432.704 €</b>
Impacto de la iniciativa (repercusiones directas)	Disminución de los costes de prestaciones sociales o de prestaciones por desempleo (trabajadores)	261.741.391 €
	Recaudación de cuotas sociales (trabajadores)	254.736.548 €
	Recaudación de los impuestos sobre la renta (IRPF)	113.256.570 €
<b>Impacto global de las repercusiones directas</b>		<b>629.734,509 €</b>
<b>Coste neto</b>		<b>800.698.195 €</b>
Impacto de la iniciativa (repercusiones indirectas)	Recaudación del Impuesto de Sociedades	30.600.000 €
	Recaudación de cuotas sociales y del impuesto sobre la renta (personal encargado del funcionamiento del sistema)	36.130.727 €
	Disminución de los costes de prestaciones por desempleo (personal encargado del funcionamiento del sistema)	7.644.356 €
<b>Impacto global de las repercusiones indirectas</b>		<b>74.375.083 €</b>
<b>Coste neto global</b>		<b>726.323.122 €</b>

### Control del coste

Para mejorar el mecanismo y controlar la aportación estatal, la Ministra de Empleo ha presentado un proyecto de Real Decreto que fue aprobado por el Consejo de Ministros del pasado 20 de abril 2012.

### Medidas

#### [Una caución de 25.000 euros para la creación de una empresa autorizada](#)

Toda empresa pagará una caución de 25.000 euros al ONEM, antes de haber sido autorizada por las autoridades competentes a realizar actividades en el sector de títulos servicios. La caución será bloqueada durante el período de actividad de la empresa y será utilizada para la liquidación de contingentes pasivos (incumplimiento del pago de deudas fiscales y/o sociales) La fianza es reembolsable en caso de rechazo de la solicitud de autorización.



A su vez se han aprobado la limitación de la participación financiera del Estado en el precio de los títulos servicios cuando se detecten incumplimientos de obligaciones de la empresa autorizada

#### [Sanciones complementarias a las establecidas por el Código Penal Social](#)

El Gobierno ha completado las normas del Código Penal Social por una serie de actuaciones sancionables con multas administrativas o incluso con penas privativas de libertad y que afectan tanto al empresario, como al trabajador o al usuario.

#### [Fortalecimiento las condiciones de retirada de la autorización de la empresa](#)

La nueva legislación establece que la autorización también puede ser retirada cuando la empresa de títulos servicios sea deudora de atrasos de cotizaciones y no esté sometida a un plan de liquidación de su deuda.

#### [Fijación de un número máximo de títulos servicios](#)

A partir del 1º de enero de 2013, el número máximo de cheques que podrán ser utilizados por un usuario anualmente será de 400 y la cifra se elevará a 899 para la unidad familiar.

Por otro lado el Decreto establece que el usuario podrá comprar un máximo de 100 cheques complementarios por año, a condición de pagar un suplemento de 1 euro por cheque.

Esta restricción no es aplicable a las familias monoparentales, los discapacitados o padres de un menor discapacitado, que podrán comprar hasta 2.000 títulos servicios por año.

### **[NUEVO REGLAMENTO PARA LOS JÓVENES QUE ACABAN O ABANDONAN LOS ESTUDIOS<sup>6</sup>](#)**

El Gobierno federal belga ha procedido a estimular el empleo, modificando algunas partidas de la regulación del desempleo. Una de las modificaciones introducidas a partir del pasado 1 de enero se refiere al desempleo de los jóvenes que no encuentran trabajo al acabar sus estudios o abandonarlos.

El antes llamado período de espera «stage d'attente» se ha convertido desde el 1 de enero en período de inserción profesional «stage d'insertion professionnelle» y, la prestación económica de espera ha pasado a denominarse prestación de inserción profesional «allocation d'insertion professionnelle» (antes prestación de espera «allocation d'attente»). Durante el período de inserción profesional el joven es demandante de empleo (requisito obligatorio) pero no percibe ninguna prestación económica (desempleo).

La modificación incrementa en 3 meses el período de inserción para todos los jóvenes (antes estaba entre 6 y 12 meses en función de la edad del demandante) así como el período durante el que los jóvenes no perciben prestación alguna. De esta forma, los jóvenes que terminen su escolaridad o abandonen los estudios tienen que cumplir un período mínimo de inserción profesional de 310 días (equivalen a 12 meses en el régimen del desempleo). Dicho período podrá ser prolongado por los períodos de enfermedad del desempleado o por períodos de indisponibilidad (ej. permanencia en el extranjero).

Las prestaciones de inserción profesional se abonarán durante un máximo de 36 meses cuando haya transcurrido el período de inserción profesional (310 días o 1 año). El abono de las mismas

<sup>6</sup> Ftes.: Pág. WEBS de la ONEM, FOREM, RVA, CGSLB

está, asimismo supeditado a la búsqueda activa de empleo o a la participación (también activa) en un recorrido de inserción laboral por parte del joven. Se contempla la posibilidad de prolongar el plazo máximo de 36 meses para jóvenes con situaciones especiales como tener una familia a cargo, vivir solo, etc. o cuando el joven haya trabajado al menos 156 días durante los 4 últimos semestres.

Para vincular el abono de las prestaciones de inserción profesional con el esfuerzo individual realizado para conseguir empleo se efectuaran seguimientos continuos (cada 4 meses) sobre la búsqueda activa de empleo por parte del joven.

Para beneficiarse de las prestaciones de inserción laboral el joven debe:

- haber terminado (no forzosamente aprobado) la enseñanza secundaria o el tercer curso de la enseñanza técnica, artística o profesional en un centro reconocido;
- no estar en situación de escolaridad obligatoria (18 años);
- no seguir un programa de enseñanza reglada ni actividad alguna impuesta por algún programa de estudios (tesina, prácticas, ...);
- ser menor de 30 años (prolongación posible).

Obligaciones (principales) del joven durante el período de inserción:

- estar inscrito como demandante de empleo (disponible para trabajar);
- someterse al control de las Oficinas Regionales de Empleo (cada 4 meses) para evaluar la búsqueda de empleo que, de no dar resultado positivo, puede retrasar el pago de la prestación económica más allá de los 310 días reglamentarios.

Derechos del joven durante el período de inserción profesional:

- percibir las prestaciones familiares durante todo el período de inserción, es decir 12 meses (antes 9) hasta cumplir los 25 años de edad);
- tener cobertura social con cargo a los padres.

## **SITUACIÓN DEL MERCADO DE TRABAJO EN ABRIL DE 2012**

---

A finales de abril había un total de 536.352 trabajadores parados (demandantes de empleo desocupados). Ello supone en base intermensual un descenso de 9.380 personas (1,7%) y un incremento de 5.775 personas (1%) en base interanual.

En el mes de referencia la tasa de paro -con relación a la población activa en 2010- ha sido del 10,7% (11,2% para las mujeres y 10,3% para los hombres).

A nivel regional, y en términos intermensuales, el paro se ha reducido en las tres Regiones del país; Flandes ha tenido el mayor descenso con 4.583 personas (2,3%), seguida por Valonia con 3.679 (1,5%) y, en mucha menor medida por Bruselas con 1.118 (1%) personas menos respectivamente.

La variación por sexo refleja que, en el mes de abril y en base intermensual, el paro disminuyó tanto en el colectivo de los hombres, 5.053 personas (1,7%) que en el de las mujeres, 4.327 personas (1,6%).

En la variación por grupos y sexos se observa que, en base intermensual, tanto los jóvenes demandantes de empleo desocupados menores de 25 años como los demandantes de empleo de

larga duración y los jóvenes demandantes de empleo en periodo de espera se aminoraron en 4.237 (4%), 1.268 (0,6%) y 1.871 (4,8%) personas respectivamente.

También se observa la tendencia a la baja en el reparto por nacionalidades ya que tanto el colectivo de los nacionales, como los ciudadanos UE y extranjeros extracomunitarios han disminuido en 7.696, 539 y 1.150 personas respectivamente. En cambio, el colectivo que ha acusado un ligero aumento ha sido el de los españoles con 13 personas más.

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

Serie anual	TOTAL PAÍS			REGIÓN FLAMENCA			REGIÓN VALONA			REGIÓN BRUSELAS-CAPITAL		
	Ambos sexos	Varones	Mujeres	Ambos sexos	Varones	Mujeres	Ambos sexos	Varones	Mujeres	Ambos sexos	Varones	Mujeres
<b>Año 2012</b>												
Enero	561.649	290.604	271.045	203.583	106.813	96.770	250.333	126.434	123.899	107.733	57.357	50.376
Febrero	558.685	290.770	267.915	201.920	106.782	95.138	249.192	126.521	122.671	107.573	57.467	50.106
Marzo	545.732	283.654	262.078	195.978	103.496	92.482	242.254	122.685	119.569	107.500	57.473	50.027
Abril	536.352	278.601	257.751	191.395	100.854	90.541	238.575	120.849	117.726	106.382	56.898	49.484
<b>Año 2011</b>												
Enero	555.654	285.775	269.879	203.089	105.732	97.357	246.526	123.783	122.743	106.039	56.260	49.779
Febrero	547.970	282.329	265.641	198.480	103.409	95.071	243.287	122.311	120.976	106.203	56.609	49.594
Marzo	540.324	277.799	262.625	192.684	100.255	92.429	242.082	121.490	120.592	105.558	56.054	49.504
Abril	530.577	271.980	258.597	187.827	97.036	90.791	237.520	119.023	118.497	105.230	55.921	49.309
Mayo	520.579	266.730	253.849	182.414	94.055	88.359	233.271	116.749	116.522	104.894	55.926	48.968
Junio	518.654	262.433	256.221	182.510	92.523	89.987	231.770	114.695	117.075	104.374	55.215	49.159
Julio	572.273	285.378	286.895	211.524	106.380	105.144	253.299	122.687	130.612	107.450	56.311	51.139
Agosto	581.302	286.692	294.610	211.451	104.846	106.605	261.678	125.445	136.233	108.173	56.401	51.772
Septiembre	563.280	282.917	280.363	200.140	101.411	98.729	254.511	124.512	129.999	108.629	56.994	51.635
Octubre	547.612	277.686	269.926	191.568	98.072	93.496	248.197	122.726	125.471	107.847	56.888	50.959
Noviembre	538.712	274.371	264.341	186.424	95.678	90.746	244.894	122.036	122.858	107.394	56.657	50.737
Diciembre	540.735	277.466	263.269	191.987	99.148	92.839	242.470	122.045	120.425	106.278	56.273	50.005
Diciembre 2011	540.735	277.466	263.269	191.987	99.148	92.839	242.470	122.045	120.425	106.278	56.273	50.005
Junio 1011	518.654	262.433	256.221	182.510	92.523	89.987	231.770	114.695	117.075	104.374	55.215	49.159
Enero 2011	555.654	285.775	269.879	203.089	105.732	97.357	246.526	123.783	122.743	106.039	56.260	49.779
Diciembre 2010	551.174	283.495	267.679	199.834	103.907	95.927	245.622	123.565	122.057	105.718	56.023	49.695
Junio/2010	544.686	277.891	266.795	198.563	102.191	96.372	239.171	118.711	120.460	106.952	56.989	49.963
Enero/2010	580.112	300.431	279.681	214.320	113.149	101.171	261.240	131.910	129.330	104.552	55.372	49.180
Diciembre/2009	575.093	297.584	277.509	220.375	117.125	1103.250	252.223	126.365	125.858	102.495	54.094	48.401
Junio/2009	536.214	271.993	264.221	195.309	101.628	93.681	242.967	119.151	123.816	97.938	51.214	46.724
Enero/2009	528.222	264.319	263.903	186.412	95.378	91.034	246.546	119.361	127.185	95.264	49.580	45.684
Diciembre/2008	516.141	255.765	260.376	178.037	89.406	88.631	243.985	117.623	126.362	94.119	48.736	45.383
Junio/2008	477.580	226.839	250.741	158.114	73.899	84.215	229.521	106.924	122.597	89.945	46.016	43.929
Enero/2008	516.922	248.541	268.381	169.701	80.651	89.050	253.376	119.773	133.603	93.845	48.117	45.728
Diciembre/2007	514.258	247.105	267.153	171.297	81.485	89.812	248.284	117.173	131.111	94.677	48.447	46.230
Junio/2007	498.662	235.372	263.290	168.053	77.443	90.610	238.663	110.898	127.765	91.946	47.031	44.915
Enero/2007	560.576	269.034	291.542	194.581	90.999	103.582	272.630	130.369	142.261	93.365	47.666	45.699
Diciembre/2006	557.274	265.861	291.413	194.596	90.276	104.320	269.022	127.947	141.075	93.656	47.638	46.018
Junio/2006	572.942	271.311	301.631	211.457	98.305	113.152	265.905	124.379	141.526	95.580	48.627	46.953
Enero/2006	593.408	280.190	313.218	219.277	101.993	117.284	276.444	128.836	147.608	97.687	49.361	48.326

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

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

Serie anual	TOTAL PAÍS			REGIÓN FLAMENCA			REGIÓN VALONA			REGIÓN BRUSELAS-CAPITAL		
	Ambos sexos	Varones	Mujeres	Ambos sexos	Varones	Mujeres	Ambos sexos	Varones	Mujeres	Ambos sexos	Varones	Mujeres
<b>AÑO 2012</b>												
Enero	11,2	10,7	11,7	7,0	6,8	7,2	16,0	15,0	17,1	20,7	20,1	21,4
Febrero	11,1	10,7	11,6	6,9	6,8	7,1	15,9	15,0	16,9	20,6	20,1	21,2
Marzo	10,9	10,5	11,4	6,7	6,6	6,9	15,5	14,6	16,5	20,6	20,1	21,2
Abril	10,7	10,3	11,2	6,5	6,4	6,7	15,2	14,4	16,3	20,4	19,9	21,0
<b>AÑO 2011</b>												
Enero	11,7	10,8	12,8	7,2	6,7	7,9	16,5	15,0	18,5	23,1	22,4	24,0
Febrero	11,5	10,6	12,6	7,1	6,6	7,7	16,3	14,8	18,3	23,2	22,5	23,9
Marzo	11,3	10,5	12,5	6,8	6,4	7,5	16,2	14,7	18,2	23,0	22,3	23,9
Abril	11,1	10,2	12,3	6,7	6,2	7,3	15,9	14,4	17,9	23,0	22,3	23,8
Mayo	10,5	9,9	11,2	6,3	6,0	6,6	15,0	13,9	16,2	20,1	19,6	20,8
Junio	10,5	9,8	11,3	6,3	5,9	6,8	14,9	13,7	16,3	20,0	19,3	20,8
Julio	11,5	10,6	12,6	7,3	6,8	7,9	16,3	14,6	18,2	20,6	19,7	21,7
Agosto	11,7	10,7	13,0	7,3	6,7	8,0	16,8	15,0	19,0	20,7	19,7	22,0
Septiembre	11,4	10,5	12,3	6,9	6,4	7,4	16,4	14,9	18,1	20,8	20,0	21,9
Octubre	11,1	10,4	11,9	6,6	6,2	7,0	16,0	14,6	17,5	20,7	19,9	21,6
Noviembre	10,9	10,2	11,6	6,4	6,1	6,8	15,7	14,6	17,1	20,6	19,8	21,5
Diciembre	10,9	10,3	11,6	6,6	6,3	7,0	15,6	14,6	16,8	20,4	19,7	21,2
Enero/2011	11,7	10,8	12,8	7,2	6,7	7,9	16,5	15,0	18,5	23,1	22,4	24,0
Junio/2011	10,5	9,8	11,3	6,3	5,9	6,8	14,9	13,7	16,3	20,0	19,3	20,8
Diciembre/2011	10,9	10,3	11,6	6,6	6,3	7,0	15,6	14,6	16,8	20,4	19,7	21,2
Enero/2010	12,2	11,3	13,3	7,6	7,2	8,2	17,5	15,9	19,5	22,8	22,1	23,7
Junio/2010	11,4	10,5	12,7	7,1	6,5	7,8	1,60	14,3	18,2	23,3	22,7	24,1
Diciembre/2010	11,6	10,7	12,7	7,1	6,6	7,8	1,65	14,9	18,4	23,1	22,3	24,0
Enero/2009	11,1	10,0	12,5	6,6	6,1	7,4	16,5	14,4	19,2	20,8	19,7	22,0
Junio/2009	11,3	10,2	12,5	6,9	6,4	7,6	16,3	14,4	18,7	21,4	20,4	22,5
Diciembre/2009	12,1	11,2	13,2	7,8	7,4	8,3	16,9	15,3	1,90	22,4	21,5	23,3
Enero/2008	10,9	9,4	12,7	6,0	5,1	7,2	17,0	14,5	20,2	20,5	19,2	22,1
Junio/2008	10,0	8,5	11,9	5,6	4,7	6,8	15,4	12,9	18,5	19,6	18,3	21,2
Diciembre/2008	10,8	9,6	12,4	6,3	5,7	7,2	16,4	14,2	19,1	20,5	19,4	21,9
Enero/2007	11,8	10,1	13,8	6,9	5,8	8,4	18,3	15,7	21,5	20,4	19,0	22,0
Junio/2007	10,5	8,9	12,5	6,0	4,9	7,3	16,0	13,4	19,3	20,1	18,7	21,7
Diciembre/2007	10,8	9,3	12,7	6,1	5,2	7,3	16,7	14,2	19,8	20,7	19,3	22,3
Enero/2006	12,5	10,6	14,9	7,8	6,5	9,5	18,5	15,6	22,3	21,3	19,7	23,3
Junio/2006	12,0	10,2	14,3	7,5	6,2	9,1	17,8	15,0	21,4	20,8	19,4	22,6
Diciembre/2006	11,7	10,0	13,8	6,9	5,7	8,4	18,1	15,5	21,3	20,4	19,0	22,2
Enero/2005	12,4	10,4	14,9	8,4			17,7			20,0		
Junio/2005	11,9	10,0	14,4	7,8			17,3			20,1		
Diciembre/2005	12,5	10,6	14,9	8,2	6,9	9,9	18,0	6,0	10,6	21,2	19,7	23,0

Fuente : Oficina Nacional de Empleo Belga (Onem). Tasa de paro = demandantes de empleo desocupados con relación a la población activa al 30.06.2010.

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

TOTAL	DATO MENSUAL  Abril 2012	VARIACIONES			
		Respecto al mes anterior		Respecto al mismo mes del año anterior	
		Absoluta	Relativa	Absoluta	Relativa
	536.352	-9.380	-1,7	5.775	1,0
POR SEXO					
Varones	278.601	-5.053	-1,7	6.621	2,4
Mujeres	257.751	-4.327	-1,6	-846	-0,3
POR REGIONES					
FLANDES					
Ambos sexos	191.395	-4.583	-2,3	3.568	1,8
Varones	100.854	-2.642	-2,5	3.818	3,9
Mujeres	90.541	-1.941	-2,0	-250	-0,2
VALONIA					
Ambos sexos	238.575	-3.679	-1,5	1.055	0,4
Varones	120.849	-1.836	-1,4	1.826	1,5
Mujeres	117.726	-1.843	-1,5	-771	-0,6
BRUSELAS					
Ambos sexos	106.382	-1.118	-1,0	1.152	1,0
Varones	56.898	-575	-1,0	997	1,7
Mujeres	49.484	-543	-1,0	175	0,3

Fuente : Oficina Nacional de Empleo Belga (Onem)

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

	DATO MENSUAL Abril 2012		VARIACIONES							
			RESPECTO AL MES ANTERIOR				RESPECTO AL MISMO MES DEL AÑO ANTERIOR			
			Absoluta		Relativa		Absoluta		Relativa	
Demandantes de empleo desocupados (DEI)	536.352		-9.380		-1,7%		5.775		1,0%	
Jóvenes demandantes de empleo desocupados (DEI) menores de 25 años:	99.772		-4.237		-4,0%		1.804		1,8%	
	<u>H</u> 54.903	<u>M</u> 44.869	-2.355	-1.882	-4,1%	-4,0%	1.873	-69	3,5%	-0,1%
Demandantes de empleo de larga duración (2 años y más)	196.007		-1.268		-0,6 %		-676		-0,3%	
	<u>H</u> 101.575	<u>M</u> 94.432	-546	-722	-0,5%	-0,7%	1.731	-2.407	1,7%	-2,4%
Jóvenes demandantes de empleo en periodo de espera	36.840		-1.871		-4,8%		3.100		9,1%	
	<u>H</u> 19.707	<u>M</u> 17.133	-955	-916	-4,6%	-5,0%	1.770	1.330	9,8%	8,4%

Fuente : Oficina Nacional de Empleo Belga (Onem)

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

Serie anual	Total general	Belgas	% s/ total	Ciudadanos UE	% s/ total	Españoles	% s/ total	% sobre ciudadanos UE parados	Extranjeros extracomunitarios	% s/ total
<b>Año 2012</b>										
Enero	561.649	455.324	81,0	49.453	8,8	4.606	0,8	9,3	56.872	10,1
Febrero	558.685	451.956	80,8	49.497	8,8	4.576	0,8	9,2	57.232	10,2
Marzo	545.732	439.826	80,5	48.873	8,9	4.545	0,8	9,2	57.033	10,4
Abril	536.352	432.135	80,5	48.334	9,0	4.558	0,8	9,4	55.883	10,4
<b>Año 2011</b>										
Enero	555.654	453.464	81,6	47.894	8,6	4.279	0,7	8,9	54.296	9,7
Febrero	547.970	445.708	81,3	47.764	8,5	4.269	0,7	8,9	54.498	9,9
Marzo	540.324	437.981	81,0	47.645	8,8	4.293	0,7	9,0	54.698	10,1
Abril	530.577	429.677	80,9	47.135	8,8	4.256	0,8	9,0	53.765	10,1
Mayo	520.579	420.012	80,6	46.623	8,9	4.270	0,8	9,1	53.944	10,3
Junio	518.654	419.127	80,8	46.074	8,8	4.322	0,8	9,3	53.453	10,3
Julio	572.273	468.527	81,8	48.362	8,4	4.524	0,7	9,1	55.384	9,6
Agosto	581.302	477.410	82,1	48.609	8,3	4.577	0,7	9,4	55.283	9,5
Septiembre	563.280	460.146	81,6	47.728	8,4	4.445	0,7	9,3	55.406	9,8
Octubre	547.612	444.913	81,2	47.396	8,7	4.432	0,8	9,4	55.303	10,1
Noviembre	538.712	436.153	81,0	47.356	8,8	4.400	0,8	9,3	55.203	10,2
Diciembre	540.735	439.428	81,2	47.432	8,7	4.414	0,8	9,3	53.875	9,9
<b>Año 2011</b>										
Enero	555.654	453.464	81,6	47.894	8,6	4.279	0,7	8,9	54.296	9,7
Junio	518.654	419.127	80,8	46.074	8,8	4.322	0,8	9,3	53.453	10,3
Diciembre	540.735	439.428	81,2	47.432	8,7	4.414	0,8	9,3	53.875	9,9
<b>Año 2010</b>										
Enero	580.112	481.276	82,9	48.597	8,3	4.105	0,7	8,4	50.239	8,6
Junio	544.686	445.323	81,7	46.951	8,2	4.136	0,7	8,8	52.412	9,6
Diciembre	551.174	451.525	81,9	47.151	8,5	4.188	0,7	8,8	52.498	9,5
<b>Año 2009</b>										
Enero	528.222	440.335	83,3	42.536	8,0	3.458	0,6	8,1	45.351	8,5
Junio	536.214	445.043	82,9	44.514	8,3	3.700	0,6	8,3	46.657	8,7
Diciembre	575.093	478.439	83,1	47.429	8,2	4.021	0,6	8,4	49.225	8,5
<b>Año 2008</b>										
Enero	516.922	431.660	83,5	41.226	7,9	3.232	0,6	7,8	44.036	8,5
Junio	477.580	396.899	83,1	38.774	8,1	3.049	0,6	7,8	41.907	8,7
Diciembre	516.141	431.221	83,5	41.318	8,0	3.310	0,6	8,0	43.599	8,4
<b>Año 2007</b>										
Enero	560.576	469.401	83,7	44.774	7,9	3.390	0,6	7,5	46.401	8,2
Junio	498.662	414.703	83,1	40.485	8,1	3.234	0,6	7,9	43.474	8,7
Diciembre	514.258	430.635	83,7	40.649	7,9	3.221	0,6	7,9	42.974	8,3
<b>Año 2006</b>										
Enero	593.408	492.032	82,9	46.486	7,8	3.612	0,6	7,7	54.890	9,2
Junio	572.942	476.562	83,1	45.294	7,9	3.533	0,6	7,8	51.086	8,9
Diciembre	557.274	467.834	83,9	43.400	7,7	3.393	0,6	7,8	46.040	8,2

Fuente : Oficina Nacional de Empleo Belga (Onem)



Cuadro 6. Bélgica. Parados completos españoles. Abril 2012

	DATO MENSUAL  Abril 2012	VARIACIONES			
		Diferencia en términos mensuales		Diferencia en términos anuales	
		Absoluta	Relativa	Absoluta	Relativa
Total ambos sexos	4.558	13	0,2	302	7,0
Varones	2.743	1	0,0	263	10,6
- Jóvenes en periodo de espera	68	1	1,4	17	33,3
- Otros	2.675	2	0,0	246	10,1
Mujeres	1.815	12	0,6	39	2,1
- Jóvenes en periodo de espera	70	2	2,9	9	14,7
- Otros	1.745	10	0,5	30	1,7

Fuente : Oficina Nacional de Empleo Belga (Onem)

## CANADA

### SITUACIÓN DEL MERCADO DE TRABAJO EN ABRIL DE 2012<sup>7</sup>

---

#### Récord de crecimiento del empleo en un bimestre

Los 58.200 empleos ganados en abril, casi todos a tiempo completo, más los sumados en marzo, arrojan el mejor dato bimestral en 31 años. Pese a ello, la tasa de desempleo ha crecido en abril una décima (7,3%, 1.370.600 desempleados), al haber más personas buscando trabajo. Canadá ha ganado 213.800 empleos (+1,2%) en los últimos 12 meses. La tasa de desempleo juvenil permanece estable en el 13,9%.

#### Distribución del empleo en abril

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

En abril, el empleo ha crecido sólo entre los empleados del sector privado (+85.800, +0,8%), mientras que ha descendido entre los del sector público (-19.200, -0,5%) y entre los trabajadores autónomos (-8.400, -0,3%). En los últimos 12 meses, el empleo entre los trabajadores por cuenta ajena del sector privado ha crecido un 2,3% (+250.300), mientras que ha descendido entre los del sector público (-0,3%, -12.500) y entre los autónomos (-0,9%, -24.000).

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

Este mes se han ganado 43.900 empleos a tiempo completo (+0,3%) y 14.300 a tiempo parcial (+0,4%). El empleo ganado en los últimos 12 meses en Canadá ha sido a tiempo completo (+217.300, +1,6%), habiendo permanecido el a tiempo parcial estable (-3.400, -0,1%) durante ese periodo.

##### Distribución por sexo y edad.

Tras cinco meses con pocos cambios en las cifras del empleo en este grupo de edad, los trabajadores de entre 25 y 54 años han ganado 33.000 empleos en abril, habiendo crecido su empleo un 0,5% en los últimos 12 meses. Los trabajadores de más de 55 años han seguido ganando empleo este mes (+26.000); en los últimos 12 meses, el empleo entre este grupo de edad ha crecido nada menos que un 5,5%, en parte como consecuencia lógica del envejecimiento. Como ya se ha dicho al principio, el desempleo entre los trabajadores de 15 a 24 años ha permanecido estable en el 13,9%, habiendo cambiado poco desde julio de 2009.

##### Distribución por sectores de actividad.

En abril, se han ganado 25.000 empleos en la construcción, cuyo empleo ha crecido un 3,5% en los últimos 12 meses. También ha continuado la tendencia, iniciada el último diciembre, al alza en el empleo en las manufacturas, que han ganado 24.000 empleos en abril, dato que deja el empleo en el sector estable respecto a hace 12 meses. Sigue la tendencia al alza también en el sector de los recursos naturales, que ha ganado 11.000 empleos en abril; es el sector de actividad en que más rápidamente ha crecido el empleo en

---

<sup>7</sup> Fuentes: Informe de abril sobre la "Labour Force Survey" ("The Daily", Statistics Canada, de 11 de mayo) y "The Globe and Mail" del 12.

los últimos 12 meses (+12,5%). Asimismo, ha crecido el empleo en la agricultura este mes (+10.000), aunque ha cambiado poco en los dos últimos años. En el sector de la administración pública, ha cambiado poco el empleo en los últimos 12 meses, aunque se han perdido 32.000 puestos de trabajo en abril.

#### Distribución territorial.

El empleo ganado este mes se concentra en las ricas provincias del oeste, Alberta, Saskatchewan y British Columbia. Esta última ha ganado 20.000 empleos en abril, y acumula un alza del 2,1% en los últimos 12 meses; el desempleo en esta provincia ha bajado este mes hasta el 6,2%. También ha bajado el desempleo, cuatro décimas, hasta el 4,9%, en Alberta, consecuencia de los 11.000 empleos ganados por la provincia en abril; su ritmo de crecimiento del empleo en los 12 últimos meses es el más alto de todas las provincias canadienses (+3,9%). Saskatchewan ha ganado 6.800 empleos en abril, y su empleo ha crecido un 2,3% en los últimos 12 meses.

Quebec ha ganado empleo por segundo mes consecutivo (+23.000), quedando su tasa de desempleo en el 8%, observándose unas cifras estables del empleo en los últimos 12 meses en esta provincia. Terminar diciendo que también han ganado empleo en abril Terranova y Labrador y New Brunswick, mientras que en Ontario el empleo ha permanecido estable, aunque al haber más personas buscando trabajo ha aumentado la tasa de desempleo en 4 décimas, hasta el 7,8%.

## EE.UU

### SITUACIÓN DEL MERCADO DE TRABAJO EN ABRIL DE 2011

Según publicó el día 4 de mayo la Oficina de Estadísticas Laborales del Departamento de Trabajo, en el mes de abril se generaron 115.000 puestos de trabajo. El informe también recoge sendas revisiones al alza de los datos de empleos creados en febrero (+19.000) y marzo (+34.000). La cifra de creación de empleos es la más baja de los últimos seis meses, y decepcionó las expectativas de los analistas, que vaticinaban la creación de más de 160.000 puestos de trabajo, si bien la Casa Blanca ha señalado que en el primer trimestre de 2012 el sector privado ha creado 697,000 empleos, el mayor crecimiento desde el primer trimestre de 2006.

Por otra parte, la tasa de desempleo se redujo una décima de punto, situándose en el 8,1%, su nivel más bajo desde enero de 2009. Pero el descenso de la tasa de desempleo se debe en su mayor parte al número de personas que abandonan la población activa, y no al incremento del número de empleos. Hay quienes consideran que parte de la pérdida de ritmo de creación de empleo en marzo y abril se puede atribuir a que la suavidad del invierno hizo que en enero y febrero se llevaran a cabo contrataciones que normalmente se hubieran efectuado en los meses de primavera.

El número de activos en el mes de abril fue de 154.365.000 tras experimentar un fuerte descenso mensual de 342.000. No obstante, en los últimos doce meses, el número de activos ha aumentado en casi un millón. La tasa de actividad descendió dos décimas, situándose en el 63,6%, seis décimas por debajo de su nivel de abril de 2011. El número total de personas empleadas fue de 132.989.000 según los datos de la encuesta de nóminas, y de 141.865.000 según los datos de la EPA.

	Abr. 11	Mar. 12	Abr. 12
Empleados (miles) (encuesta empresas)	131.173	132.874	132.989
Empleados (miles) (EPA)	139.628	142.034	141.865
Tasa paro (EPA)	8,7	8,3	8,2
Tasa actividad (EPA)	64,0	63,9	63,8

La tasa de paro (que se basa en la encuesta EPA) experimentó un descenso de una décima de punto, situándose en el 8,1%, debido principalmente al fuerte descenso registrado en la población activa. El dato interanual refleja una importante reducción de 0,9 puntos, ya que en abril de 2011 la tasa ascendía al 9,0%. El número de desempleados registró un descenso de 173.000 personas, situándose en la cifra de 12.500.000. En abril de 2011 el número de parados alcanzaba 13.792.000, por lo que se ha registrado un descenso interanual de más de un millón y cuarto.

Es necesario señalar que los datos a los que el Departamento de Trabajo da mayor importancia sobre creación y destrucción de empleos provienen de la encuesta que se realiza sobre las nóminas, que aportan 390.000 centros de trabajo (comparable a la Encuesta de Coyuntura Laboral), mientras que los datos relativos a paro, activos y una diferente medición del empleo proceden de la encuesta mensual que se realiza sobre entrevistas realizadas en 60.000 viviendas (equivalente a la EPA). Así, según la encuesta de viviendas, menos valorada por los analistas, en abril se destruyeron 169.000 empleos.

A nivel nacional, en el mes de marzo el número de desempleados de larga duración (al menos 27 semanas) registró un descenso de 207.000 personas con respecto a la cifra del

mes de marzo, situándose en 5.101.000, con un descenso interanual de casi 800.000. El número de personas que llevan menos de cinco semanas desempleadas descendió en 29.000, totalizando 2.543.000. Se registró un incremento del número de personas desempleadas entre 5 y 14 semanas (+60.000), subiendo su total a 2.814.000, y otro aumento de las desempleadas entre 15 y 26 semanas (+17.000) con lo que su cifra total se sitúa en 1.884.000. Más de la mitad de los parados (el 56,6%) ha permanecido en esta situación durante al menos 15 semanas, y el 41,3% durante más de 26 semanas.

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

Un total de 3.276.000 trabajadores percibieron la prestación estatal por desempleo durante la semana que terminó el 21 de abril (último dato disponible). La cifra de desempleados que recibe la prestación estatal equivale al 2,6% de la totalidad de trabajadores activos en Estados Unidos con derecho a recibirla, mientras que la tasa de parados que percibía la prestación era del 26,2%. El total de personas beneficiarias de prestaciones por desempleo estatales y federales ascendió a 6.597.492 durante la semana que terminó el 14 de abril, con una tasa de percepción de prestaciones del 52,77%.

La encuesta a las empresas indica que el sector privado creó 130.000 puestos de trabajo. El sector industrial registró un crecimiento de 16.000 empleos, y ha ganado 489.000 empleos desde su peor momento en enero de 2010. La construcción registró su tercer retroceso mensual consecutivo, aunque leve, con la pérdida de 2.000 empleos en abril.

En los servicios destacó la creación de empleos en ETTs (62.000), hostelería (27.000) y sanidad (19.000). El único retroceso de importancia se produjo en el sector de transportes, con la pérdida de 17.000 empleos. Las administraciones públicas destruyeron 15.000 puestos de trabajo, casi todos en las administraciones locales (condados y municipios).

#### **Desglose por grupos de población:**

Entre los principales grupos de población, el mayor descenso de la tasa de desempleo, de un 1,0%, recayó en las personas de raza negra, cuya tasa baja al 10,3%. También se registraron reducciones de menor cuantía (-0,1%) entre los varones adultos y los menores de veinte años, con lo que sus tasas respectivas descienden al 7,5% y el 24,9%. La tasa de la población de raza blanca subió un 0,1%, ascendiendo al 7,4%, mientras que la de las mujeres adultas se mantuvo sin variación en el 7,4%.

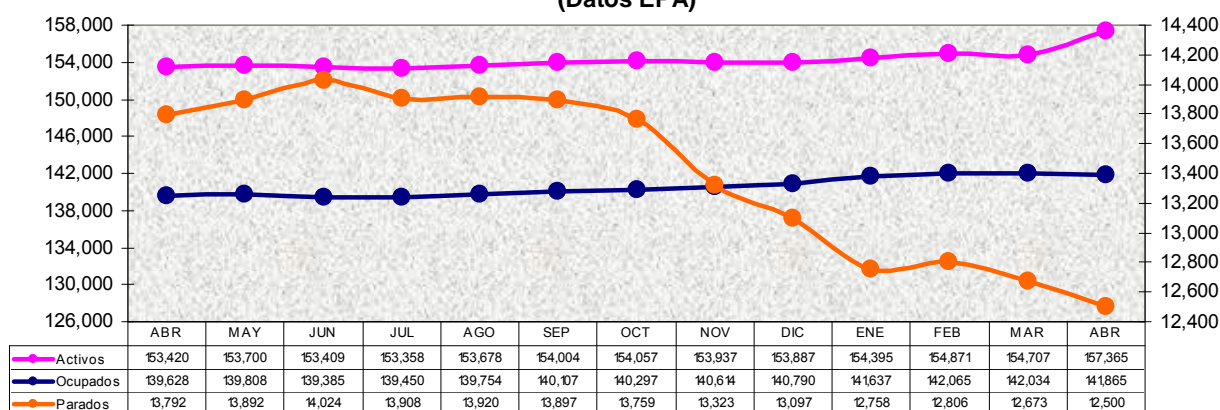
#### **Desglose por nivel educativo:**

En el desglose según el nivel educativo de los desempleados se comprueba que el único incremento en la tasa de paro (+0,1%) recayó en los trabajadores que comenzaron pero no llegaron a terminar estudios universitarios, subiendo su tasa al 7,6%. El descenso de mayor importancia (-0,2%) correspondió a las personas con titulación superior (licenciatura, master o doctorado), bajando su tasa al 4,0%. Se registraron sendos descensos del 0,1% en las tasas de paro de los trabajadores que no llegaron a terminar el bachillerato y en la de los que tras finalizar el bachillerato no llegaron a comenzar estudios universitarios, con lo que sus tasas respectivas bajan al 12,5% y al 7,9%.

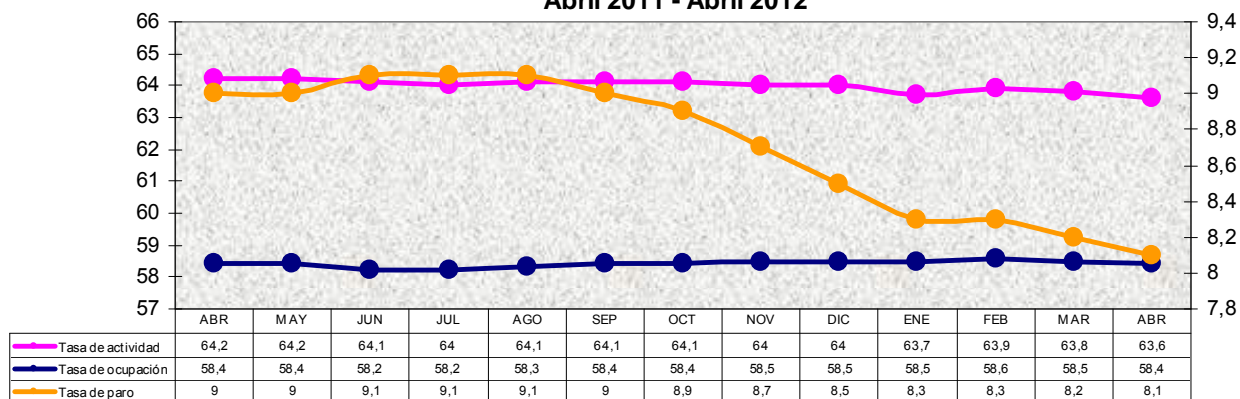
### En cuanto a la distribución geográfica del desempleo:

Según Oficina de Estadísticas Laborales del Departamento de Trabajo (en un informe separado referido al mes de marzo) el número de puestos de trabajo se incrementó en 29 Estados y en el Distrito Federal de Columbia, descendió en 20 y se mantuvo estable en un solo Estado. Las cifras de contrataciones más elevadas se produjeron en Nueva York (19.100), California (18.200) y Arizona (13.500), mientras que los mayores retrocesos sucedieron en Ohio (-9.500), y Nueva Jersey (-8.600). Asimismo, el informe refleja que la tasa de desempleo descendió en 30 Estados, se incrementó en ocho y se mantuvo sin cambios en 12 Estados y en el Distrito Federal. Solamente tres Estados registran una tasa de paro superior al 10%. Nevada cuenta con la tasa de desempleo más elevada del país, con el 12,0%, mientras que Dakota del Norte tiene la más baja con el 3%. En términos interanuales, el número de empleos se ha incrementado en 45 Estados y el Distrito de Columbia, descendió en cuatro y se mantuvo sin cambios en uno. Los mayores descensos de la tasa de desempleo interanual se registraron en Alabama y Michigan, mientras que los incrementos, que se produjeron en 32 Estados, fueron poco significativos.

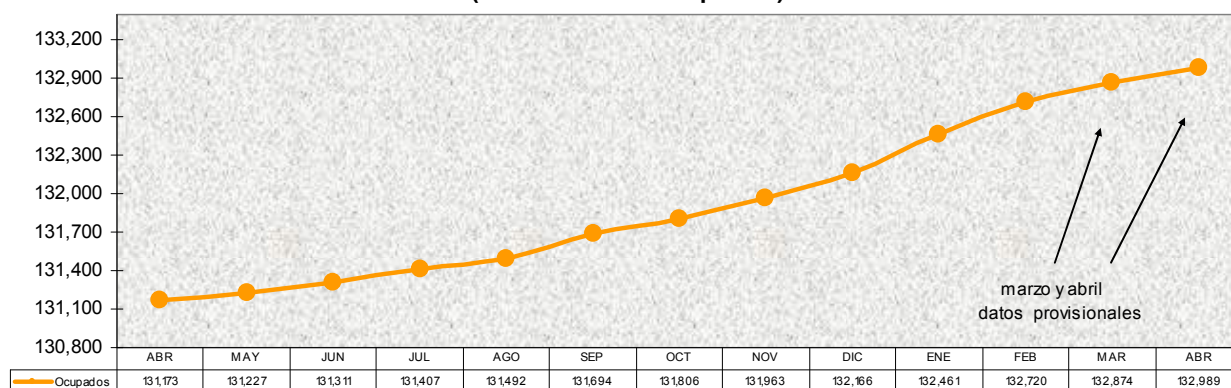
**Empleo y desempleo (miles) - Estados Unidos**  
Abril 2011 - Abril 2012  
(Datos EPA)



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



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



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

## FRANCIA

### LOS EMPLEOS DE LA ECONOMÍA VERDE<sup>8</sup>

---

Los empleos de la economía verde pueden clasificarse en dos grupos: los que están directamente ligadas al medioambiente (empleos verdes) y los empleos que necesitan desarrollarse para hacer frente a los retos de la economía verde (empleos potencialmente verdes). Según un estudio de la DARES, en Francia en 2008, 136.000 personas ejercían un empleo “verde” y más de 3,5 millones un oficio “potencialmente verde”.

Los empleos verdes se encuentran en los ámbitos tradicionales de actividad medioambiental: saneamiento y tratamiento de residuos, tratamiento de la contaminación, producción y distribución de energía y de agua y protección de espacios naturales. Estos empleos son esencialmente masculinos y ofrecen una cierta estabilidad de empleo.

Los empleos potencialmente verdes son mucho más amplios. Dos tercios de ellos son actividades sin relación directa con el medioambiente y la parte “verde” de la actividad no es la misma para todas. Algunas, ejercidas principalmente en la construcción o transportes, están más afectadas por la evolución de la reglamentación y los objetivos fijados en el marco del “Grenelle” de medioambiente.

En definitiva, la mutación hacia una economía más respetuosa con el medio ambiente supone la evolución de actividades existentes y la emergencia de nuevas actividades. Algunos oficios ya están dedicados al medioambiente y otros tendrán que evolucionar para tener en cuenta la dimensión medioambiental.

#### **Empleos verdes y empleos potencialmente verdes**

##### Empleos verdes

El Observatorio nacional de empleos y oficios de la economía verde define el empleo verde como un oficio cuya finalidad y competencias contribuye a medir, prevenir, controlar, o corregir los impactos negativos y los perjuicios medioambientales.

Se han identificado nueve actividades o empleos verdes. En el cuadro que se reproduce a continuación se detallan estos empleos y la población que los desempeña.

---

<sup>8</sup> Publication de la direction de l’animation de la recherche (DARES), Analyse n° 18 de mars 2012



### Efectivos en empleos verdes y reparto por sexo en 2008

	Efectivos	Mujeres en %	Hombres en %
<b>Oficios de saneamiento y tratamiento de residuos</b>	<b>51.000</b>	<b>6</b>	<b>94</b>
Trabajadores sin cualificación	32.000	7	93
Trabajadores cualificados	6.000	7	93
Conductores de vehículos de recogida de basura	13.000	1	99
<b>Oficios de producción y distribución de energía y agua</b>	<b>62.000</b>	<b>15</b>	<b>85</b>
Trabajadores cualificados (industrias gas, agua, energía calefacción)	10.000	4	96
Agentes de control y técnicos en producción y distribución de energía, agua y calefacción	41.000	17	83
Ingenieros y cuadros de producción y distribución de energía, agua	11.000	16	84
<b>Oficios de protección de la naturaleza</b>	<b>4.000</b>	<b>11</b>	<b>89</b>
Agentes técnicos forestales, guardas de espacios naturales	4.000	11	89
<b>Oficios transversales</b>	<b>19.000</b>	<b>28</b>	<b>72</b>
Técnicos del medioambiente y de tratamiento de contaminaciones	11.000	25	75
Ingenieros y cuadros técnicos del medioambiente	8.000	33	67
<b>Total de empleos verdes</b>	<b>136.000</b>	<b>13</b>	<b>87</b>
<b>Total de empleos (cuenta propia/ y asalariados)</b>	<b>26.482.000</b>	<b>47</b>	<b>53</b>

En los empleos verdes hay oficios y niveles de cualificación diversos, pero todos tienen un punto común: los ejercen principalmente hombres.

#### [Empleos potencialmente verdes](#)

Unas 60 actividades entran en esta categoría. Se ejercen en ámbitos muy diferentes: construcción (concepción, construcción/renovación, equipamientos); transportes (conductores, logística); agricultura/silvicultura, industria, mantenimiento de espacios verdes, turismo, animación, comercio, investigación...

Estos empleos evolucionan para abarcar los aspectos medioambientales y es complicado establecer una tipología. Por ello, sólo se han elegido algunos ejemplos para ilustrar la adaptación de los profesionales a los retos de la economía verde.

Si la evolución de la reglamentación se menciona a menudo como un factor importante de adaptación de competencias, no es, sin embargo, el único motor del cambio. Efectivamente, algunas empresas deciden realizar actividades correspondientes al sector de desarrollo sostenible. El volumen de empleo de los oficios que se describen debe ser interpretado con prudencia: sólo indica la importancia del número de personas potencialmente afectadas por la tendencia "verde" del contenido de su oficio. Además el aspecto "verde" no impacta a todos los empleos con la misma intensidad. Es por ello difícil de estimar hasta que punto el contenido de cada actividad deberá evolucionar así como el número de profesionales afectados.

El empleo en estas actividades ocupaba a 3.610.000 personas en 2008, según la estimación del observatorio nacional de empleo y oficios de la economía verde. Cerca de 2/3 de estos empleos se encuentran en el sector de la construcción, transporte y agricultura / silvicultura

**Efectivos en empleos potencialmente verdes y reparto por sexo en 2008**

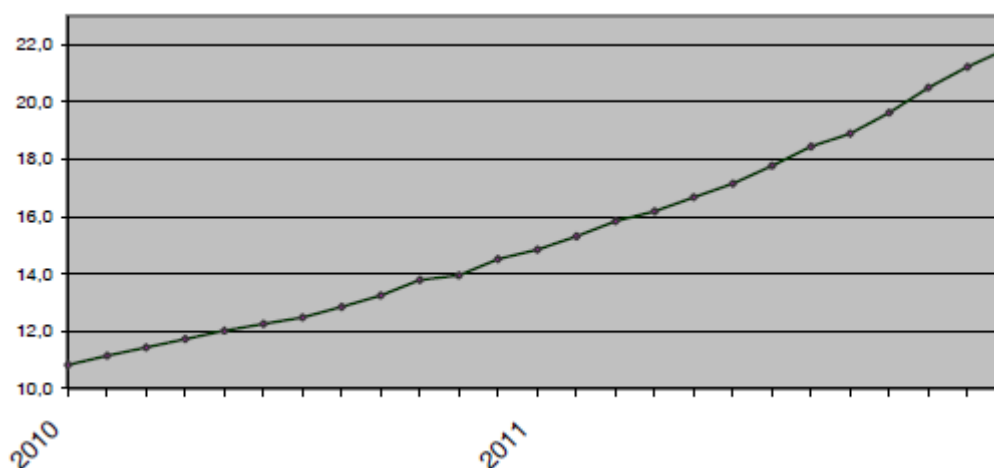
	Efectivos	Mujeres en %	Hombres en %
<b>Actividades relacionadas con la construcción</b>	1.380.000	5	95
Arquitectos	49.000	26	74
Arquitectos liberales	30.000	19	81
Arquitectos que trabajan por cuenta ajena	19.000	39	61
Profesionales que realizan tejados	42.000	1	99
Por cuenta propia	13.000	3	97
Por cuenta ajena	28.000	0	100
Electricistas	118.000	1	99
Por cuenta propia	38.000	2	98
Cualificados por cuenta ajena	80.000	1	99
<b>Actividades de transporte y de logística</b>	699.000	12	88
De los cuales: Ingenieros y cuadros técnicos de la explotación de transportes	26.000	23	77
<b>Profesiones de la agricultura y silvicultura</b>	73.000	19	81
Ingenieros, cuadros, técnicos de la agricultura, pesca, agua y bosques	28.000	29	71
De los cuales: técnicos de estudios y consejo en agricultura, aguas y pesca	19.000	32	68
Ingenieros y cuadros de estudio y explotación de la agricultura, pesca, agua y bosques	9.000	24	76
<b>Actividades relacionadas con el mantenimiento de espacios verdes</b>	136.000	6	94
Jardineros, paisajistas	136.000	6	94
De los cuales: emprendedores en parques y jardines, paisajistas	23.000	6	94
Jardineros	113.000	6	94
<b>Otros empleos potencialmente verdes</b>	1.324.000	27	73
<b>Total empleos potencialmente verdes</b>	<b>3.610.000</b>	<b>15</b>	<b>85</b>
<b>Total de empleos (cuenta propia y asalariados)</b>	26.482.000	47	53

## GRECIA

### SITUACIÓN DEL MERCADO DE TRABAJO

La Autoridad Helena de Estadística (ELSTAT) ha publicado los resultados de la encuesta mensual sobre población activa referidos a enero de 2012. Según dicha encuesta, que representa el primer resultado parcial de lo que será la I EPA del año, la tasa de desempleo en enero fue 21,8% (frente al 14,8% de enero de 2011 y al 21,2% de diciembre), que, en cifras absolutas corresponde a 1.084,668 personas en busca de empleo, frente a un total de 3.880.120 ocupados. El número de las personas económicamente no activas ha sido estimado en 3.342.853.

El gráfico ilustra la evolución de la tasa de desempleo de los últimos 25 meses (de enero 2010 a enero 2012).



**Tabla 1. Empleados, desempleados, población económicamente inactiva y tasa de paro (Enero, 2007 - 2012)**

	ENERO					
	2007	2008	2009	2010	2011	2012
<i>Empleados</i>	4.485.734	4.527.208	4.518.645	4.464.235	4.243.489	3.880.120
<i>Desempleados</i>	431.582	382.801	429.774	541.619	739.755	1.084.668
<i>Económicamente inactivos</i>	3.416.998	3.425.931	3.371.945	3.299.516	3.321.787	3.342.853
<b>Tasa de paro</b>	<b>8,8</b>	<b>7,8</b>	<b>8,7</b>	<b>10,8</b>	<b>14,8</b>	<b>21,8</b>

Las tablas siguientes presentan las tasas de desempleo por género y tramos de edad en los meses de enero de 2007 a 2012.

**Tabla 2. Tasa de desempleo por género: Enero 2007-2012**

Género	ENERO					
	2007	2008	2009	2010	2011	2012
Hombres	5,3	5,1	6,3	8,1	12,0	18,7
Mujeres	13,7	11,9	12,4	14,5	18,6	25,7
<b>Total</b>	<b>8,8</b>	<b>7,8</b>	<b>8,7</b>	<b>10,8</b>	<b>14,8</b>	<b>21,8</b>

**Tabla 3: Tasa de desempleo por tramos de edad: Enero 2007-2012**

Tramos de edad	ENERO					
	2007	2008	2009	2010	2011	2012
15-24 años	25,3	22,6	25,6	31,0	37,1	50,8
25-34 "	11,7	10,9	11,5	14,0	20,9	28,7
35-44 "	6,9	5,9	6,9	9,0	12,2	17,9
45-54 "	4,6	4,3	5,3	7,4	10,2	15,6
55-64 "	3,3	3,2	3,9	5,3	7,0	11,3
65-74 "	1,5	0,9	1,0	1,5	2,0	4,2
<b>Total</b>	<b>8,8</b>	<b>7,8</b>	<b>8,7</b>	<b>10,8</b>	<b>14,8</b>	<b>21,8</b>

## ITALIA

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

---

#### **Población activa en marzo.**

Los datos provisionales de marzo, publicados por el Instituto Nacional de Estadística (ISTAT) indican una disminución mensual del 0,2% (-35.000) del número de ocupados, que llega a 22.947.000. Baja sobre todo el empleo masculino. La tasa de empleo es 57,0%, una décima de punto menos que hace un mes y dos décimas menos que hace un año.

En cuanto a los parados, que son 2.506.000, su número ha aumentado en un 2,7% (66.000) respecto a febrero y un 23,4% (476.000) respecto a marzo de 2011. La tasa de desempleo es 9,8%, dos décimas de punto más que en febrero y 1,7 puntos más que en marzo del año pasado, lo que constituye la cifra más elevada desde 1999.

El desempleo juvenil (15-24 años), es 35,9%, 2 puntos más que en febrero, igualmente una tasa sin precedentes en Italia.

Los inactivos entre los 15 y los 64 años disminuyen un 0,3% (-40.000) a nivel mensual. La tasa de inactividad es 36,7%, es decir -0,1 punto a nivel mensual y -1,1 a nivel interanual.

#### **Desglose de los datos sobre población inactiva**

Desde 2011 la Oficina Estadística de la Unión Europea (EUROSTAT) había previsto la difusión anual de algunos indicadores complementarios de la tasa de desempleo, que en Italia se publicaron por primera vez el 10 de noviembre de 2011. Los indicadores están calculados sobre la base de la encuesta sobre población activa que reparte la población residente en tres grupos complementarios y mutuamente excluyentes (ocupados, desocupados e inactivos), según los criterios definidos por la Organización Internacional de Trabajo (OIT) y transpuestos por los Reglamentos comunitarios.

Pero para representar plenamente la compleja realidad del mercado de trabajo se ha considerado necesario superar la rígida distinción entre ocupados, desocupados e inactivos, con la ayuda de indicadores complementarios definidos a nivel europeo. Los primeros se refieren a dos segmentos de inactivos:

- Quienes no buscan activamente trabajo, pero están dispuestos a trabajar
- Quienes buscan trabajo pero no están actualmente disponibles.

La suma de estos dos grupos representa la llamada "población activa potencial".

En 2011 los inactivos que no buscaban empleo pero se decían disponibles al trabajo eran 2.897.000, es decir 4,8% más que en 2010. Representan el 11,6% de la población activa, más del triple de la media europea (3,6%).

Este grupo está caracterizado por el fenómeno del desaliento: el 43% (1,2 millones de personas) declara que no busca trabajo porque está convencido de que no lo encontrará. En Italia los inactivos que no buscan trabajo representan una población mayor que los desempleados en sentido estricto (2.108.000 en 2011), mientras en la media europea los desempleados son más del doble.

Los inactivos que buscan trabajo pero no están disponibles son 121.000 (-4,4%, en un año). Se trata del 0,5% de la población activa (en la media de la Unión Europea son el 1%).

Sumando la población activa potencial con los desempleados se obtiene el número de personas potencialmente empleables en el proceso productivo que, en 2011 eran por tanto unos 5 millones.

En el mismo año 2011, los subocupados a tiempo parcial eran 451.000 (+3,9%, es decir 17.000 trabajadopres m's que en 2010) y representan el 1,8% del total de la población activa. En la Unión Europea la media es 3,6%.

### **Sigue aumentando el recurso a la "Cassa integrazione"**

Se dispara en marzo la solicitud de horas de "cassa integrazione", el mecanismo de compensación salarial para los que se encuentran en suspensión total o parcial de la relación laboral. Según el Observatorio sobre "Cassa Integrazione" del sindicato CGIL, las 99.722.546 horas registradas en dicho mes representan un fuerte aumento sobre febrero (+21,63%), mientras que desde comienzos de año el total de horas concedidas ha sido 236.692.010, un 2,10% más que en el mismo período de 2011.

Según cálculos del sindicato, detrás de esta cantidad de horas están implicados más de 455.000 trabajadores, que han sufrido un recorte de su renta por un total de 908 millones de euros, es decir unos 1.900 euros por trabajador.

Más en detalle, el recurso a la "Cassa Integrazione Ordinaria" (CIGO) vuelve a crecer considerablemente en marzo (+12,83% sobre febrero, con un total de 28.376.553 de horas). En los tres primeros meses el total de las horas de CIGO fue 73.824.858, con un aumento interanual del +21,79%. «La CIGO aumenta en todos los sectores menos en la construcción, que se compensa negativamente con la solicitud de horas creciente en cuanto a "Cassa Integrazione" extraordinaria y la denominada "in deroga", concedida con carácter excepcional», explica el informe del sindicato.

Ha aumentado notablemente, a nivel mensual, también la solicitud de de "Cassa Integrazione" extraordinaria (CIGS), donde el total de horas ha sido 33.733.721, con un aumento del 30,93% respecto a febrero. Sin embargo, las horas registradas para esta modalidad en estos tres meses de 2012 (80.899.375) registran un -14,65% respecto al mismo periodo del año pasado. Según el informe, «profesiones liberales, artistas, escuelas privadas, Institutos de Vigilancia, Sanatorios privados, etc. son las actividades que representan el 51% del total de solicitudes de CIGS. Y el Comercio al por menor aumenta la solicitud de horas en un 103,34% sobre el mes anterior».

Por último, la "Cassa Integrazione in deroga" (CIGD) con sus 37.612.272 horas de marzo registra un aumento mensual del +21,04%. En cuanto al dato del período enero-marzo, con 81.967.777 horas autorizadas, representa un +7,27% sobre el mismo período de 2011. Los sectores que más han recurrido a la CIGD en estos tres meses han sido el comercio, con 29.551.967 hors (+28,37%), que representan el 36% del total y el sector mecánico, con 16.264.584 (-28,67%). Las regiones donde más se ha recurrido a la CIGD desde comienzos de año han sido Lombardia, con 15.656.157 horas, Lacio con 9.783.411 horas y Emilia Romaña con 8.948.556.

## **XIV INFORME ALMALAUREA SOBRE LA EMPLEABILIDAD DE LOS TITULADOS UNIVERSITARIOS**

---

### **Los jóvenes no pueden esperar más: inversión en formación, investigación, innovación y cultura.**

El nuevo informe “ALMALAUREA” sobre la empleabilidad de los licenciados italianos ha implicado a cerca de 400.000 licenciados, con una participación elevadísima de entrevistados: 88% de los licenciados en un año.

Se trata de casi 186.000 licenciados del año 2010 ( más de 113.000 de primer nivel; 54.300 especialistas de dos años; casi 16.000 de ciclo único, licenciados en medicina, arquitectura, veterinaria y derecho) entrevistados en el año 2011, a un año de la obtención del título; 53.000 licenciados del año 2008, especialistas y de ciclo único, entrevistados a los dos años de la obtención del título y 22.000 licenciados antes de la reforma del año 2006, entrevistados transcurridos 5 años.

### **El marco de referencia**

La encuesta Almalaurea sobre la empleabilidad de los licenciados muestra la inquietud de los jóvenes italianos. No solo se observa una situación general de dificultad, sino que la crisis ha acentuado las diferencias de género y las territoriales en el mercado de trabajo. La información obtenida indica de forma inequívoca que el escenario económico tanto nacional como internacional no ofrece motivos para el optimismo. Pero es necesario evitar caer en actitudes de estancamiento que no hacen otra cosa que prolongar la crisis: nuestro futuro depende de aquello que comencemos hoy. Y las recientes indicaciones sobre la necesidad de “llevar de nuevo al debate público el valor de la cultura, de la investigación científica, de la innovación y de la educación para interés del país, como ha recordado recientemente un miembro del gobierno, legitiman una tendencia a posiciones mas esperanzadoras. Pero hay que hacerlo rápido. Los jóvenes no pueden esperar.

### **La crisis golpea a los jóvenes**

Una proporción sustancial y creciente de jóvenes, entre los cuales se encuentran perfiles que en tiempos mejores no habrían tenido dificultad de encontrar un trabajo, está en riesgo de convertirse en desempleados de larga duración o de inactividad con efectos muy perjudiciales. Estos riesgos incluyen una prolongada dificultad en encontrar un empleo y la persistencia de la brecha salarial. Según los datos más recientes del Instituto de Estadística italiano, en enero de 2012 la tasa de desempleo de los jóvenes en Italia había alcanzado niveles superiores al 31%. Al mismo tiempo surgen riesgos de marginación para los jóvenes no escolarizados y que no están ocupados en ninguna actividad laboral. En el año 2010, esta situación afecta a más de 2 millones de jóvenes (más del 22% de la población de edades comprendidas entre los 15 y los 29 años). En este terreno Italia está a la cabeza y muy separada de países como Alemania (10,7), Reino Unido y Francia (ambos 14,6), resultando así particularmente alarmante.

### **En Italia está penalizado el empleo más cualificado.**

Los datos sobre los cambios de la estructura de la ocupación en Italia, en los años 2004-2010, unidos a la dinámica de la inversión en capital fijo (bienes de equipo duraderos como instalaciones, maquinaria, edificios, etc.) relativos a ese periodo y proyectados a los años 2012 y 2013, ofrecen una convincente clave de lectura de las causas de la trayectoria desfavorable de la ocupación cualificada y motivos de temor para el futuro. En particular, la

evolución de la tasa de ocupación en las profesiones más cualificadas evidencia una grave situación tanto de naturaleza estructural como coyuntural, esta última particularmente preocupante. Entre el 2004 y el 2008, por tanto, en los años precedentes a la crisis, excepto una breve fase de crecimiento moderado, en Italia se ha dado una reducción de la tasa de ocupación en las profesiones de alta especialización, en contraposición con lo ocurrido en los países europeos. Una diferencia de comportamiento que se ha acentuado en el transcurso de la crisis: mientras que, al contraerse la ocupación, en otros países ha aumentado el porcentaje de ocupados de alta cualificación, en Italia ha sucedido lo contrario. Probablemente al menos una parte de los licenciados que en este año han emigrado de Italia forman parte del contingente de capital humano que se ha ido a reforzar el sistema productivo de los competidores italianos.

La débil dinámica que ha caracterizado, en los años más recientes, las inversiones en capital fijo (bienes de equipo duraderos como instalaciones, maquinaria, edificios, etc.) en Italia puede, por un lado, ayudar a explicar el bajo crecimiento de la productividad en estos años y, por otro, arroja algunas sombras sobre la capacidad de Italia para realizar, a corto o medio plazo, los procesos de recualificación productiva para relanzar el crecimiento.

Un motivo de más para subrayar que sería un error imperdonable minusvalorar o tardar en afrontar de modo decidido la difícil situación de los jóvenes y el aprovechamiento del capital humano; sin hacerse cargo de todos aquellos que después de un largo y costoso proceso formativo, afrontan crecientes dificultades para hacerse valer en el mercado de trabajo, para conquistar su propia autonomía y para proyectar su propio futuro. Tanto más en Italia, donde constituyen un recurso escaso en comparación con los países más avanzados, los jóvenes están en dificultad de convertirse en los protagonistas del necesario cambio generacional por el creciente envejecimiento de la población y por la inamovilidad de mucha gerontocracia. Todo esto está agravado por el limitado peso político de los jóvenes respecto a cuanto acontece en el resto de Europa.

También hay que tener en cuenta la debatida crisis de la clase media. La dinámica económica de los últimos años ha tenido como consecuencia una profundización de las desigualdades y una disminución de las clases sociales situadas en una posición intermedia entre las clases claramente acomodadas y las caracterizadas por la marginación social y económica cuando no por la pobreza completa. El debilitamiento de la clase media, destinado a agravarse en Italia de forma que muchas familias se verán obligadas a gastar sus ahorros, hará disminuir la importancia de la educación, que para tantas generaciones ha constituido un medio de ascenso social.

### **Todavía hay pocos licenciados en Italia.**

En Italia los jóvenes son pocos y además poco escolarizados. Aún hoy, en la comparación con los países más avanzados se observa este retraso: 20 licenciados sobre cien entre los 25 y los 34 años frente a la media de la OCDE que es de 37 (mientras en Alemania es de 26%, Estados Unidos 41%, Francia 43%, Reino Unido 45% y Japón 56%). Se trata de un atraso motivado por raíces antiguas y profundas: entre la población de 55 y 64 años solo hay 10 licenciados sobre cien, la mitad de los que hay en los países de la OCDE (en Francia son 18, en Alemania 25, en el Reino Unido 29 y en Estados Unidos 41) y que afecta obviamente también a empresarios y dirigentes tanto públicos como privados.

En el terreno de la educación superior, la población adulta Italia está fuertemente atrasada. Hasta el punto de que hoy el 75% de los licenciados de primer nivel lleva a casa un título de estudio que les falta a alguno de sus padres. También son muy numerosos los trabajadores licenciados adultos, que están en torno a los 2,6 millones los comprendidos entre los 35 y



los 54 años, que necesitarían una formación indispensable para actualizar sus propios conocimientos. La vuelta a la universidad e los licenciados adultos podría constituir una gran oportunidad de crecimiento para el sistema productivo y para el universitario y un eficaz incentivo para los docentes para promover modalidades didácticas actualmente poco utilizadas, útiles también para revalorizar las competencias transversales que se han señalado frecuentemente como carentes entre los licenciados.

A pesar de que los jóvenes con una preparación universitaria constituyan en Italia un porcentaje modesto, resultan aún poco atractivos para el mercado de trabajo interno. Los más recientes resultados de la investigación Excelsior-Uniocamere sobre las necesidades de las empresas italianas (no incluye a las administraciones públicas) testimonia el creciente peso relativo de los licenciados sobre el total de las contrataciones. Pero el volumen de la demanda de licenciados, un total de 74.000 en el año 2010 (el 12,5% de todas las contrataciones) confirma el poco uso de personal con formación especializada. En los Estados Unidos, las más recientes previsiones, elaboradas para el decenio 2008-2018, estiman la necesidad de licenciados para el 31% de los nuevos contratos previstos.

La información reciente que afecta a Italia muestra que las características de las empresas son un determinante fundamental de la demanda de licenciados. En particular, más allá del tipo de gestión empresarial, familiar o no, juegan un papel importante tanto la especialización tecnológica de las empresas como el nivel formativo de los empresarios: la demanda de licenciados se incrementa al aumentar tanto la producción tecnológica como el nivel formativo de los empresarios, y es inferior en las empresas familiares. En concreto, las empresas con directivos licenciados emplean el triple de licenciados que las demás empresas.

### **Poca inversión en formación, investigación y desarrollo**

El umbral formativo, de bajo nivel entre la población adulta, es probablemente el origen de la dificultad de comprender totalmente el papel estratégico de la inversión en educación superior y en investigación para el desarrollo del País y para su competitividad. Los datos de Eurostat señalan que el déficit en los niveles formativos está particularmente acentuado en el sector privado, donde la tasa de ocupados en posesión del título de educación secundaria obligatoria dobla en Italia la media de Europa a 12 países. Una falta de perspectiva y la subestimación de estos problemas, a las que no es ajeno el propio sistema universitario, se traducen en los modestos recursos asignados para la educación superior y para la investigación. Tanto en una y en otra de las vertientes, en Italia los porcentajes del Producto Interior Bruto invertidos son muy inferiores a los que destinan los principales competidores a nivel mundial. La documentación oficial más reciente dice que, entre los 31 países de la OCDE considerados, la financiación italiana, pública y privada, en educación universitaria solo es superior a la de Eslovaquia y Hungría (Italia destina el 1% del PIB, frente al 1,2 de Alemania y del Reino Unido, el 1,4 de Francia y el 2,7 de los Estados Unidos). La cosa no va mejor en el sector estratégico de la Investigación y el Desarrollo; Italia, en el 2009, ha destinado al I+D el 1,26% del PIB, ocupando así en el último lugar entre los países europeos más avanzados (Suecia 3,62%, Alemania 2,82%, Francia 2,21%, Reino Unido 1,87%). En un sector como éste, crucial para poder competir a nivel internacional, resulta también muy débil la aportación del mundo empresarial. En Italia, la participación de las empresas es del 0,67% del PIB, poco más de la mitad de la inversión total y mucho menos de cuanto se invierte en los países más avanzados.

La dimensión real de los recursos destinados a la universidad, más allá de lugares comunes, se puede ver claramente en los estudios más recientes de la OCDE. En Italia, el coste total por persona licenciada, incluyendo todos aquellos gastos relativos de presencia efectiva

como de vacaciones, resulta notoriamente inferior (- 31%) a la media europea, sobre todo a aquellos países de desarrollo económico similar; y todo esto en el 2008, aún antes de gran recorte que se ha realizado en el sistema universitario. La comparación con las otras realidades que demuestran el retraso del sistema universitario italiano es muy dura: a igualdad de poder adquisitivo, frente a un gasto total por licenciado en Italia de 43.194 dólares, Suecia gasta dos veces y medio más, Alemania más del doble y España el 79% más. Además, en el periodo 2000-2008, el incremento del coste total por estudiante en Italia ha sido del 8%, frente media de los países de la OCDE del 14% y de la UE 17 del 19%.

Con esta intención es oportuno proponer que criterios de mérito para la asignación de los fondos contribuirían a mejorar la eficacia tanto interna como externa del sistema universitario sin perjuicio de unas valoraciones mínimas de los recursos que se determinarían según criterios internacionales sobre costes de la enseñanza y la investigación.

Formación general o especializada? Es evidente que esta cuestión tiene aspectos diferentes según los grados de titulación (Diplomados o especializados). Pero son varios los motivos para favorecer una formación que no se dirija hacia una especialización de los jóvenes muy anticipada y a modelos formativos demasiado profesionales. “Hoy –declara Andreas Schleicher (responsable de la sección División de Indicadores y Análisis de la Dirección de Educación de la OCDE) – los sistemas de formación deben preparar para trabajos que aún no se han generado, para tecnologías que no están aún inventadas, para problemas que aún no sabemos que surgirán”. Si es cierto que las carreras más profesionales mejoran la empleabilidad de los jóvenes en su primera entrada en el mercado de trabajo, la pueden reducir en fase adulta por la falta de una formación adecuada y adaptada a posibles nuevas necesidades. Se trata de un problema que no es marginal ante la tendencia a la reducción de la vida útil de la tecnología y del conocimiento a la que estamos asistiendo y al alargamiento de la esperanza de vida y a la prolongación de la vida laboral.

Ciertamente, en lo referente a los licenciados jóvenes y menos jóvenes, en el diseño de la reforma del mercado de trabajo es necesario prever que la flexibilidad se compense mediante retribuciones más elevadas – no al contrario, como ha sucedido en estos años.

El desafío frente al cual nos encontramos, teniendo en cuenta la obsolescencia del conocimiento y el alargamiento de la vida laboral, es el de construir un sistema de enseñanza que permita conseguir un capital humano formado en competencias generales y transversales con capacidad de adaptación y crear instrumentos eficaces de aprendizaje a lo largo de la vida que puedan acompañar al trabajador a lo largo de su vida laboral. Un desafío al que para Italia se añade el de elevar su nivel educativo.

### **La valoración del sistema universitario: las necesidades instructivas y la contribución de “AlmaLaurea”**

La teoría económica y la evidencia empírica muestran que la información juega un papel fundamental en el mercado de trabajo. Registros de datos como “AlmaLaurea”, que después de 18 años de actividad, este año ha alcanzado la mayoría de edad, facilitan el proceso de búsqueda de trabajo y de acompañamiento entre los licenciados y los puestos de trabajo. “AlmaLaurea” al día de hoy pone a disposición 1.620.000 currículums de licenciados (jóvenes recién licenciados, pero también con experiencia), certificados por la Universidad, con conocimientos actualizados también en inglés (desde 1998 se han facilitado a las empresas 3 millones y medio de currículums). El desarrollo de las bases de datos de personas licenciadas tanto a escala nacional como internacional constituye un propósito ambicioso digno del esfuerzo, cosa que “AlmaLaurea” está realizando a través de proyectos de cooperación en el área mediterránea (Universidad de Marruecos, previsión de

colaboración con la Universidad de Túnez y con otras zonas no solamente del área del sur) que han sido reconocidos internacionalmente como “*mejor práctica*” en materia tanto de seguimiento de los sistemas de educación superior, como por ser un instrumento para facilitar la conexión entre la oferta y la demanda de licenciados.

Una mayor valoración de la universidad y la asignación de recursos sobre la base de resultados formativos alcanzados, además de información oportuna y de calidad, exigirán siempre una adecuada atención al papel de los factores contextuales con el fin de obtener el mejor rendimiento “a igualdad de condiciones”. El hilo conductor para cada responsable político deberá ser el de destinar los recursos públicos según la capacidad de cada universidad para obtener el mayor rendimiento de los estudiantes inscritos, más que por las notas de final de carrera. El sostenimiento de la excelencia, ciertamente necesario, no comporta necesariamente la renuncia a un sistema universitario socialmente incluyente. Se trata de dos estrategias paralelas.

Medir el rendimiento del sistema universitario poniendo la atención en el valor añadido es un terreno en el cual “AlmaLaurea” ha comenzado recientemente a trabajar. Con el fin de garantizar un marco de información adaptado a las necesidades de evaluación sería necesario crear herramientas que permitan detectar la obtención del máximo rendimiento al final de la carrera de los estudiantes y también durante la inserción laboral de los licenciados. Un sistema así funciona ya en las 64 universidades adheridas al Consorcio AlmaLaurea, se trata de un sistema integral, seguro y continuo en el tiempo, cuya extensión a nivel nacional se ha apoyado desde 1995 y sucesivamente previsto en los específicos Decretos Ministeriales. Los beneficios de este esfuerzo de información avanzan, a través de la potenciación de la orientación, del asesoramiento para el empleo, de la evaluación interna, de la evaluación y autoevaluación de la oferta formativa de la universidad, a la mejora general del marco informativo para que familias y empresas puedan elegir y definir sus políticas de personal.

## Los resultados del XIV Informe

[El XI Informe AlmaLaurea sobre la empleabilidad de los licenciados confirma un marco global de dificultad.](#)

Aumenta el desempleo (en mayor medida respecto al año anterior) para las licenciaturas de primer nivel (de tres años): del 16 al 19% (el año pasado el incremento había superado poco más de un punto porcentual). El desempleo asciende más entre los licenciados especializados, aquellos con estudios superiores más largos: del 18 al 20% (los datos anteriores habían evidenciado un crecimiento inferior a 2 puntos porcentuales). Pero crece también entre los especializados de ciclo único (carreras de 5 o 6 años), como los licenciados en medicina, arquitectura, veterinaria y derecho: del 16,5 al 19% (respecto al aumento de 3 puntos registrado en el informe del año pasado)

La tasa de ocupación de los licenciados de primer nivel (carreras de 3 años), calculada sobre los que no están inscritos en otros cursos de licenciatura, a un año es del 69%, del 57% entre los especializados de 2 años y del 37% entre los licenciados de ciclo único.

Debe tenerse en cuenta en el análisis, el mayor porcentaje entre los licenciados de primer nivel de quienes acceden a un trabajo antes de la consecución del título y el alto porcentaje de licenciados de segundo nivel que están ocupados en actividades formativas, incluso retribuidas. Entre los especializados se trata sobre todo de aprendices y alumnos de prácticas, doctores en investigación y prácticas en empresas; entre los licenciados de ciclo único están los aprendices o alumnos de prácticas y escuelas de especialización.

Teniendo en cuenta el tasa de ocupación según establece el Instituto de Estadística en su Informe sobre la fuerza del Trabajo, que considera ocupados también a aquellos que están ocupados en actividades formativas retribuidas, la cifra de ocupados mejora considerablemente, en particular para aquellos de segundo nivel. Más concretamente, la tasa de ocupación asciende al 73% entre los diplomados, al 72% entre los especializados de dos años y al 62% entre los licenciados de ciclo único.

La comparación con los datos de años anteriores confirma, para todos los tipos de carreras e independientemente de que estén trabajando o no en el momento de la licenciatura, una disminución en la capacidad de absorción del mercado de trabajo. Entre los licenciados de primer nivel la tasa de ocupación ha disminuido, en el último año, 3 puntos, entre los especializados la contracción registrada ha sido de 2 puntos, mientras que para los licenciados de ciclo único ha sido de 3 puntos.

### Licenciados y precariedad

Con la sola excepción de los licenciados de ciclo único, entre los licenciados ocupados disminuye la estabilidad a un año de la obtención del título. La estabilidad alcanza al 42,5% de los licenciados de primer nivel y al 34% de los especializados (con una reducción, respectivamente, de 4 y de 1 punto respecto al informe del año 2010)

Al mismo tiempo se produce un aumento de los contratos temporales y de interinidad, y del trabajo irregular. En este último año afecta al 6% de los licenciados de primer nivel, al 7% de los especializados y al 11% de los licenciados de ciclo único.

Las retribuciones transcurrido un año desde la obtención del título (1.105 € netos al mes para los licenciados de primer nivel, 1.050 para los especializados de ciclo único y 1080 para los especializados), siendo ya muy bajas, pierden poder adquisitivo con respecto al informe anterior (la reducción está comprendida entre el 2 y el 6% solo en el último año)

También la utilidad del título universitario (utilidad en el trabajo desarrollado, de las competencias adquiridas en la universidad y de la titulación, formal o sustancial, de la licenciatura para el ejercicio de su propia actividad laboral) ha caído respecto a la anterior encuesta: el título, es al menos, eficaz para el 51% de los titulados de primer nivel (2 puntos menos con respecto a la encuesta del año 2010) y para 44% de los especializados (1 punto menos). La eficacia máxima (81%) se encuentra entre los titulados de ciclo único (3 puntos menos que hace un año). Un valor elevadísimo pero comprensible teniendo en cuenta las características particulares de estas carreras.

### Tendencia del mercado de trabajo a medio plazo: ocupados después de 3 y 5 años desde la obtención del título

La creciente dificultad en la empleabilidad que tienen los jóvenes en los últimos años afecta también a los licenciados más antiguos, aunque es preciso subrayar que, transcurrido tiempo después de la obtención del título, mejora la ocupabilidad considerablemente.

Después de tres años de la obtención del título, el 74% de los especializados se declara ocupado (1 punto menos respecto al año anterior). El desempleo afecta al 9% de los titulados de primer nivel (2 puntos menos que el año anterior)

Mención aparte merecen los licenciados de ciclo único que frecuentemente continúan con una formación posterior necesaria para el ejercicio de una profesión liberal. Aunque todavía,

después de tres años de la obtención del título, el porcentaje de ocupados apenas llega a la mitad de los encuestados, la tasa de desempleo se mantiene en el 7,5%.

La estabilidad en el empleo refleja datos positivos, pero éstos empeoran con respecto al año anterior. En concreto, entre los especializados del año 2008 el porcentaje de ocupados de forma estable ha crecido apreciablemente (alrededor de 19 puntos) transcurridos tres años después de la obtención del título, alcanzando el 57% de los ocupados (5 puntos menos respecto al informe del año pasado): se trata sobre todo de contratos indefinidos. También aumenta la estabilidad en el empleo para los licenciados de ciclo único después de tres años de la obtención del título: del 38% al 60% (dato similar al obtenido el año anterior). En este caso se trata de trabajos autónomos, lo que constituye la salida laboral natural para la mayor parte de los licenciados de ciclo único.

Para los licenciados especializados transcurridos tres años de la obtención del título, las retribuciones alcanzan los 1.250 €. También en este caso, los salarios reales, se han reducido con respecto al año anterior (-6,5%). Los salarios de los licenciados especializados de ciclo único son similares a los de los especializados de dos años: después de 3 años el salario mensual neto es de alrededor de 1.220 €, en caída con respecto al año anterior.

Después de 5 años de la obtención del título, entre los titulados en 2006, tampoco afectados por la reforma, la tasa de ocupación (78%) cae 3 puntos con respecto a la encuesta del año pasado. La tasa de desempleo, por otro lado, refleja un aumento de alrededor de 2 puntos (es ahora del 10%) Extendiendo el arco temporal de observación al periodo 2005-2011, el porcentaje de licenciados pre-reforma ocupados transcurridos 5 años de finalizar la carrera ha sufrido una bajada de 8 puntos. El crecimiento de la tasa de desempleo, en este mismo periodo, ha sido de 6 puntos. La estabilidad entre los ocupados se extiende hasta llegar al 70 % de los ocupados de antes de la reforma, aunque también se refleja una caída de casi un punto con respecto a la encuesta del año 2010 (3 puntos menos con respecto a la del 2006)

Unos datos más dolorosos son los que reflejan los salarios que, para los titulados de antes de la reforma que cobraban unos 1.250 €, han visto reducirse su valor real un 17%, en los últimos 6 años (alrededor del 8% solo en el último año)

#### [Los licenciados y el empleo después de 10 años de finalizar la carrera.](#)

El Consorcio AlmaLaurea realizó, en el otoño de 2011, una encuesta a través de la página web que ha contado con la participación de licenciados de antes de la reforma de los años 2000, 2001 y 2002, entrevistados a los 10 años de su titulación (13.000 entrevistas)

Trabajan 88 entrevistados sobre 100, valor en caída de 4 puntos con respecto a la encuesta realizada en el año 2006 de licenciados de los años 1997 -1998. Se declaran en búsqueda de empleo 10 licenciados sobre 100 (eran el 6% de los licenciados 1997-1998), mientras el 2% de los licenciados declaran no estar en activo. A los diez años de acabar la licenciatura cuentan con un empleo estable 81 por cada cien ocupados, de los cuales 63 tienen un contrato indefinido y los restantes 18 trabajan de forma autónoma. El trabajo "precario", por otro lado, abarca aún a 10 ocupados de cada cien, la mayor parte de los cuales con un contrato temporal.

Interesante al respecto es subrayar que solo el 16,5% desempeña el mismo empleo que 10 años antes.

Los titulados universitarios de los años 2000, 2001 y 2002, entrevistados a los 10 años de licenciarse, cuentan con retribución mensual neta de 1.620 € (era de 1.466 € para los licenciados de 1997-1998, entrevistados en el 2006) Pero en términos reales los salarios se mantienen prácticamente iguales.

Incluso a los diez años de haber obtenido el título se comprueba la influencia de la familia de origen en la profesión de los titulados universitarios, preferida para el sostenimiento económico que permite retrasar la elección en espera de aquellas más favorables, en algunos casos la PENDIENTE.

#### [Comparación entre licenciatura y diplomatura: la licenciatura tiene más valor.](#)

Las condiciones sobre el empleo y las retribuciones de los licenciados son mejores que las de los diplomados de la escuela secundaria superior. Fuentes oficiales (ISTAT y OCDE), indican que, hasta hoy, en todos los ámbitos de la vida laboral, los licenciados cuentan con una tasa de ocupación de más de 11 puntos superior a los diplomados (76% frente al 65%). Las mismas fuentes confirman que también los salarios premian la posesión de un título de estudios superiores: los comprendidos entre los 25 y los 64 años tienen retribuciones de más del 50% superior a las percibidas por los diplomados de escuela secundaria superior. Se trata de diferencias en línea con lo que ocurre en Alemania, Reino Unido y Francia. Con el fin de que las ventajas de poseer una licenciatura se prolonguen, es necesario actuar sobre la inversión y la valoración del capital humano.

#### **Licenciados y empleo en el Norte y en el Sur.**

##### [Se agudiza la brecha territorial Norte-Sur](#)

La ocupación de los licenciados especializados del año 2007 residentes en el Norte, después de un año de haber finalizado sus estudios, era de 13,5 puntos superior a la de sus colegas del Sur; entre los licenciados de 2010 la brecha se eleva a 17 puntos. Al mismo tiempo el desempleo, que entre los licenciados residentes en el Sur era superior a 11,7 puntos respecto a los del Norte, ha visto aumentar la brecha alcanzando 17,8 puntos porcentuales. Aún es más considerable el aumento de las diferencias en el terreno de los salarios. Para quien trabajaba en el Norte, la retribución era superior en un 8,2% (licenciados 2008) respecto a quien trabajaba en el Sur; diferencia que aumenta hasta duplicarse en el caso de los licenciados de 2010 (16,9%). No es extraño que la movilidad territorial por motivos de trabajo (a menudo precedida por movilidad para la adquisición de estudios), esté casi ausente en el Norte (dónde el único flujo de cierta consistencia, el 3% se dirige al extranjero), mientras que entre los licenciados del Sur alcanza porcentajes muy elevados (1/3 de los ocupados que se desplazan preferentemente al Norte, un 18%, y al Centro, un 12%)

##### [8 de marzo: licenciadas, empleo y techo de cristal](#)

La brecha en la ocupación entre licenciados y licenciadas y las diferencias retributivas indican que todavía las mujeres, en este caso entre las más formadas, siguen estando penalizadas en el mercado de trabajo. Entre los licenciados especializados de dos años, después de un año de licenciarse, la brecha es de 7 puntos: trabaja el 61% de los hombres y el 54% de las mujeres. Los hombres pueden contar más que sus colegas con un empleo estable (37% frente al 31%). Y hay más. Los hombres ganan el 29% más que sus colegas (1.231 € frente a 956 €)

A los tres años de haber finalizado la carrera las diferencias de género se confirman de forma significativa por 7 puntos: trabajan 71 mujeres y 78 hombres sobre 100. También a los tres años de la consecución del título el empleo estable es una prerrogativa masculina: pueden contar con un puesto seguro el 66% de los ocupados y el 49% de las ocupadas. Los titulados especializados del 2008 ganan un 28% más que sus colegas femeninas (1.432 frente a 1.115 €)

### Número medio de horas trabajadas

A los diez años de haber finalizado los estudios, los licenciados trabajan una media de 39 horas semanales. También en el cálculo de las horas habitualmente trabajadas durante la semana surge una diferencia sustancial entre hombres y mujeres, confirmando la general dificultad que éstas últimas tienen en encontrar un equilibrio entre el desempeño de un puesto de trabajo y las necesidades familiares. Esto se traduce en que a los diez años de haber finalizado la carrera los hombres trabajan 6 horas más (42 horas de media respecto a las 36 declaradas por las mujeres), y esto sucede independientemente de las carreras universitarias desarrolladas. La mayor duración de la jornada de los hombres con respecto a las mujeres se refleja tanto en los empleos a tiempo completo (+5 horas) como a tiempo parcial (+2 horas), y ya sea en el sector público (+4 horas) como en el sector privado (+7 horas).

Del estudio AlmaLaurea, se desprende, por tanto, que las mujeres licenciadas tienen más dificultad en encontrar un empleo y que cuando lo encuentran se trata de empleos más inestables y precarios, asociados a menores sueldos. Con el transcurso de los años después de la licenciatura, las diferencias no se reducen, incluso, a menudo, aumentan. La investigación fue realizada por Clementina Casula (Universidad de Cagliari) y Bruno Chiandotto (Universidad de Florencia). “La existencia de significativas y persistentes desigualdades de género en el empleo, también entre los licenciados es síntoma de alejamiento cultural y civil del País respecto al objetivo de conseguir una participación igualitaria de las mujeres en el mercado de trabajo- dicen- este retraso contribuye además a devaluar la educación universitaria femenina.

Según la investigación realizada por los dos estudiosos para AlmaLaurea, la situación de desventaja de las mujeres tituladas respecto a sus colegas varones (en términos de búsqueda de empleo, estabilidad y retribuciones) no se explica solo por la existencia de diferencias de género en las carreras elegidas: la desventaja de las mujeres se produce también en todas las carreras.

Las diferencias de género no parecen atribuibles a algunas de las razones más frecuentemente señaladas para explicar su causa, como la menor formación de las mujeres licenciadas con respecto a los colegas varones, la persistente segregación horizontal en la elección de los estudios y de las profesiones, o la maternidad. De hecho, las mujeres licenciadas poseen mejores curriculums (tienen notas más altas y consiguen el título en tiempo más breve) respecto a los colegas varones, su situación de desventaja se da en todos los tipos de licenciatura y aquellas que no tienen hijos se encuentran, de todos modos, con las mismas dificultades de aquellas que los tienen. Más convincentes- concluyen los investigadores- parecen, por tanto, las explicaciones que trasladan las diferencias observadas a una más general desigualdad de género con raíces en la cultura y en la estructura socio-institucional del país, que se traduce en una marcada asimetría entre hombres y mujeres en la división del trabajo retribuido y no retribuido.

### Las practicas como valor añadido

Entre los licenciados de 2010, el 57% terminaron sus estudios contando con un periodo de prácticas en empresas entre su bagaje formativo (el triple de los registrados antes de haberse producido la reforma): todo esto debe ser considerado como una señal muy importante de la creciente colaboración entre el mundo universitario y el mundo laboral y profesional. En informes adjuntos al estudio de AlmaLaurea se confirma que las prácticas curriculares son un importante instrumento para aproximar a los jóvenes al mundo laboral. Después de un año de haber finalizado sus estudios, la posibilidad de encontrar un empleo para los licenciados especializados que han realizado prácticas es un 14% superior a la de los que no cuentan con estas experiencias formativas. Una experiencia, de aprendizaje de calidad, que combina formación teórica y conocimientos prácticos que con celeridad debería incluirse en las carreras de estudios de todos los jóvenes.



## PAÍSES BAJOS

### LUCHA CONTRA LA ESCASEZ DE PERSONAL TÉCNICO

---

Los Países Bajos crean una nueva ofensiva para luchar contra la creciente escasez de personal técnico. Junto a instituciones educativas y al mundo empresarial, el Ministro de Economía, Agricultura e Innovación, Sr. Verhagen, el de Educación, Cultura y Ciencia, Sr. Van Bijsterveldt, y el de Asuntos Sociales y Empleo, Sr. Kamp, han acordado un plan enfocado a que en el futuro haya un mayor número de jóvenes que elija estudiar una carrera técnica. La ofensiva para conseguir un mayor número de técnicos consta de seis etapas.

Actualmente, hay muy pocos jóvenes que opten por seguir estudios técnicos. Además, en los próximos años habrá una gran cantidad de personal técnico que se jubilará. Se prevé que en 2016 la escasez de personal técnico ascenderá a 170.000 personas entre todos los niveles educativos y afectará, entre otros muchos, a mecánicos, torneros, techadores etc.

Los trabajadores con base educativa técnica son importantes para el potencial de crecimiento de la economía holandesa. En palabras del ministro de Economía, Agricultura e Innovación Sr. Verhagen, “la economía no funciona sin una fuerza laboral profesional bien cualificada” y se quiere tomar medidas para que los empresarios puedan continuar con sus planes de crecimiento. El objetivo es conseguir ingresos y empleo.

Nueve sectores económicos clave han presentado planes y recomendaciones al Gobierno para que redacte un plan maestro dirigido a estudiantes de ciencias y tecnología. La respuesta del Ejecutivo es un paquete de medidas relacionadas con estas iniciativas empresariales, con el apoyo y complemento de las instituciones educativas.

#### **Mejor información**

El primer paso es proporcionar una mejor información a niños y jóvenes sobre las posibilidades de una carrera técnica. Así, por ejemplo, en los próximos años, técnicos e ingenieros visitarán 3.500 aulas y explicarán a los niños como es su profesión. También se facilitarán fondos económicos a las escuelas que podrán utilizar a su discreción para estimular el interés de los estudiantes por la tecnología. Para ello, se ha puesto a disposición de este objetivo un importe total de 18.700 millones de euros. Se piensa que la técnica tiene a menudo una mala imagen, que es injusta, por eso se quiere que los niños puedan conversar con técnicos entusiastas y también que vayan de excursión a las empresas. De esta forma podrán ver y oír lo que es realmente una carrera de ciencias y tecnología.

#### **Métodos innovadores en la enseñanza**

El segundo paso es mejorar el atractivo de la enseñanza de la tecnología. Se introducirán formas atractivas y renovadas en la educación técnica, tales como el “Camino hacia la tecnología”. Este itinerario formativo ofrece posibilidades tempranas de seguir prácticas de asignaturas técnicas a los alumnos de MAVO (Educación secundaria general) y también a los potenciales alumnos de HAVO (Educación profesional secundaria dirigida hacia la educación superior) a los que les gusta la tecnología. A través del circuito de formación práctica en VMBO (Formación profesional básica) y MBO (Formación profesional media), estos estudiantes pueden alcanzar un diploma HBO (Formación profesional superior). El objetivo de este paso, y del paso tercero, es mejorar la adecuación de la enseñanza al mercado laboral. Con ello se quiere dar un mayor espacio en MBO (Educación profesional

media) a la formación en asignaturas de ciencias, mientras se inhibe el crecimiento de los programas educativos más populares que tienen limitadas perspectivas de empleo.

### Cooperación con las empresas

Para que haya una mayor afluencia hacia la técnica es esencial la colaboración con la industria. Así se han destinado 20 millones de euros para “centros de experiencia” en HBO (educación profesional superior). El objetivo es que cada sector clave disponga de un centro de este tipo. Las instituciones educativas y las empresas que tengan ideas innovadoras en el ámbito de la educación técnica podrán solicitar financiación dentro del proyecto de tecnología punta en las empresas.

### Hacer más atractivo el trabajo tecnológico

Es fundamental que los técnicos industriales sigan trabajando, que continúen trabajando hasta la jubilación y también que haya una afluencia de gente joven que elija la ingeniería. La industria es consciente de su responsabilidad en este ámbito y el Ejecutivo toma nota de ello y lo alienta a través del Paquete de Vitalidad en vigor desde el 1 de enero. Con este proyecto se quiere que a través de diversas opciones sea más atractivo para los trabajadores seguir trabajando en las empresas

### Innovación social

Se quiere impulsar la innovación social. Recibirán apoyo todos aquellos sectores que impulsen un cambio cultural dirigido hacia un trabajo saludable, vital y productivo.

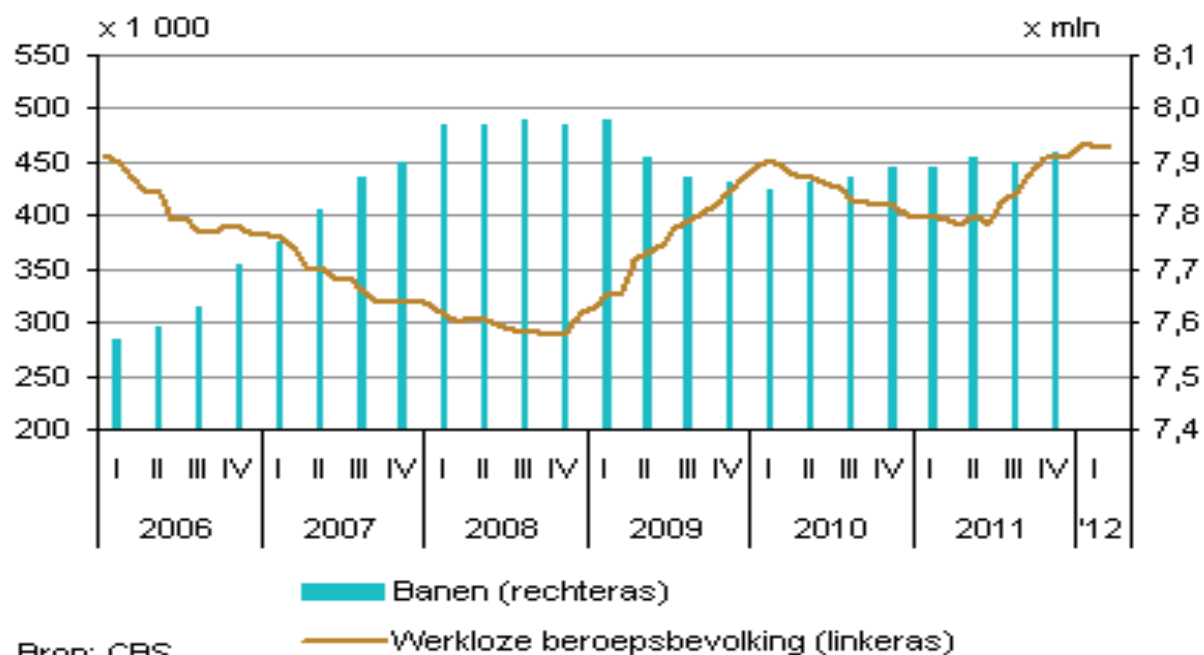
## SITUACIÓN MERCADO DE TRABAJO

---

El número de desempleados en los Países Bajos ha crecido un poco en marzo respecto del mes anterior, un aumento en 2.000 personas que ha elevado la cifra de parados a 465.000, lo que corresponde a un 5,9% de la población activa (el año anterior el porcentaje de desempleo fue del 5,1%). Respecto del mismo mes del año anterior, el aumento registrado asciende a 67.000 personas.

El número de empleos ha crecido un poco y el número de ofertas laborales se ha reducido aún más. El crecimiento salarial es moderado, en el cuarto trimestre de 2011 se negociaron unos incrementos salariales de un 1,5% más elevados que en el año anterior; este aumento es inferior a la inflación.

## Desempleo y empleo (efectos estacionales corregidos)



Leyenda:

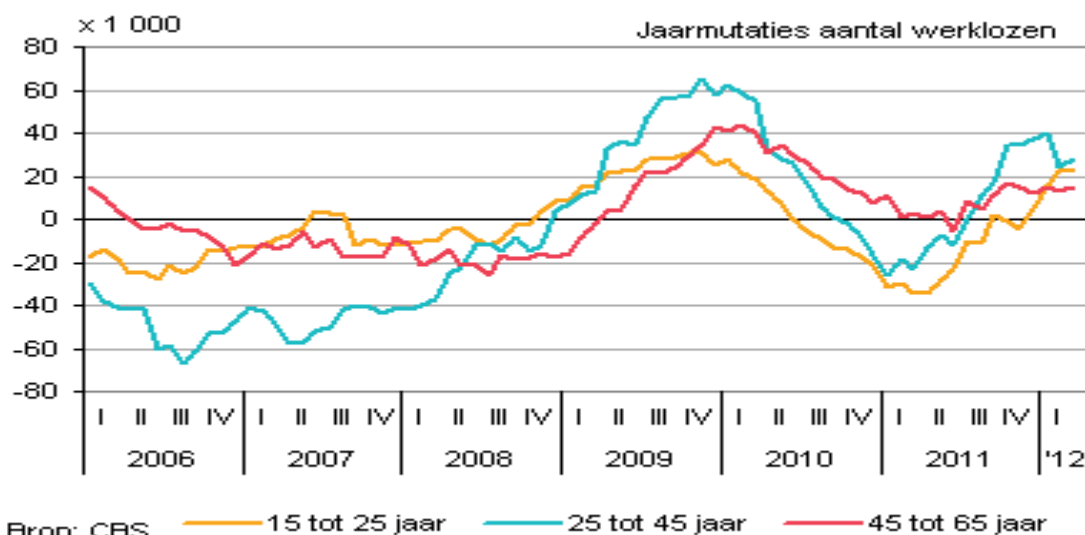
Banen (rechteras) = Puestos de Trabajo (escala de la derecha)

Werkloze beroepsbevolking (linkeras) = Desempleados entre la población activa (escala de la izquierda)

Bron: CBS = Fuente: Oficina Central de Estadística

El aumento del desempleo de marzo en 67.000 personas respecto del año anterior ha afectado a todos los grupos de edad, pero el crecimiento entre los jóvenes es el más acusado.

## Desempleo por grupos de edad



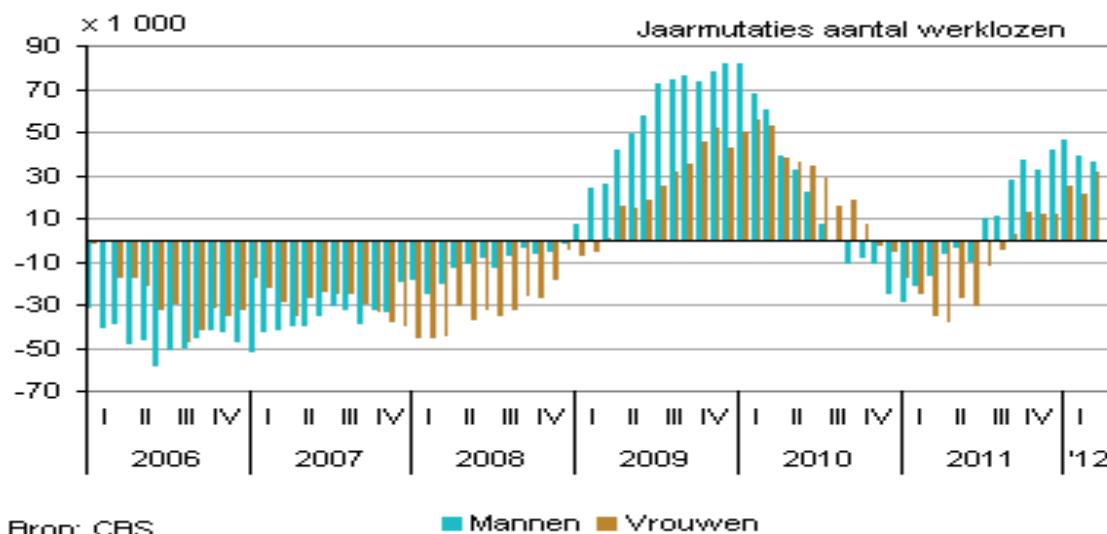
Leyenda:

Jaarmutaties aantal werklozen = Cambios anuales en el número de desempleados

Tot .... Jaar = Hasta.... años

El desempleo ha aumentado también en ambos sexos. El número de desempleados hombres fue, en 36.000, superior al del año anterior. Entre las mujeres, el desempleo fue, en 31.000, superior al del año anterior.

#### Desempleo por sexo



Bron: CBS

■ Mannen ■ Vrouwen

#### Leyenda:

Jaarmutaties aantal werklozen = Cambios anuales en el número de desempleados

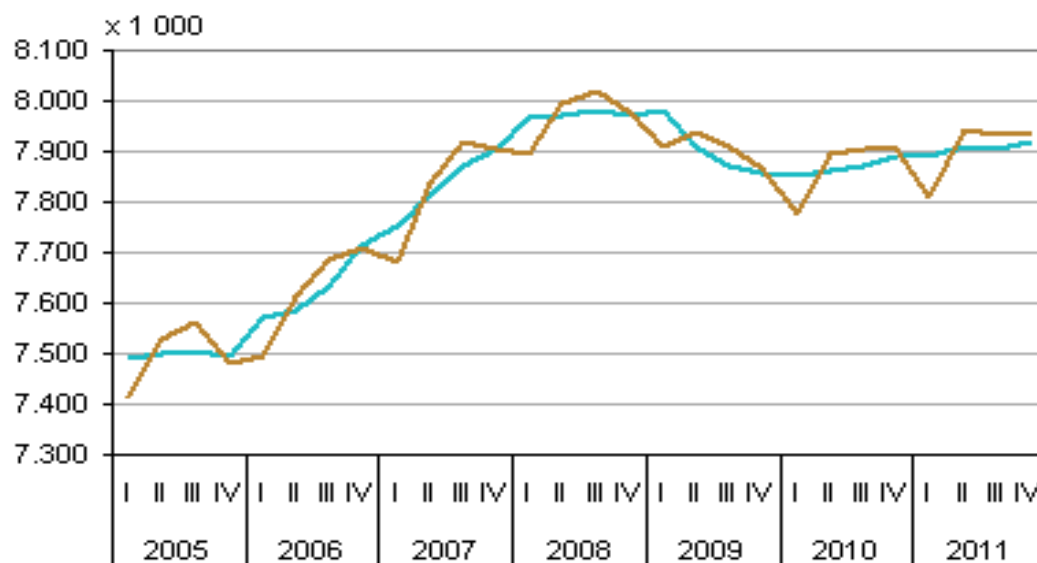
Mannen = Hombres

Vrouwen = Mujeres

En el primer trimestre de 2012 se negociaron unos salarios (por hora incluyendo pagos especiales) en un 1,4% superiores a los del año 2011. Desde hace siete trimestres, los aumentos salariales de convenio colectivo se han situado por debajo de la inflación.

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

## Puestos de trabajo de trabajadores



Bron: CBS

— Gecorrigeerd voor seizoeninvloeden

— Niet gecorrigeerd

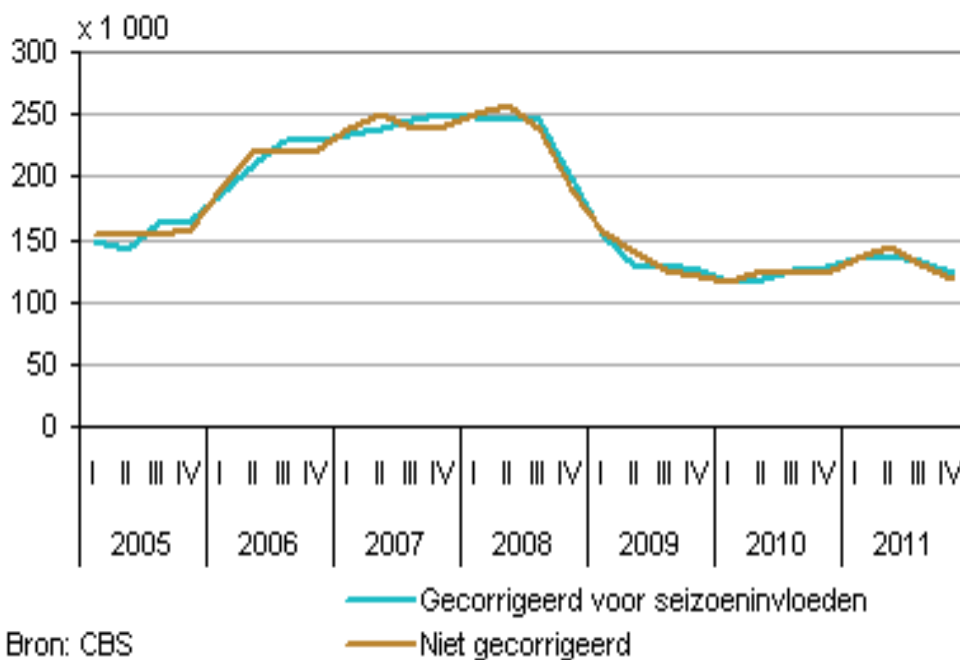
Leyenda:

Gecorrigeerd voor seizoeninvloeden = Efectos estacionales corregidos

Niet gecorrigeerd = No corregidos

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

## Vacantes abiertas



## Leyenda:

Gecorrigeerd voor seizoeninvloeden = efectos estacionales corregidos

Niet gecorrigeerd = no corregidos

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

## REINO UNIDO

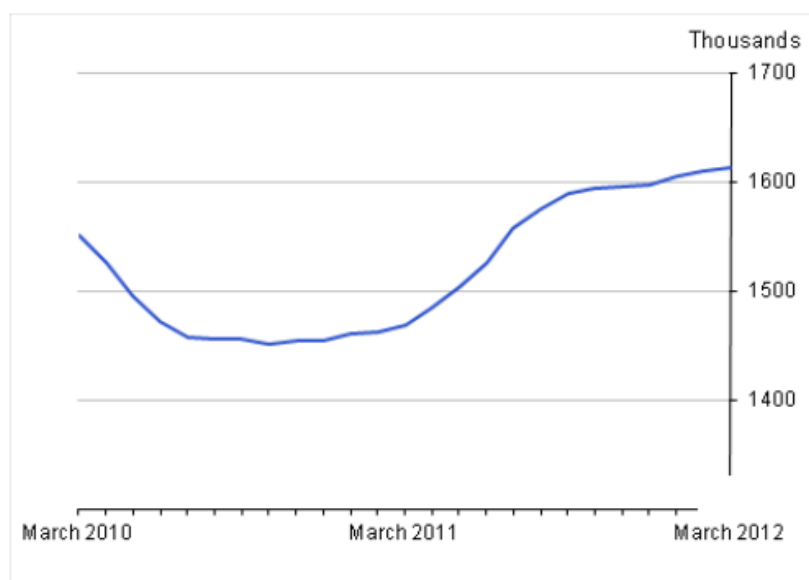
### SITUACIÓN DEL MERCADO DE TRABAJO

La tasa de desempleo para el trimestre diciembre de 2011-febrero de 2012 se situó en el 8,3%. El número de personas en situación de desempleo descendió en un 0,1%, fijándose el total de desempleados para dicho trimestre en 2,65 millones de personas. Esto supone un descenso de 35.000 personas en ese trimestre, lo que constituye el primer descenso trimestral del desempleo desde el trimestre marzo-mayo 2011.<sup>9</sup>

La llamada “cuenta de perceptores” (*claimant count*), que calcula el número de personas que percibe el subsidio por desempleo, aumentó en 3.600 personas en el mes de marzo de 2012 respecto del mes anterior, situándose en 1,61 millones de perceptores.<sup>10</sup>

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

**Claimant count, seasonally adjusted**



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

<sup>9</sup> Cabe recordar que, para calcular el número de personas desempleadas, el Reino Unido utiliza la definición recomendada por la Organización Internacional del Trabajo, según la que los desempleados son personas:

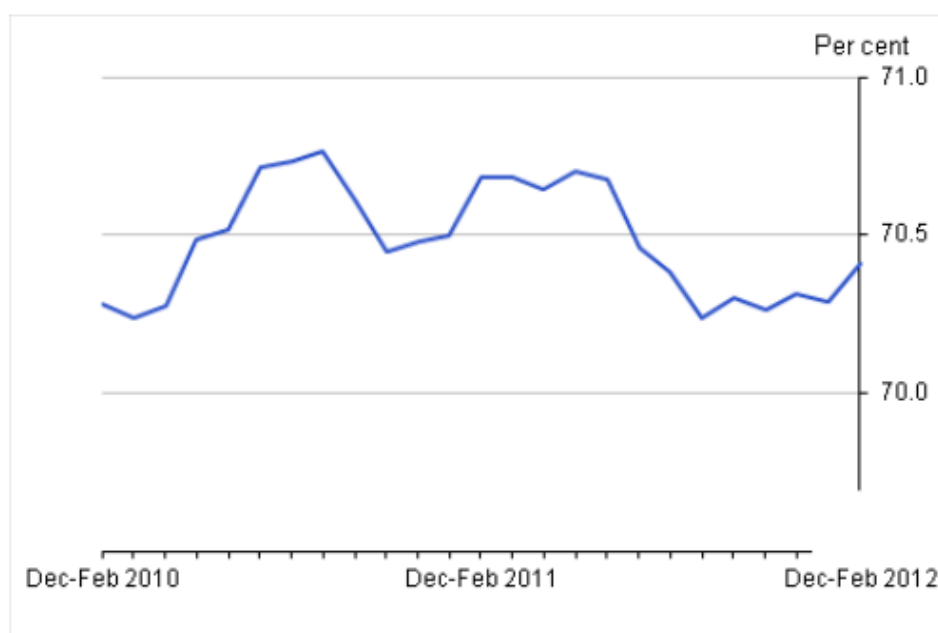
- sin trabajo, que quieren un trabajo, que han buscado activamente trabajo en las últimas cuatro semanas y que están disponibles para trabajar en las próximas dos semanas.
- que no están trabajando, pero han encontrado un trabajo y están esperando para empezar en las próximas dos semanas.

<sup>10</sup> La cuenta de perceptores (*claimant count*) incluye solamente a aquellos desempleados que están percibiendo prestaciones relacionadas con el desempleo. Esta supone normalmente una cifra menor que la cifra de desempleados porque algunos desempleados no tienen derecho a percibir prestaciones relacionadas con el desempleo o, teniendo derecho a ellas, deciden no solicitarlas.

vacaciones) se situó en un 70,4% para el trimestre diciembre de 2011-febrero de 2012. El número de empleados de 16 años o más aumentó en 53.000 personas durante el trimestre, situándose en 29,17 millones de personas, si bien el aumento se debe principalmente al incremento de empleados a tiempo parcial (80.000), ya que el número de empleados a tiempo completo descendió (en 27.000).

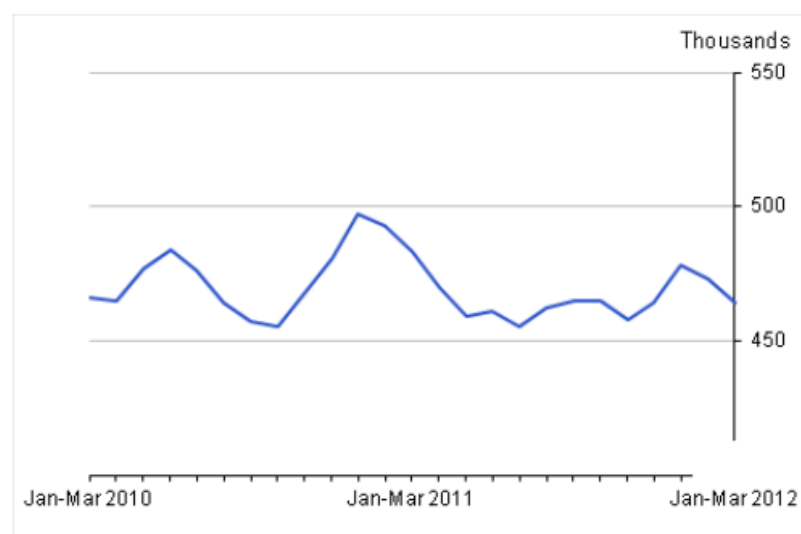
Evolución de la tasa de empleo en los últimos tres años:

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



Durante el trimestre enero-marzo de 2012, estuvieron **vacantes** 464.000 puestos de trabajo, manteniéndose en el nivel del trimestre octubre-diciembre 2011. anterior pero lo que supuso un aumento de 15.000 respecto del trimestre anterior. A continuación, un cuadro con la evaluación del número de puestos vacantes en los últimos tres años.

#### Vacancies, seasonally adjusted





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

[http://www.ons.gov.uk/ons/dcp171778\\_260957.pdf](http://www.ons.gov.uk/ons/dcp171778_260957.pdf)

Entra en vigor el nuevo programa para el empleo juvenil

El 2 de abril entró en vigor el programa llamado *Youth Contract* (Contrato Juvenil), mediante el que se destinan 1.000 millones a impulsar el empleo de jóvenes menores de 25 años.

El programa había sido anunciado por el vice primer ministro, Nick Clegg en noviembre de 2011 y ofrecerá:

- Incentivos económicos directos a las empresas por la contratación de jóvenes de entre 18 y 24 años. Los incentivos serán de 2.275 libras por cada joven contratado y abarcarán la contratación de hasta 160.000 jóvenes.
- Se crearán 250.000 nuevas plazas de prácticas en los próximos 3 años, elevando el total de estas plazas a al menos 100.000 al año. Todo perceptor de la prestación por desempleo de entre 18 y 24 años tendrá la opción de acceder a una de estas plazas antes de pasar a recibir el apoyo más intensivo que ofrece el Plan de Empleo (*Work Programme*). Según el Gobierno, las cifras oficiales muestran que el programa de plazas en prácticas está resultando eficaz.
- Se ofrecerán al menos 20.000 nuevas ayudas a pequeñas empresas como incentivo para el ofrecimiento de puestos de trabajo-formación para jóvenes, elevando el número de ayudas disponibles a 40.000 el próximo año.
- Se destinarán más recursos para los asesores de las 741 oficinas de los servicios públicos de empleo (*Jobcentre Plus*), para que estos puedan pasar más tiempo trabajando con jóvenes y ofreciendo entrevistas personales de asesoramiento profesional (que pasarían a ser semanales en vez de quincenales).

Según el Gobierno británico, estas medidas difieren de los programas ofrecidos durante la última década porque se centran en dotar a los jóvenes de las capacidades y oportunidades que les permitan conseguir un empleo estable en el sector privado.

Además, el fondo de 1.000 millones de libras incluye una dotación de 150 millones de libras para un programa dirigido a prestar apoyo a las personas más vulnerables dentro del colectivo de jóvenes de entre 16 y 17 años que no estudian ni trabajan. Esto incluiría a jóvenes con rendimientos académicos deficientes y a los afectados por otros factores que generen un mayor riesgo de dejar a esos jóvenes desconectados del mercado laboral. Las ayudas irán dirigidas a medidas para ayudar a esos jóvenes a volver a estudiar o a conseguir un puesto de trabajo-formación o en prácticas.

Se puede obtener más información sobre estas medidas en el siguiente enlace:

<http://www.dwp.gov.uk/youth-contract/>

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

## RELACIONES LABORALES

### FINLANDIA

#### **FUNCIONAMIENTO DEL MERCADO LABORAL Y UNA BUENA VIDA LABORAL<sup>11</sup>**

---

En su sesión el 16 de mayo de 2012, el Gobierno finlandés discutió las directrices fundamentales para garantizar el funcionamiento del mercado de trabajo y las ofertas de trabajo, así como la propuesta sobre una estrategia para desarrollar el trabajo. El objetivo es asegurarse de que haya suficiente mano de obra calificada y poder responder a los desafíos que exige el cambio continuo de la estructura industrial. En su estrategia para desarrollar el trabajo, el Gobierno tiene la visión que el mercado de trabajo finlandés sea el mejor de Europa para el año 2020.

Las líneas directrices se han preparado en conformidad con los objetivos del Gobierno, con una cooperación amplia entre los ministerios diferentes y los actores sociales centrales de trabajo bajo la dirección del Ministerio de Empleo y Economía. En la preparación de las líneas directrices se ha considerado también una comparación internacional de reformas del mercado laboral en los distintos países a iniciativa del Ministro de Empleo, Lauri Ihalainen.

- “La política del mercado de trabajo tiene dos objetivos principales y complementarios entre si: Se trata de elevar la calidad de la vida laboral y la productividad laboral, así como mejorar el funcionamiento del mercado de trabajo. El punto de partida es que el trabajo produzca resultados y que se pueda combinar la mejora de la productividad y la calidad de la vida laboral. En un mercado laboral en buen funcionamiento se encuentran los trabajos y los trabajadores. El desarrollo de la vida laboral es una parte de la política laboral”, dice el Ministro de Empleo, Lauri Ihalainen.

Para que la oferta de trabajo se incrementara, es necesario que se empiece a utilizar todo el potencial de la mano de obra. Las líneas directrices del Gobierno contienen medidas por las que los jóvenes, las personas con capacidad laboral reducida, las personas mayores y los inmigrantes puedan participar en el mercado de trabajo en mayor medida de lo que hacen actualmente. Otro objetivo es mejorar la movilidad regional, facilitar el encuentro de un puesto nuevo de trabajo, y apoyar la gestión del cambio estructural en la economía y en el mercado laboral. Detrás de las líneas directrices del Gobierno, hay una investigación que se ha realizado por iniciativa del Ministro de Empleo.

Una parte clave de la realización de la estrategia para el desarrollo de la vida laboral, es un proyecto nacional de colaboración extenso en los lugares de trabajo. Este proyecto es apoyado, entre otros, por el programa de desarrollo para organizaciones laborales, que comienza en la Agencia Finlandesa de

Financiación de Tecnología e Innovación - “Tekes”<sup>12</sup>, la Red para el Desarrollo del Liderazgo, así como el Foro de Bienestar en la Vida Laboral que ha sido organizado por el Instituto de Salud Ocupacional.<sup>13</sup>

---

<sup>11</sup> Fuente: Página Web del Gobierno Finlandés

<sup>12</sup> Tekes – The Finnish Funding Agency for Technology and Innovation.

<http://www.tekes.fi/en/community/Home/351/Home/473/>

<sup>13</sup> Finnish Institute of Occupational Health. <http://www.ttl.fi/en/Pages/default.aspx>

“Todo el Gobierno se ha comprometido firmemente a la política activa de empleo y a la estrategia para el desarrollo de la vida laboral y a su realización. El Gobierno espera que todos los actores y las agencias (instancias) lleguen a participar en la ejecución de los proyectos de cooperación con el mismo cometido con el cual hayan participado en la redacción de las líneas directrices. El Gobierno ahora desafía a todos los lugares de trabajo y a los otros actores de la vida laboral para que participen en los esfuerzos para mejorar la vida laboral”, dice el Ministro de Empleo Lauri Ihalainen.

El proyecto de cooperación comienza en el otoño y está dirigido a un proceso de expansión en el cual las empresas, los lugares de trabajo y otros actores interesados puedan participar. Las redes regionales y locales tienen un papel central, como el desarrollo tiene que tener su punto de partida en las necesidades propias de los lugares de trabajo.

Detrás de las líneas directrices del Gobierno para las políticas de empleo están la preocupación ante los desafíos de la competitividad de Finlandia y la preocupación acerca del cambio de la estructura de edad de la población y las formas cambiadas de la producción. Para fomentar la competitividad de la economía de la sociedad, es importante que se utilicen todos los recursos, como el aumento de la participación en el mercado laboral, así como la mejora de la productividad del trabajo. Al mismo tiempo, hay que asegurar la calidad de la vida laboral y el bienestar en la vida laboral.

Los requisitos para una vida laboral buena y para que la competitividad de Finlandia, son lugares de trabajo en buen funcionamiento que produzcan resultados, y esto a su vez creará puestos nuevos de trabajo. La vida laboral debe evolucionar flexiblemente, de manera que se refuerce la voluntad, la capacidad y la motivación de la gente de continuar trabajando el tiempo suficiente. Esto requiere una confianza y cooperación mayor, así como la potenciación de la innovación y la orientación hacia los resultados. Se debe asegurar que haya una mano de obra calificada, así como velar por la salud y el bienestar de las personas y comunidades que trabajen. Con estas medidas, el objetivo de la calidad de la vida laboral finlandesa tiene que ser alta, la mejor de Europa en 2020.<sup>14</sup>

---

<sup>14</sup> Gobierno de Finlandia. 16.05.2012. Finnish Government.  
<http://statsradet.fi/ajankohtaista/tiedotteet/tiedote/sv.jsp?oid=357950>

## FRANCIA

### **APLICACIÓN DEL CONTRATO DE PROFESIONALIZACIÓN EN 2011<sup>15</sup>**

---

El contrato de profesionalización combina periodos de trabajo en la empresa con periodos de formación. Común a los jóvenes y a los desempleados de 26 años o más, este contrato está destinado a mejorar la adecuación entre las necesidades de las empresas y las competencias de los beneficiarios. Las empresas que dan empleo a trabajadores con contrato de profesionalización pueden recibir diversos beneficios, reforzados en 2011 con las ayudas previstas en el Plan de movilización para el empleo: prima de 2.000 euros por contrato para las empresas que empleen un desempleado de 45 o más años, ayuda a las empresas de menos de 250 trabajadores por todo contrato de profesionalización suplementario de un joven de menos de 26 años. Aunque estaban previstas para contratos efectuados antes del 31 de diciembre de 2011, estas ventajas han sido prorrogadas hasta el 30 de junio de 2012 y son la continuación de las ayudas que se instauraron en el transcurso de la crisis económica, principalmente en el marco del plan de urgencia para el empleo de los jóvenes de 2009.

#### **En 2011 hubo un 17% más de contratos de profesionalización que en 2010**

En 2011 se han registrado 173.000 contratos de profesionalización, frente a los 148.000 en 2010 y 146.000 en 2009. Ha habido pues un aumento del 17% en 2011, aumento importante pero que no se situó al mismo nivel que el registrado en 2008, cuando se contabilizaron 179.000 contratos de este tipo.

En 2011, en un contexto económico lento con un incremento del desempleo en el transcurso del año, el abono de ayudas financieras ha contribuido, sin duda alguna, a aumentar la contratación.

El contrato de profesionalización se utilizó mayoritariamente para jóvenes de 16 a 25 años (81% de los contratos registrados), aunque los adultos de más de 26 años han progresado más que en años anteriores (33% más de contratos de profesionalización en 2011 para este colectivo). El 19% de contratos de profesionalización realizados a los mayores de 26 años representa un aumento de dos puntos en relación con 2010.

#### **Los principales empleadores fueron las pequeñas empresas**

El incremento de nuevos contratos de profesionalización ha sido más importante en el sector terciario (19% de incremento con relación a 2010) que es el principal utilizador del contrato de profesionalización (79% de los nuevos contratos en 2011)

También aumentan en la industria (16%), mientras que apenas lo hacen en la construcción (1%).

Cerca del 40% de nuevos contratos los han firmado establecimientos de 50 o más trabajadores (tres puntos más que en 2010). No obstante, los principales utilizadores son los establecimientos de menos de 50 trabajadores (60% de nuevos contratos)

---

<sup>15</sup> DARES, Analyses n° 021 mars 2012

### **Disminuye el número de contratos de duración superior a un año**

La duración del contrato (o de la acción de profesionalización en el supuesto de contratos de duración indefinida) debe estar comprendida entre 6 y 12 meses. Puede alcanzar los 24 meses si así lo establece un convenio o acuerdo colectivo sectorial, principalmente para las personas que terminaron su escolaridad sin cualificación profesional reconocida o cuando las cualificaciones que se quieren alcanzar así lo exigen. La parte de formación debe estar comprendida entre el 15% y el 25% de la duración del contrato de duración determinada (CDD) o de la acción de profesionalización en el supuesto de CDI, sin que pueda ser inferior a 150 horas. Por acuerdo pueden sobrepasar el límite superior si la cualificación requiere una prórroga en la formación.

En 2011, los contratos de duración superior a un año solo representan el 39% de los nuevos contratos (3 puntos menos que en 2010 y 4 puntos menos que en 2009). La reducción de la duración de los contratos se acompaña, lógicamente, de una disminución de la duración de la formación.

Evoluciona al alza el nivel inicial de formación de los beneficiarios de los nuevos contratos. Este nivel de formación más elevado se constata tanto en los jóvenes de 16 a 25 años como en los de 26 o más años.

### **Cualificaciones obtenidas**

Al término del contrato de profesionalización se obtiene una cualificación profesional de las incluidas en el “repertorio nacional de certificaciones profesionales”, o reconocida en las clasificaciones de un convenio colectivo sectorial de ámbito nacional o de las que figuran en una lista establecida por la comisión paritaria nacional del empleo de un sector profesional. Los contratos cuyo objetivo es la obtención de una cualificación o certificación de sector tienen una duración media de 10 meses, frente a 17 meses en el supuesto de contratos que preparan para la obtención de un diploma o título estatal y más de 14 meses para todos los tipos de certificaciones.

En 2011, los contratos de profesionalización de jóvenes de 16 a 25 años ofrecen mayoritariamente una formación con vistas a la obtención de un diploma o título de ámbito estatal (65%), mientras que los adultos de 26 o más años se han dirigido hacia una cualificación reconocida por los sectores profesionales.

### **Duración de la formación en relación con la situación inicial del beneficiario.**

Las personas que se encontraban en el paro han cursado formaciones de menor duración que las personas que provienen del sistema escolar: sólo un 16% de ellas cursan una formación de, al menos, 800 horas, frente a un 45% de los que provienen del sistema escolar.

Las personas en paro, que ya habían entrado en la vida activa, han cursado formaciones con vistas a obtener cualificaciones o certificaciones de sector. Para ellos el contrato de profesionalización es un medio para volver a ocupar un empleo.

### **El objetivo más frecuente del contrato de profesionalización es la preparación para un empleo en el sector terciario.**

En 2011, más del 80% de los nuevos contratos de profesionalización formaban para profesiones del sector terciario. De estos contratos, el 64% preparaban para la obtención de un diploma o título homologado por el Gobierno.

## Los CDI son minoritarios y se destinan a un público más cualificado y experimentado

En 2011, 87% de los nuevos contratos de profesionalización son contratos de duración determinada (CDD). Las personas desempleadas y los diplomados de la enseñanza superior son los que firman con más frecuencia contratos de profesionalización en régimen de CDI

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

---

Con el estudio de los permisos por hijo enfermo, días festivos y puentes, y un panorama general de otros permisos, concluimos el análisis, desarrollado a lo largo de los informes mensuales a partir del correspondiente a enero de 2012, sobre los permisos y ausencias de los trabajadores previstos en la legislación francesa.

### Permiso por hijo enfermo

Un trabajador por cuenta ajena puede ausentarse de la empresa para cuidar a su hijo enfermo bajo algunas condiciones. Según la gravedad del estado de salud del niño, el trabajador puede beneficiarse de un permiso de tres días al año, o de un permiso de presencia parental.

La enfermedad, el accidente o la minusvalía del niño justifican, igualmente, la prolongación del permiso parental de educación más allá del tope previsto normalmente.

#### Reglas aplicables a la ausencia por hijo enfermo

El trabajador, hombre o mujer, que desea ausentarse para cuidar a su hijo enfermo o accidentado, menor de 16 años y a su cargo, puede beneficiarse de un permiso no remunerado por una duración de:

- 3 días al año, en general;
- 5 días al año, si el niño afectado tiene menos de un año o si el trabajador tiene a su cargo al menos 3 hijos menores de 16 años.

El convenio colectivo aplicable en la empresa puede prever condiciones más favorables para el trabajador: pago del salario, días de permiso suplementarios, etc.

Para solicitar un permiso de ausencia basta con dirigir al empresario un certificado médico sobre el estado de salud del niño.

#### Reglas aplicables al permiso de presencia parental

Tiene derecho al permiso de presencia parental cualquier trabajador, sin condición de antigüedad, cuyo hijo a cargo, menor de 20 años de edad, padece una enfermedad o discapacidad o ha sido víctima de un accidente de particular gravedad, que hacen indispensables su presencia continuada y cuidados constantes.

Con condiciones particulares, también tienen derecho al permiso de presencia parental los desempleados que cobran las prestaciones de desempleo, los trabajadores autónomos, agentes comerciales, empleados domésticos y empleados públicos.

---

<sup>16</sup> Ministerio francés de Trabajo, Empleo y Sanidad  
Ver Revista AIS nº 156 página 111

El número de días de permiso parental de los que puede beneficiarse un trabajador es, como máximo, de 310 días laborables (ó 14 meses) durante un periodo de 3 años, por un mismo niño y por enfermedad, accidente o discapacidad.

Ninguno de estos días puede fraccionarse. El permiso de presencia parental funciona así como una “cuenta de crédito en días” de 310 días laborables, que el trabajador puede utilizar en función de las necesidades de su hijo enfermo, discapacitado o accidentado. Más allá de este periodo de 3 años, el trabajador puede beneficiarse de un nuevo permiso de presencia parental, en caso de recaída o reproducción de la patología del niño por la que ya se concedió un primer permiso.

El permiso de presencia parental responde a las modalidades siguientes:

- La duración inicial del período durante el cual el trabajador puede beneficiarse de este permiso es la definida en el certificado médico detallado, establecido por el médico que trata al niño enfermo, discapacitado o accidentado. El certificado médico debe indicar la particular gravedad de la enfermedad, discapacidad o accidente del niño, así como el carácter indispensable de una presencia continuada a su lado y de cuidados constantes; también debe especificar la duración previsible de tratamiento del niño. Cada seis meses, esta duración inicial es objeto de una nueva revisión médica tras la cual el médico debe extender un certificado que se enviará al empresario.
- Con al menos 15 días de antelación al inicio del permiso, el trabajador debe informar a su empresario sobre su voluntad de beneficiarse de un permiso de presencia parental, y entregarle el certificado médico mencionado.
- Cuando el trabajador desee disfrutar de uno o varios días de permiso, debe comunicarlo previamente a su empresario con al menos 48 horas de antelación.

Durante el permiso de presencia parental el contrato de trabajo del trabajador queda suspendido. La mitad del periodo de duración del permiso es tenida en cuenta en el cálculo de la antigüedad del trabajador. Además, éste conserva todos los beneficios adquiridos antes del disfrute del permiso.

Al término del permiso de presencia parental el trabajador retoma su anterior empleo o un empleo similar con una remuneración al menos equivalente. Sin embargo, en caso de muerte del niño o disminución importante de los recursos del hogar, el trabajador se reincorpora igualmente a su anterior puesto de trabajo o a uno similar con una remuneración al menos equivalente, siempre y cuando haya realizado los trámites previstos en el artículo L. 1225-52 del Código de Trabajo, a saber, presentar una solicitud justificada a su empresario, con un mes de antelación a la fecha de su regreso anticipado en la empresa.

Salvo disposiciones más favorables de un convenio colectivo, la remuneración del trabajador no se mantiene durante el permiso. No obstante, con algunas condiciones y límites, éste puede beneficiarse por jornada de permiso disfrutada en el ámbito de un permiso de presencia parental, de una “prestación diaria de presencia parental” (AJPP) abonada por la Caja de Prestaciones Familiares de la que dependa.

### Días festivos y puentes

Los días festivos en Francia son los días de fiestas oficiales enumerados por el Código de Trabajo: 1 de enero, lunes de Pascua, 1 de mayo, 8 de mayo, jueves de la Ascensión, lunes de Pentecostés, 14 de julio (fiesta nacional), 15 de agosto, Todos los Santos, 11 de



noviembre y 25 de diciembre. Ninguna disposición legal prevé no trabajar los días de puente. No obstante, el empresario puede conceder un descanso de uno o dos días entre un día festivo y un día de descanso semanal o el día que precede el permiso por vacaciones. Si se concede, este descanso debe ser retribuido.

Otros días festivos pueden existir en una región, localidad o en algunos sectores de actividad. Es el caso, por ejemplo, en Alsacia (viernes santo y 26 de diciembre) o en el sector de la costura parisina (25 de noviembre).

Sólo el 1 de mayo es obligatoriamente festivo y retribuido para todos los trabajadores. Excepcionalmente, es posible trabajar el 1 de mayo en los establecimientos y los servicios que no pueden suspender su actividad (transportes, hospitales, etc.). Los otros días festivos pueden trabajarse, excepto disposiciones en contrario de la normativa. El descanso de los días festivos sólo es obligatorio en los casos siguientes:

- Jóvenes trabajadores y aprendices menores de 18 años. No obstante, en los sectores donde las características particulares de la actividad lo justifican un convenio o un acuerdo colectivo sectorial o un convenio o un acuerdo de empresa o establecimiento, puede definir las condiciones en las cuales se puede derogar esta prohibición de trabajar, siempre y cuando los jóvenes menores de edad afectados (aprendices o no) por esta derogación se beneficien de las disposiciones relativas al descanso semanal.
- Los sectores en los cuales las características particulares de la actividad justifican que se pueda derogar la prohibición de trabajar a los jóvenes y aprendices menores de 18 años en los días festivos reconocidos por la ley, son los siguientes: hostelería; restauración; organización de recepciones; cafés, tabacos y expendeduría de bebidas; panadería; pastelería; carnicería; tiendas de embutidos; quesería; pescadería; almacenes de venta de flores naturales, centros de jardinería y venta de semillas; establecimientos de los otros sectores que garantizan, con carácter principal, la fabricación de productos alimentarios destinados al consumo inmediato o cuya actividad exclusiva es la venta de productos alimenticios al por menor; espectáculos.
- Cuando el convenio colectivo aplicable en el establecimiento prevea que todos o algunos de los días festivos sean retribuidos.

#### [Recuperación de días festivos](#)

La ley prohíbe la recuperación de los días festivos retribuidos.

#### [Retribución de los días festivos](#)

Cuando el día festivo retribuido cae en un día de descanso habitual en la empresa, éste no tiene ninguna incidencia particular en el salario (no se paga ningún suplemento) y no causa derecho a un descanso complementario.

Si el día festivo retribuido cae en un día en el que se hubiese debido trabajar:

- El 1 de mayo se paga el salario habitual cualquiera que sea la antigüedad de los trabajadores en la empresa.
- En los otros días festivos, el salario habitual se conserva cuando el trabajador suma al menos 3 meses de antigüedad en la empresa o establecimiento..

Algunos convenios colectivos pueden prever disposiciones más favorables. Las disposiciones relativas abono del salario los días festivos retribuidos, además del 1 de mayo, no se aplican a los trabajadores que trabajan a domicilio, ni a los fijos discontinuos. En cuanto a los temporales, la norma es pagar los días festivos, independientemente de su antigüedad en la empresa, siempre y cuando los trabajadores de la empresa que utiliza sus servicios también se benefician.

Las horas trabajadas el 1 de mayo se retribuyen con un aumento del

100%. Para los otros días festivos retribuidos la ley no prevé ningún aumento del salario aunque algunos convenios colectivos pueden contener disposiciones más favorables.

#### [Festivo durante el permiso por vacaciones](#)

Si se trata de un día laborable y:

- La empresa cierra: no se descuenta de las vacaciones;
- Si es un día trabajado en la empresa: se descuenta de los días de vacaciones.

#### [Organización de los puentes](#)

La empresa es libre de establecer un día de puente que preceda o siga a un día festivo. Esta práctica no es objeto de ninguna reglamentación. La decisión es tomada en cada empresa o establecimiento por el empresario y constituye una modificación temporal del horario semanal. Se somete a consulta del comité de empresa o, en su defecto, de los delegados del personal. La modificación del horario debe ser indicada en el tablón de anuncios de la empresa y transmitida a la Inspección de Trabajo.

#### [Recuperación de las horas no trabajadas y retribuidas debido a un puente](#)

El artículo L. 3122-27 del Código de Trabajo establece que las horas perdidas con motivo de un puente pueden recuperarse. Esta recuperación es decidida por el empresario, quien la impone a los trabajadores.

#### [Modalidades de recuperación](#)

Las horas perdidas sólo pueden ser recuperadas en las condiciones fijadas por los artículos R.3122-4 a R.3122-7 del Código de Trabajo: Así, deben recuperarse en los 12 meses que preceden o siguen a su pérdida. Las horas de recuperación no pueden distribuirse de manera uniforme durante todo el año. No pueden aumentar la jornada de trabajo en más de una hora al día, ni en más de 8 horas a la semana. Antes de la recuperación, el empresario debe informar al Inspector de Trabajo sobre las modalidades de la recuperación.

Las modalidades de recuperación de las horas de trabajo perdidas pueden ser derogadas por convenio o acuerdo colectivo de trabajo sectorial, o por convenio o acuerdo de empresa o establecimiento.

#### [Retribución de las horas de recuperación](#)

Las horas de recuperación de un puente son horas de trabajo normal, cuya ejecución ha sido diferida. Se retribuyen pues al precio normal, sin aumento.

## Panorama sobre otros permisos

Además de aquéllas situaciones durante las cuales los trabajadores tienen derecho a ausentarse de su trabajo con suspensión de su contrato de trabajo, el Código de Trabajo prevé otros permisos o ausencias: por revisión médica de las trabajadoras embarazadas o que acaban de dar a luz, para la formación de los miembros del Comité de Empresa, la validación de los conocimientos adquiridos con la experiencia o también para los asesores de los tribunales de asuntos de la Seguridad Social, los bomberos voluntarios, cargos electos locales y parlamentarios, etc.

Cualquier trabajador tiene derecho a beneficiarse, siempre y cuando aporte una justificación, de un permiso no retribuido de media jornada para asistir a la ceremonia de “acogida en la ciudadanía francesa”, establecida por el Código Civil.

Sin pretender ser exhaustivo, el siguiente cuadro ilustra algunos de los citados permisos y las condiciones para su disfrute:

	Permiso	Objeto	Requisitos	Duración	Retribución
<b>FORMACIÓN</b>	Permiso individual de formación - CIF (artículo L. 6322-1 del Código de Trabajo).	Seguir una formación escogida por el trabajador.	- Antigüedad: 24 meses (36 para los trabajadores de empresas de menos de 10 trabajadores) de los cuales 12 meses en la empresa - Plazo entre permisos: según la duración del CIF precedente (mínimo 6 meses - máximo 6 años).	Un año ó 1200 horas salvo disposición convencional que prevea una duración más larga.	Sí, siempre y cuando un organismo paritario (FONGECIF o OPCA en ciertos sectores) tome a su cargo el CIF. En este caso, el empresario es reembolsado por el organismo financiador.
	Permiso de formación económica, social y sindical (artículos L. 3142-7 a L. 3142-15 del Código de Trabajo).	Adquirir conocimientos en el ámbito económico, social y sindical, principalmente con vistas a ejercer responsabilidades sindicales o en organismos de carácter económico y social.	Ninguno.	-2 días como mínimo. - Varios permisos son posibles en el año, con un límite de 12 ó 18 días al año.	Sí. En las empresas con más de 10 trabajadores el empresario retribuye estos permisos con un límite de 0,08 % del monto de los salarios abonados durante el año en curso. Esta retribución se abona a final del mes en el que se ha desarrollado la formación.
<b>POR CONVENIENCIA PERSONAL</b>	Permiso para examen (artículo L. 6322-3 del Código de Trabajo)	Preparar y pasar un examen con vistas a la obtención de un título o diploma de la enseñanza tecnológica	-Mismas condiciones que para el CIF. - No hay plazo entre un CIF y un permiso para examen.	- 24 horas de tiempo de trabajo por año civil.	Sí. Sin embargo, un organismo paritario (FONGECIF u OPCA en algunos sectores) puede reembolsar al empresario.
	Permiso sin sueldo	El trabajador es libre de escoger cuando desea disfrutarlo.	-Ninguna condición particular. -Mutuo acuerdo..	Mutuo acuerdo.	No.
	Permiso para enseñanza e investigación (artículo L. 6322-53 del Código de Trabajo)	Dispensar horas de enseñanza o investigar.	-Antigüedad: un año en la empresa. -Plazo entre permisos: 1/12 de la duración del precedente permiso por el mismo objeto.	Un año.	No.

<b>EJERCICIO DE UN MANDATO</b>	Permiso mutualista (artículo L. 3142-47 del Código de Trabajo; artículo 114-24 del Código de la Mutualidad).	Seguir una formación destinada al ejercicio de funciones de administrador de mutuas.	Ser administrador de una mutua regida por el Código de la Mutualidad.	9 días al año.	No.
		Participar en el Consejo de Administración o en las comisiones de una mutua.	Ser miembro de un Consejo de Administración o de una comisión de una mutua.	El tiempo necesario para la participación.	Sí.
	Permisos del consejero de los «prud'hommes» (Juzgados de lo Social) (artículos L. 1442-2 y L. 1442-6, del Código de Trabajo).	Ejercer mandato de consejero de «prud'hommes»	Ser consejero « prud'hommes”	El tiempo necesario para la realización de todo el cometido que exige el mandato.	Sí, pero el Estado reembolsa al empresario.
		Seguir una formación para ejercer el mandato de consejero de los “prud'hommes”		36 días por mandato.	Sí.
<b>SOLIDARIDAD</b>	Permiso por catástrofe natural (artículos L. 3142-41 y L. 3142-42 del Código de Trabajo).	Participar en las actividades de los organismos que aportan ayuda a las víctimas de catástrofes naturales.	Trabajar o residir en una zona afectada por una catástrofe natural, reconocida como tal por decreto ministerial.	20 días.	No, salvo convenio colectivo contrario.
	Permiso de solidaridad internacional (artículos L. 3142-32 y siguientes del Código de Trabajo).	Participar en una misión de ayuda en el extranjero por cuenta de una asociación humanitaria o una organización internacional de la que Francia es miembro.	Antigüedad: 12 meses en la empresa, consecutivos o no.	6 meses tomados en una sola vez o en varias veces.	No, salvo convenio colectivo contrario.

## IRLANDA

### REFORMA DEL SISTEMA DE RESOLUCIÓN DE CONFLICTOS LABORALES

#### Reforma del sistema de resolución de conflictos laborales

A principios de abril, el Gobierno irlandés publicó un documento en el que se ofrecen los detalles sobre las reformas en la estructura de organismos de relaciones laborales y sus procedimientos, cuyas líneas generales ya habían sido anunciadas por el ministro de Trabajo, Empresa e Innovación, Richard Bruton.

Uno de los cambios más destacados es que una nueva "Comisión de Relaciones en el Lugar de Trabajo" aunará las funciones que hasta ahora realizaban varias instituciones, mientras que el Tribunal Laboral se convertirá en el lugar de presentación y resolución de todos los recursos que hasta ahora eran competencia de varios organismos.

La siguiente tabla muestra los objetivos principales de esta reforma:

<b>Antes de la reforma</b>	<b>Con la reforma (cambios previstos para finales de 2012)</b>
Cinco organismos reguladores de las relaciones en el lugar de trabajo	Dos organismos reguladores de las relaciones en el lugar de trabajo
Cinco páginas web	Una sola página web
Cinco sistemas administrativos y procedimentales distintos	Un procedimiento unificado para todos los servicios
30 formularios distintos, en papel, para demandas o reclamaciones de primera instancia	Un solo formulario, que se podrá rellenar y presentar por Internet
20 formularios distintos, en papel, para recursos y apelaciones	Un solo formulario de apelación, que se podrá rellenar y presentar por Internet
Se pueden iniciar procedimientos de primera instancia en 5 organismos distintos. En algunos casos el demandante debe presentar demandas en más de un organismo.	La Comisión de Relaciones en el Lugar de Trabajo tramitará todas las demandas de primera instancia.
Tres vías de apelación distintas	Una sola vía de apelación
Los plazos y criterios de ampliación de plazos para la presentación de demandas varía según la norma aplicable	Un plazo común de 6 meses para iniciar todas las demandas que requieran resolución, y criterios unificados para la ampliación de dichos plazos a doce meses en circunstancias extraordinarias
Los plazos para presentar recursos varían según la norma aplicable	Un plazo común de 42 días para la presentación de recursos
Largos retrasos en el acuse de recibo de las demandas (hasta ocho meses en algunos casos)	Se acusará recibo de todas las demandas en un plazo de cinco días hábiles
Largos retrasos en la notificación a las empresas de demandas interpuestas contra ellas (hasta ocho meses en algunos casos)	Se notificará al demandado en el plazo de cinco días hábiles
Todas las demandas requieren audiencia	Existirá un "servicio de resolución temprana" para ayudar a resolver la disputa entre las partes sin necesidad de audiencia y resolución, y se creará una nueva función de registro para la gestión de demandas presentadas fuera de plazo o no fundamentadas adecuadamente
Periodos de espera de hasta dos años para audiencias	El objetivo será programar la audiencia en el plazo de tres meses a partir de la presentación de

	la demanda
Largos periodos de espera para algunas resoluciones en procedimientos de primera instancia	El 90% de las resoluciones y recursos se emitirán por escrito en el plazo de 28 días
No hace falta fundamentar la decisión en el caso de algunas resoluciones de primera instancia	Todas las resoluciones y recursos estarán motivadas por escrito
No publicación o acceso a algunas resoluciones de primera instancia	Todas las resoluciones de primera instancia y de recursos se publicarán en la web <a href="http://www.workplacerelations.ie">www.workplacerelations.ie</a>
Sistemas ineficaces y recursos no bien aprovechados	Se pondrán en marcha sistemas eficaces que generarán un ahorro considerable
Uso insuficiente de tecnología, lo que lleva a un nivel de servicio deficiente	Mejor servicio a los usuarios, especialmente en lo relativo a la disponibilidad de servicios electrónicos
El único mecanismo de ejecución por incumplimiento de algunas resoluciones en materia laboral es la vía penal, que puede resultar desproporcionada, larga y costosa.	Se introducirá un nuevo modelo para el cumplimiento de resoluciones, más proporcionado, así como mecanismos más eficaces y menos costosos como Notificaciones de Cumplimiento, Órdenes del Tribunal Laboral y Notificaciones de Sanciones Fijas, para reducir el número de situaciones en las que es necesario recurrir a la vía penal por incumplimiento.

El siguiente enlace conduce al documento completo de la reforma:

<http://www.workplacerelations.ie/en/media/Blueprint%20for%20a%20World%20Class%20Workplace%20Relations%20Service%20April%202012.pdf>

## ITALIA

### PROYECTO DE LEY DE REFORMA DEL MERCADO DE TRABAJO<sup>17</sup>

---

#### Régimen del despido

Se mantiene lo previsto para el despido declarado improcedente por motivos discriminatorios (readmisión e indemnización obligatoria) y por motivos subjetivos o disciplinarios (el Juez decide entre readmisión o indemnización).

Las novedades más importantes son: el establecimiento de una conciliación previa obligatoria de carácter administrativo, la rebaja del montante de las indemnizaciones, la posibilidad de que el Juez acuerde la readmisión en los despidos económicos y la articulación de un procedimiento rápido para las demandas de despido.

#### Conciliación obligatoria previa.

Con carácter previo a la notificación del despido a un trabajador, el empleador debe comunicar su intención a la Dirección Territorial de Trabajo, especificando los motivos del mismo.

En el plazo de 7 días, la Comisión provincial de conciliación convocará a las partes para un intento de conciliación en el que pueden proponerse soluciones alternativas al despido. El trabajador puede comparecer asistido de un Abogado y de un representante sindical. El procedimiento no puede prolongarse más de 20 días a partir de la primera convocatoria. Finalizado sin acuerdo, el empresario puede notificar su decisión al trabajador.

Si se alcanza un acuerdo sobre la finalización de la relación laboral, el trabajador se considera en desempleo involuntario con derecho a percibir las prestaciones que puedan corresponderle.

Se extenderá un Acta del procedimiento de conciliación que refleje las posturas y las alegaciones de ambas partes, que deberá ser tenida en cuenta por el Juez que examine la demanda de despido para la fijación de las indemnizaciones que puedan acordarse en la misma.

#### Indemnizaciones por despido

Se rebaja la horquilla para las indemnizaciones por despido que puede señalar el Juez cuando la sentencia acuerde la finalización de la relación laboral en lugar de la readmisión, que quedan fijadas entre un mínimo de 12 y un máximo de 24 mensualidades (frente a los 14 y 27 meses que establecía el primer Documento del Gobierno).

El Juez fijará el montante en atención a la antigüedad del trabajador, la plantilla de la empresa, el tamaño de la misma y el comportamiento y las condiciones personales de las partes.

---

<sup>17</sup> Novedades respecto al primer documento del gobierno

### Consecuencias del despido económico declarado improcedente

El primer Documento del Gobierno establecía que, en caso de declaración judicial de improcedencia de un despido por causas económicas, el Juez debía dar por resuelta la relación laboral y fijar una indemnización compensatoria.

El proyecto de ley, con una redacción intrincada en este apartado, mantiene esta regla con carácter general para los despidos económicos, si bien introduce dos excepciones a la misma:

- Cuando el Juez aprecie una “manifiesta insubsistencia” (manifiesta inexistencia o falta de fundamento) de los motivos alegados por la empresa para el despido, puede optar en su Sentencia bien por dar por finalizado el contrato con la indemnización correspondiente o bien por ordenar la readmisión obligatoria del trabajador. La solución es, por tanto, idéntica a la establecida para los despidos disciplinarios improcedentes, si bien se limita esta posibilidad a los despidos “manifiestamente infundados”.
- Cuando el trabajador alegue en su demanda que el despido ha obedecido a motivos discriminatorios y el Juez aprecie la existencia de los mismos, acordará en su sentencia la readmisión obligatoria del trabajador.

### Procedimiento rápido para los juicios de despido

Se establece un procedimiento urgente para la tramitación y resolución por los Tribunales de las demandas por despido. La primera audiencia de las partes, en la que el Juez decide si considera admisible la demanda, deberá realizarse en un plazo máximo de 30 días desde la presentación de la misma.

La vista del juicio debe realizarse en el plazo máximo de 60 días desde la primera comparecencia de las partes. La sentencia debe dictarse en un plazo máximo de 10 días desde la vista del juicio.

Los plazos para la tramitación de los recursos de apelación y casación y para la emisión de las respectivas sentencias se acortan igualmente de manera muy considerable.

### **Tipologías contractuales**

El proyecto de ley introduce algunas modificaciones en la regulación de algunos tipos de contratos atípicos o temporales que, en general, suponen una disminución de las restricciones para su utilización respecto del primer Documento del Gobierno.

Las más significativas son las siguientes:

#### Contratos temporales

El Proyecto de ley mantiene, sin cambios respecto al Documento, la exención de la obligación de expresar por escrito la causa que justifica el primer contrato temporal con un trabajador cuando no exceda de 6 meses de duración. Se mantiene igualmente la ampliación de los intervalos entre sucesivos contratos temporales con el mismo trabajador (60 y 90 días según se trate de un contrato inferior o superior a 6 meses) así como el período máximo de 36 meses para sucesivos contratos temporales con el mismo trabajador.



### [Contratos de aprendizaje](#)

La exigencia de que, para poder suscribir nuevos contratos de aprendizaje, la empresa debe haber procedido en los últimos años a convertir en trabajadores indefinidos a un porcentaje del 50% de los aprendices contratados, se rebaja a un porcentaje del 30%.

### [Contratos de inserción](#)

El primer Documento del Gobierno limitaba la utilización de estos contratos (que gozan de bonificaciones de cuotas) a los desempleados mayores de 50 años con una antigüedad de 12 meses de desempleo. El proyecto de ley suprime totalmente esta modalidad contractual, permitiendo su utilización tan sólo hasta finales de 2012.

### [Contratos a tiempo parcial](#)

La obligatoriedad de comunicación administrativa de los cambios de horario en los contratos a tiempo parcial o “a llamada”, se limita sólo a las convocatorias al trabajo en los contratos intermitentes (fijos discontinuos).

### [Prácticas en empresas y stages](#)

Se encomienda al Gobierno que, en el plazo de 6 meses, apruebe uno o varios Decretos legislativos para revisar la regulación de las prácticas y los stages en las empresas, con la finalidad expresa de luchar contra los abusos que se producen en la actualidad y establecer algún tipo de retribución para los mismos.

### **Otras medidas**

#### [Prestaciones de desempleo](#)

El proyecto de ley no introduce cambios respecto del primer Documento del Gobierno que preveía la supresión de la Cassa Integrazione Extraordinaria y la Prestación de Mobilitá, y la creación de una nueva prestación de desempleo (ASPI y mini-ASPI).

Se adelanta en un año la entrada en vigor del nuevo sistema, prevista para 2018, y que se realizará en 2017.

#### [Rechazo por los desempleados de ofertas de trabajo o acciones formativas](#)

Una de las mayores novedades es el establecimiento de un nuevo régimen de sanciones para los perceptores de prestaciones de desempleo. El proyecto de ley dispone que perderán las prestaciones los desempleados que no acepten una oferta de empleo adecuado o que rechacen realizar cursos de formación o recualificación profesional o no asistan regularmente a los mismos.

Se considera oferta de empleo adecuada aquella cuya retribución no sea inferior en un 20% a la de su último trabajo.

En cuanto a la distancia geográfica del empleo ofertado o del curso de formación, se consideran adecuados los que no disten más de 50 Km. de su domicilio o aquéllos a los que el desempleado pueda acceder desde el mismo en 80 minutos con un medio de transporte público.

### Sanciones por las dimisiones en blanco

Además de la obligación de convalidación por los servicios de inspección de las dimisiones de los trabajadores en algunos supuestos (embarazo, maternidad, etc.) el proyecto de ley establece sanciones administrativas que pueden ir de 5.000 a 30.000 € para las empresas que abusen de la “hoja firmada en blanco para simular la finalización consensuada de la relación laboral”, todo ello sin perjuicio de las responsabilidades penales en que puedan incurrir.

### **Reducción de gastos de funcionamiento de las Entidades Gestoras**

Se ordena al INPS, entidad gestora de la Seguridad Social encargada también del seguro de desempleo, y al INAIL, entidad gestora del seguro de accidentes de trabajo, que adopten medidas de racionalización administrativa que conduzcan a reducir sus gastos de funcionamiento en 90 millones de € anuales a partir de 2013.

### Aplicación de la reforma a los empleados públicos

El Proyecto de ley contiene la declaración de que sus disposiciones “constituyen principios y criterios para la regulación de las relaciones laborales de los empleados de la Administración Pública”.

Aunque la Ministra Fornero se había declarado partidaria de que la reforma fuera directamente aplicable a los mismos de manera inmediata, el texto final encomienda al Ministro para la Administración Pública que, “oídas las Organizaciones sindicales más representativas del sector público, determine mediante iniciativas normativas los ámbitos, las modalidades y los plazos para la armonización de esta reforma a los empleados de las Administraciones públicas”.

### Medidas fiscales para la financiación de las prestaciones de desempleo

Otra de las grandes novedades del Proyecto de ley es la aprobación de un Capítulo de medidas fiscales, con modificaciones en algunos impuestos, cuya mayor recaudación se destinará a la financiación del nuevo régimen de prestaciones de desempleo.

Consisten fundamentalmente en la disminución de las bonificaciones fiscales en el Impuesto de la Renta para los propietarios de viviendas que las arrendaran, y para la parte exenta de renta atribuible en caso de puesta a disposición de vehículos a los trabajadores por parte de las empresas y, de otra parte, el incremento de las tasas aeroportuarias para los viajeros que suben de los 3 € actuales hasta los 5€.

El Gobierno prevé unos mayores ingresos por estos conceptos de 1.791 millones en 2013, 2.921 millones en 2014 y 2.501 millones en 2015 que se destinarán a la financiación del nuevo ASPI.

## **INFORME SOBRE SALARIOS Y DESPIDOS EN LA ADMINISTRACIÓN PÚBLICA**

---

Un informe de la OCDE señala que el salario medio en Italia se sitúa en el puesto número 23 sobre 34, por debajo de España y de Irlanda. Por otro lado, Italia se sitúa en la sexta posición en cuanto a la diferencia entre el coste del trabajo y lo que cobra neto el trabajador (la denominada "cuña fiscal"), que roza casi la mitad del importe bruto, el 47,6 % en el año 2011, cuatro décimas por encima del año anterior (frente a la media de la OCDE que es del 35,3%). Dos son las causas del empeoramiento según la OCDE: no se han producido incremento de las deducciones y los porcentajes y escalones del IRPF se mantienen sin modificaciones. Este escenario además es posible que continúe durante mucho tiempo por motivos de austeridad, por las reformas y por el equilibrio financiero. El Gobierno ha repetido en varias ocasiones que no hay márgenes para bajar los impuestos, ni siquiera sobre el trabajo.

La OCDE utiliza diferentes situaciones para calcular la presión fiscal sobre el trabajo: una persona sola sin hijos (por debajo de la media, en la media y por encima de la media) y una pareja con dos hijos (trabajando uno de ellos o los dos y con varios supuestos en diferentes niveles retributivos). En Italia, los contribuyentes solteros, con salarios elevados y las parejas con hijos y con dos salarios han soportado un tercio de la presión fiscal del área de la OCDE: respectivamente, el 53% y entre el 38,6 y el 44%.

En general los impuestos han crecido para todos los trabajadores italianos entre el 2010 y el 2011, afectando sobre todo a las familias con hijos. No es una novedad, ya que en el decenio 2000-2010 Italia siempre se ha situado por encima de la media de la OCDE. En el 2000 el peso medio de los impuestos era al menos de 10 puntos más elevado de la media para todos los tipos de familia y la deferencia se ha ampliado en estos últimos 11 años.

Un peón y un técnico administrativo con salarios netos de 1.226 y 1.620 euros, cuestan a sus empleadores, respectivamente, 2.241 y 3.050 euros. En ambos casos, casi el doble. Una diferencia dada por los impuestos IRPF, complementarios, IRAP que no favorecen la competitividad del mercado de trabajo italiano y que alimentan un empleo mal pagado y precario.

### **Empeora el poder adquisitivo de los salarios.-**

A finales de marzo de 2012 los convenios colectivos nacionales en vigor en cuanto a la parte económica corresponden al 67,4% de los trabajadores por cuenta ajena y al 61,8% del total de los salarios. En marzo el índice medio del salario pactado no ha registrado variaciones respecto a febrero, con un aumento del 1,2% respecto a marzo de 2011. A finales de mes los trabajadores en espera de renovación contractual eran el 32,6%.

Considerando que una imagen vale más que mil palabras, para ver el descenso constante del poder adquisitivo de los salarios italianos, se reproduce el siguiente gráfico, elaborado sobre datos del ISTAT, donde se comparan aumentos de precios y salarios en los últimos doce meses.



### Despidos en la Administración Pública.-

El Ministro de Función Pública y Simplificación, Filippo Patroni Griffi, ha propuesto un proyecto de ley para la regulación de los despidos disciplinarios en la Administración Pública. Además de la armonización con las normas del mercado de trabajo del sector privado (contratos flexibles y despidos), se prevé una serie de medidas para aumentar la responsabilidad y la autonomía de los directivos; un recorte de las colaboraciones externas, el reordenamiento de la Escuela Superior de la Administración Pública. En cuanto a los despidos discriminatorios y por motivos objetivos no se pide la equiparación con el sector privado, siguiendo vigente el artículo 33 del Decreto legislativo 165/2001 de "Normas generales sobre la ordenación del trabajo en las Administraciones Públicas".

Por cuanto atañe a los despidos disciplinarios, teniendo en cuenta los vínculos constitucionales y la misma naturaleza de la función pública, que prevé mayor responsabilidad y da mayores garantías, se piensa introducir una serie de hipótesis de "justificado motivo subjetivo" y reconsiderar las sanciones, que pueden contemplar tanto la conservación del puesto como la expulsión.

## NEGOCIACIÓN COLECTIVA

### PAÍSES BAJOS

#### **PETICIÓN DE DICTAMEN AL CONSEJO ECONÓMICO Y SOCIAL SOBRE EL SISTEMA DE APOYO A LA NEGOCIACIÓN COLECTIVA**

---

El Ministro de Asuntos Sociales y Empleo holandés ha pedido un dictamen al Consejo Económico y Social sobre el sistema de apoyo a la negociación colectiva. Los acuerdos alcanzados en los convenios colectivos se aplican generalmente a todos los trabajadores, por eso adquiere gran importancia que las partes implicadas en las negociaciones de convenio colectivo tengan un gran apoyo. Los sindicatos están comenzando a experimentar con la consulta a no miembros y también utilizan los medios sociales para investigar el apoyo de afiliados y no afiliados a los convenios colectivos. Se trata de lograr una amplia base de apoyo. El Ministro también está dispuesto a aceptar nuevas iniciativas de apoyo por parte de las organizaciones empresariales y sindicales.

Los sindicatos holandeses cuentan a día de hoy con 1.870.000 afiliados, de los cuales 1.197.000 están afiliados a la central sindical mayoritaria FNV y 341.000 a la segunda central sindical en tamaño, CNV. Según datos de la Oficina Central de Estadística, CBS, en el cuarto trimestre de 2011 hubo más de 7.900.000 empleos para trabajadores.

Los estudios que se han llevado a cabo muestran que en la actualidad el sistema de negociación de acuerdo colectivo tiene apoyo suficiente, pero se necesita que este apoyo también se fortalezca a (medio) largo plazo, teniendo en cuenta el descenso y el envejecimiento de los miembros de los sindicatos. Por ello, el ministro de Asuntos Sociales y Empleo, Sr. Kamp pedirá un dictamen al órgano de consejo del gobierno cuyos miembros son empresarios, trabajadores y expertos independientes, SER, para saber si las actuales iniciativas de las partes son suficientes para apoyar la cobertura a medio-largo plazo del sistema de negociación de convenios colectivos. Esta consulta se hace necesaria a la luz de las nuevas tendencias sociales tales como la individualización, la descentralización en las formas de condiciones laborales y la flexibilización del mercado laboral.

Se quiere impulsar una mayor flexibilidad y más trabajo a medida y desde el Ministerio de Asuntos Sociales y Empleo se considera que ello debe estar garantizado en las condiciones laborales. Por eso también se ha pedido consejo a la Fundación de Trabajo sobre la mejor forma de encauzar la posibilidad de que las partes que quieran apartarse de los acuerdos generales de convenio colectivo puedan hacerlo. Kamp quiere que las denominadas "modalidades de dispensa" estén ultimadas el próximo mes de junio. Considera que es bueno que empresarios y trabajadores alcancen acuerdos de convenio colectivo, contribuyen a un buen desarrollo económico social. Además, contribuyen a evitar que empresarios y trabajadores puedan alcanzar entre ellos acuerdos individuales. No obstante, los acuerdos centrales deberían ofrecer suficiente flexibilidad.

Actualmente, los convenios colectivos ofrecen muchas posibilidades de trabajo a medida y de flexibilidad. Ya hay disposiciones de convenios colectivos que puede completar la propia empresa. Algunos ejemplos de ello son los "convenios colectivos a la carta" y los planes de opciones de presupuesto que cada vez son más frecuentes. Esta clase de personalización no sólo contribuye a aumentar el apoyo al acuerdo, sino que también contribuye a que el mercado de trabajo funcione bien.

El ministro Kamp sugiere que sería deseable que el propio convenio colectivo determinara bajo qué circunstancias se podría llevar a cabo una divergencia del propio acuerdo de convenio colectivo.

Los últimos datos de los que se dispone muestran que la dinámica del mercado de trabajo también ha sufrido un retroceso. En el cuarto trimestre de 2011 hubo 167.000 ofertas de trabajo

**AREA DE ASUNTOS  
SOCIALES Y  
SERVICIOS SOCIALES**

## ALEMANIA

### **CINCO AÑOS DE PRESTACIÓN PARENTAL**

---

En enero de 2007 se introdujo en Alemania la prestación parental (Elterngeld) en sustitución a la prestación para educación de hijos (Erziehungsgeld). La prestación estatal basada en la necesidad individual y abonada durante un período de dos años dio paso a una prestación con carácter de compensación salarial abonada durante 12 meses (14 meses si participa el otro progenitor). El objetivo de la prestación parental fue incentivar a las madres<sup>18</sup> a reincorporarse antes a la vida laboral. El Instituto Alemán de Investigación Económica (DIW) ha realizado una evaluación<sup>19</sup> de esta prestación cuatro años después de su introducción, y concluye que si bien la actividad laboral de las madres se ha reducido en el primer año de vida de sus hijos, en el segundo año ha mejorado la posibilidad de regresar a sus puestos de trabajo, por lo que ven cumplida la misión política de la prestación.

#### **Regulación de la prestación parental**

La prestación parental está configurada como una compensación salarial y suple una parte del salario neto percibido en los doce meses anteriores al nacimiento del hijo, con un mínimo de 300 y un máximo de 1.800 euros al mes. El porcentaje de la prestación depende del salario:

> 1.240 €	65%
1.220-1.240 €	66%
1.000-1.200 €	67%
< 1.000 €	0,1€ por cada 2 € hasta el 100%

La prestación sólo se otorga cuando el progenitor trabaja menos de 30 horas semanales; en este caso percibe el 67% de la diferencia entre los salarios anterior y posterior al nacimiento del hijo, manteniéndose el importe mínimo de 300 euros. Las familias que tienen otro hijo menor de 3 años o dos hijos menores de 6 años perciben una bonificación adicional consistente en el 10% de la prestación, con un mínimo de 75 euros. En caso de partos múltiples la prestación se incrementa en 300 euros por cada hijo más. Las familias con ingresos anuales superiores a 500.000 euros (familias monoparentales: 250.000 euros) no tienen derecho a la prestación.

La prestación parental se abona durante 12 meses, 14 meses cuando es el otro progenitor quien hace uso del permiso durante por lo menos dos meses más. Las familias monoparentales con patria potestad exclusiva pueden percibir la prestación durante 14 meses. Adicionalmente existe la posibilidad de percibir la prestación durante 24 ó 28 meses, en ese caso el importe de la prestación mensual se divide a la mitad.

#### **Un incentivo para la reinserción en la vida laboral**

La sustitución de la prestación para educación de hijos por la prestación parental ha transformado básicamente el incentivo laboral de las madres o del progenitor que se acoge al permiso, tanto por lo que respecta al importe de la prestación como a su duración, así como a la motivación para hacer uso del permiso. En comparación con la prestación para

---

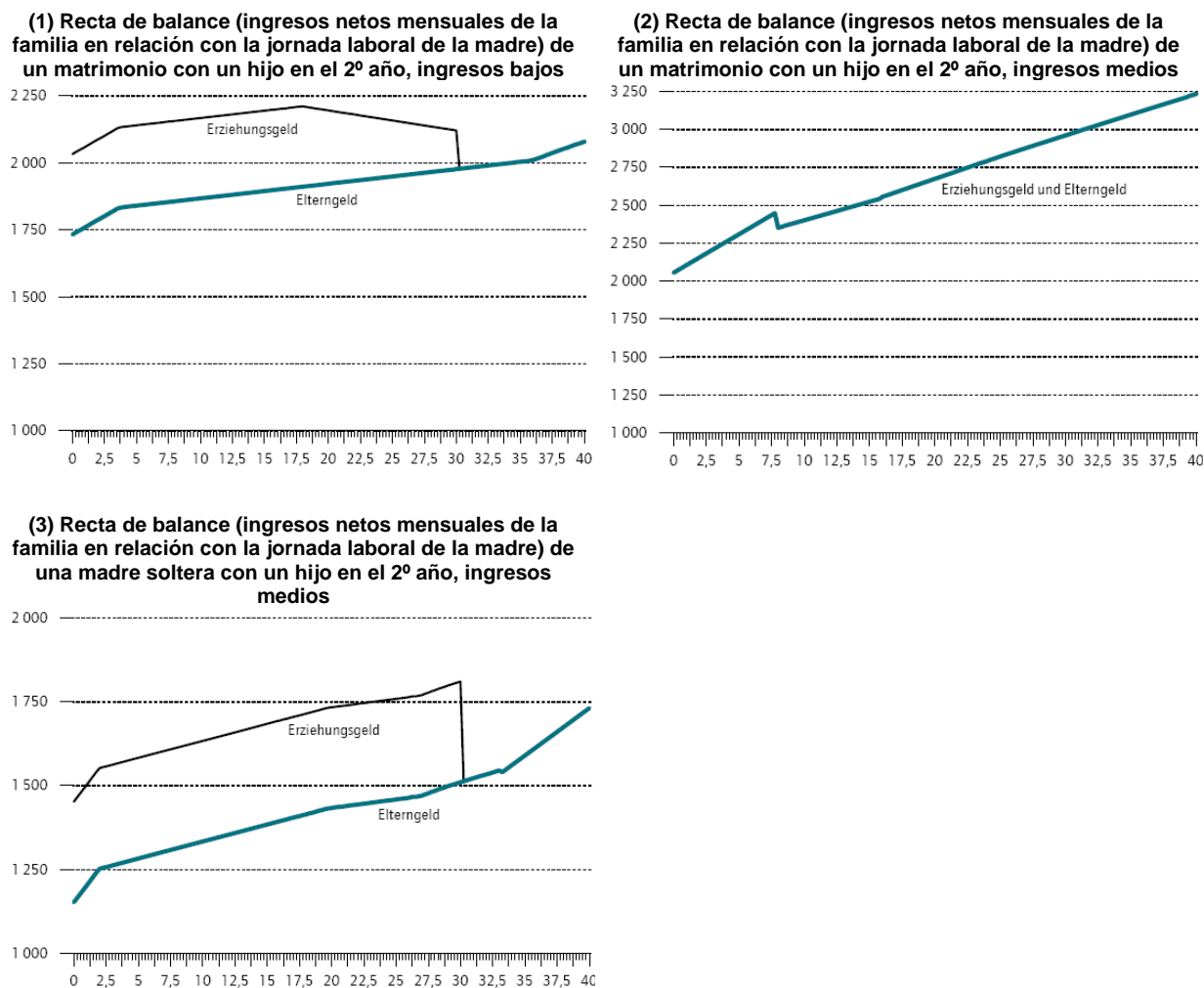
<sup>18</sup> Debido a que por lo general son las mujeres las que interrumpen su vida laboral tras el nacimiento de sus hijos, se habla en este informe de "madres", lo que no excluye que también haya padres que interrumpen su ocupación durante un período superior a los dos meses adicionales.

<sup>19</sup> "Elterngeld führt im zweiten Jahr nach Geburt zu höherer Erwerbsbeteiligung von Müttern" DIW Wochenbericht 9.2012.

[http://www.diw.de/de/diw\\_01.c.100404.de/publikationen\\_veranstaltungen/publikationen/wochenbericht/wochenbericht.html?skip=20](http://www.diw.de/de/diw_01.c.100404.de/publikationen_veranstaltungen/publikationen/wochenbericht/wochenbericht.html?skip=20)



educación en el primer año el importe es más elevado y se garantiza el mínimo de 300 euros al mes, mientras que antes algunas madres no tenían derecho a la prestación. Sin embargo, en el segundo año en algunos hogares la prestación es más baja, lo que ocasiona que, sobre todo las madres, vuelvan antes a la vida laboral. Este cambio se refleja claramente en las denominadas “rectas de balance” de las familias en el segundo año de vida del hijo en relación con la jornada laboral de la madre:



Para una madre con ingresos bajos (1) ambas rectas de balance discurren muy planas. Si se percibe la prestación por desempleo no contributiva (Hartz IV), ésta se reduce conforme aumentan los ingresos salariales tanto en la prestación por educación como en la prestación parental. En el supuesto de que el cónyuge trabaje a jornada completa, la prestación por educación se reducía gradualmente a partir de unos ingresos de 16.500 euros, que en este caso se alcanzan cuando la madre trabaja 18 horas. A partir de ese importe la tendencia es negativa, ya que se recortan ambas prestaciones. Con la prestación parental la recta es siempre ascendente, ambas rectas coinciden en el ámbito de las 30 horas, ya que a partir de esta jornada laboral la prestación por educación dejaba de concederse.

Para familias en las que ambos cónyuges tienen salarios medios (2) no hay diferencias entre ambas prestaciones, ya que los ingresos son demasiado elevados para percibir la

prestación por educación aun cuando la madre no trabaje<sup>20</sup>. Por este motivo ambas rectas transcurren de forma idéntica.

Para las madres solteras con ingresos medios (3) el trabajo a jornada parcial hasta 30 horas era relativamente atractivo con la prestación por educación. Con la prestación parental no existe este límite, por lo que resulta más atractivo trabajar a jornada completa.

### Consecuencias de estos cambios de la motivación

Como se ha visto, la prestación parental impulsa más o menos a trabajar según los ingresos, el puesto de trabajo anterior al nacimiento o la cantidad de hijos. Para calcular los efectos los expertos del DIW no se basan en el promedio de la población sino en tres diferentes tipos de hogares: mujeres casadas con un hijo, mujeres casadas con dos hijos y mujeres solas con un hijo. Dentro de estos tres grupos se distingue asimismo por región e ingresos.

Con excepción del grupo de mujeres casadas con dos hijos y bajos ingresos, en el primer año la posibilidad de reincorporarse a un puesto de trabajo a jornada completa o parcial ha bajado con la introducción de la prestación parental (mujeres con un hijo a jornada parcial: -1,05%, a jornada completa: -0,69%). Las “madres solteras” no tienen más dificultades que antes para reincorporarse a la vida laboral en el primer año, al igual que las familias con pocos ingresos, ya que se mantiene el derecho a percibir la prestación durante ese período. Por otra parte, las madres con ingresos elevados sí han notado diferencias, ya que con el régimen anterior no tenían derecho a la prestación.

En el segundo año de vida del hijo la reincorporación a la vida laboral mejora con la prestación parental para todas las mujeres, en particular las que tienen bajos ingresos, debido a la extinción de la prestación (mujeres con un hijo a jornada parcial: +0,56%). En el este del país (+2,13%) los efectos son mayores que en el oeste debido a que en promedio los ingresos son menores y probablemente en estas regiones sigue habiendo una mejor infraestructura para el cuidado de menores.

De forma global cabe destacar que no ha habido grandes modificaciones a la hora de volver a trabajar, aunque los efectos sí se diferencian por regiones, ingresos, cantidad de hijos y estado civil. En las mujeres en Alemania oriental y en las mujeres casadas los efectos son positivos. En estas últimas predomina el empleo parcial, principalmente cuando tienen ingresos bajos (un hijo: +2,13%, dos hijos: 1,52%; en el este de Alemania: +1,62% y +1,38%, respectivamente).

---

<sup>20</sup> A partir de 30.000 euros anuales en los primeros seis meses (23.000 euros para familias monoparentales) no se concedía la prestación para educación.

Porcentaje de mujeres que iniciaron una actividad laboral en los dos primeros años de vida de sus hijos antes de la introducción de la prestación parental y diferencias tras la introducción				
	Jornada parcial (%)	Diferencia en puntos	Jornada completa %	Diferencia en puntos
<b>Familias con 1 hijo</b>				
Total	44,8	-0,49	9,2	-0,58
Oeste	45,8	-0,56	7,8	-0,49
Este	37,3	1,62	20,9	0,28
Ingresos bajos	40,6	2,13	7,9	0,19
Ingresos elevados	45,6	-0,74	9,6	-0,65
<b>Familias con 2 hijos</b>				
Total	41,5	0,33	5,8	-0,13
Oeste	42,9	-0,13	4,9	-0,17
Este	35,1	1,38	13,1	0,46
Ingresos bajos	37,6	1,52	4,7	0,28
Ingresos elevados	42,8	-0,31	6,2	-0,37
<b>Mujeres solas/1 hijo</b>				
Total	35,6	-0,09	7,3	0,56
Oeste	36,2	-0,07	6,2	0,48
Este	32,3	-0,20	18,0	1,27

### Conclusiones del estudio

Los cambios en los incentivos para reincorporarse a la vida laboral tras la introducción de la prestación parental dependen de dos factores: por una parte de los ingresos familiares, pues únicamente las familias con bajos ingresos percibían la anterior prestación para educación de los hijos, y por otra del salario percibido antes del nacimiento, que a su vez influye en el importe de la prestación parental. En general se puede afirmar que en el primer año no ha habido grandes cambios para las madres con pocos ingresos, a diferencia del segundo, en que se extinguía la anterior prestación. Para madres con salarios elevados o elevados ingresos familiares la situación cambia el primer año, ya que tienen el mismo derecho a percibir la prestación parental que las primeras, mientras que no lo tenían a percibir la prestación para educación. No cambia nada en el segundo año, ya que tampoco habrían percibido antes la prestación para educación.

Los resultados muestran que más madres interrumpen su vida laboral durante el primer año de vida de sus hijos, mientras que se ha incrementado la posibilidad de reincorporarse en el segundo. Sobre todo para mujeres con bajos ingresos a los dos años la cuota de empleo es mayor que antes, lo que a su vez repercute en sus ingresos y en la posibilidad de cotizar para el seguro de pensiones. Otros estudios muestran que las largas interrupciones de la vida laboral ocasionan que cuando las madres se reincorporan a la vida laboral perciben salarios inferiores.

Los investigadores ven cumplida así la misión política de la prestación parental, ya que son más las mujeres que pueden asegurarse su propia existencia económica: gracias a la reducción de la interrupción de la vida laboral pueden obtener ingresos más elevados, más oportunidades laborales y una mejor previsión para la jubilación. La prestación parental también ha cambiado la disposición de los padres para cuidar a sus hijos: mientras que antes sólo un 3,5% solicitaba un permiso parental, actualmente lo hace aprox. un 25%.

Los autores del informe insisten en que una mayor incorporación de las madres en la vida laboral debe conllevar la mejora de las infraestructuras de la atención a menores de tres años. Con la Ley sobre la promoción de menores de 16 de octubre de 2008 se decidió la

creación de plazas de guarderías y el establecimiento del derecho a una plaza para todos los menores de este grupo de edad. En la actualidad el proyecto del Gobierno se ve amenazado por la falta de personal de atención en las guarderías. El Ministerio de Familia habla de una falta de cerca de 14.000 educadores en los länder occidentales del país, que son los que tienen mayor necesidad por carecer de una infraestructura que ya existía en los länder orientales.

Por otra parte, los expertos del DIW critican como inconsistente y contradictoria la propuesta del Gobierno de introducir en 2013 una prestación para los progenitores que cuiden a sus hijos en casa en lugar de llevarlos a la guardería. La prestación, sobre la que decidirá el Parlamento en primavera, está destinada a los padres de menores de tres años y consistirá en 100 euros al mes (2014: 150 euros). El Comisario Europeo de Asuntos Sociales, Laszlo Andor, ha declarado el rechazo de la Unión Europea a la prestación por considerar que de este modo se anima a las mujeres a quedarse en casa en lugar de integrarse en el mercado laboral, en un momento en el que impera la necesidad de promover el empleo.

## FRANCIA

### **SUBSIDIO DE DISCAPACITADOS ADULTOS: “RESTRICCIÓN SUSTANTIVA Y DURADERA DE ACCESO AL EMPLEO”<sup>21</sup>**

---

Instaurada por la ley de presupuestos generales del Estado para 2007, la noción de restricción sustantiva y duradera de acceso al empleo (RSDAE) ha sido definida en un decreto de 16 de agosto de 2011 y explicada en una circular de la Dirección general de cohesión social (DGCS) de 27 de octubre. La RSDAE es una condición para la atribución del subsidio de discapacitados adultos (AAH) a las personas con un porcentaje de discapacidad permanente comprendida entre el 50 y el 79%. Sustituye al requisito anterior de “imposibilidad de obtener un empleo”.

Según la DGCS esta reforma persigue dos objetivos. El primero es armonizar en el conjunto del territorio las prácticas de atribución del AAH por las comisiones de derechos y de autonomía de las personas discapacitadas. El segundo, es permitir a los agentes locales diferenciar mejor a los beneficiarios de la prestación AAH de aquéllos que encuadrarían mejor en la prestación “renta de solidaridad activa”.

La RSDAE está en vigor desde el 1 de septiembre de 2011 y se aplica a todas las decisiones de atribución o renovación de la prestación, sea cual sea la fecha en que se presentó la solicitud.

#### **Carácter sustantivo de la restricción**

El carácter sustantivo de la restricción de acceso al empleo debe evaluarse teniendo en cuenta los diversos criterios establecidos en el decreto de 16 de agosto de 2011 y los explica la circular de 27 de octubre de 2011.

#### Los principios

La restricción es sustantiva cuando el solicitante encuentra, a causa de su discapacidad, dificultades importantes de acceso al empleo (Código de la Seguridad Social art. D. 821-1-2). Estas dificultades se evalúan teniendo en cuenta:

- las limitaciones que originaron la discapacidad;
- la limitación de la actividad derivada directamente de aquéllas.
- las molestias y efectos de los tratamientos y las terapias que requiere la discapacidad;

Los trastornos que pueden agravar estas deficiencias y las limitaciones de estas actividades.

#### Limitación de la actividad.

Las comisiones de derechos y de autonomía de personas discapacitadas deben apreciar la influencia de la discapacidad y limitaciones de actividad sobre las posibilidades de acceso a un empleo o de conservarlo. Sin embargo, subraya la administración, no hay siempre una correlación exacta entre la importancia de la incapacidad, las limitaciones de la actividad y el acceso al empleo. Así, por ejemplo, personas con deficiencias importantes pueden trabajar si se realizan modificaciones en el puesto de trabajo. En otros casos, unas limitaciones de actividad de menor entidad pueden conciliarse menos con una actividad profesional (circular de 27 de octubre de 2011)

---

<sup>21</sup> Actualités sociales hebdomadaires de 23 mars 2012

La DGCS pide a las comisiones de derechos y de autonomía que presten una atención particular a ciertas limitaciones de actividad que puedan tener un impacto particular sobre las posibilidades de acceso al empleo. Se trata de actividades que figuran en el apartado “actividades, capacidades funcionales” de la guía de evaluación “GEVA” (circular de 27 de octubre de 2011):

- actividades del ámbito “movilidad, manipulación: desplazarse;
- actividades del ámbito “tareas y exigencias generales, relación con otros”: orientarse en el tiempo, orientarse en el espacio, tener relaciones con otros en conformidad con las reglas sociales;
- actividades del ámbito “comunicación”: llevar una conversación, utilizar aparatos y técnicas de comunicación;
- actividades del ámbito “aplicación de conocimientos, aprendizaje”: adquirir unos conocimientos profesionales, aplicar unos conocimientos profesionales.

### Tratamientos y trastornos agravantes

Las comisiones de derechos y autonomía de las personas discapacitadas (CDAPH) deben identificar los trastornos motivados por el tratamiento, por sus efectos secundarios, sus modalidades de administración, la necesidad del seguimiento periódico o necesidades de consulta u hospitalizaciones repetidas (circular de 27 de octubre de 2011).

Como trastornos que pueden agravar las deficiencias y limitaciones de actividades, la DGCS pide a las comisiones que tengan en cuenta, por ejemplo, el dolor, la fatiga, la tolerancia limitada al esfuerzo o la dificultad a controlar el estrés, cuando estos elementos tienen un impacto notable y tienen una duración previsible de un año, como mínimo (circular de 27 de octubre de 2011)

### **Ausencia de carácter sustantivo.**

La restricción de acceso al empleo no tiene “carácter sustantivo” cuando puede ser superada por la persona discapacitada. Se considera que esto ocurre cuando:

- se aportan las respuestas adecuadas, sin que constituyan cargas desproporcionadas, a las necesidades de compensación, facilitando de esta manera el acceso a un empleo;
- cuando, en cumplimiento de las obligaciones legales de empleo de personas discapacitadas, sin que ello constituya una carga desproporcionada, el empleador modifica y adapta el puesto de trabajo al discapacitado;
- cuando hay potencialidad de adaptación. En la circular de 27 de octubre de 2011, la DGCS explicita estas situaciones con diversos ejemplos.

### Compensación

El plan personalizado de compensación<sup>22</sup>, especialmente en su apartado dedicado al empleo y a la formación profesional, propone medidas para favorecer el acceso al empleo, entren o no en el ámbito de competencias de la CDAPH. Por ejemplo, cuando se trata de posibilidades de desplazamiento, la DHCS solicita a la comisión que tenga en cuenta las posibilidades de compensación que pueden concederse en función de la situación de la persona discapacitada, principalmente a título de prestación de compensación de la

<sup>22</sup> Este plan, elaborado por un equipo multidisciplinar, toma en cuenta las necesidades y las aspiraciones de la persona discapacitada tal y como las presenta en su proyecto de vida y forma parte de los elementos tomados en consideración por la CDAPH para tomar sus decisiones

discapacidad. Si existe una posibilidad de compensación, el factor exterior “desplazamiento” no puede tenerse en cuenta a efectos de reconocimiento de la RSDAE (circular de 27 de octubre de 2011).

#### Toma en consideración de la necesidad de formación

Para la Dirección general de la cohesión social, el acceso efectivo de la persona discapacitada a una formación no basta para descartar el reconocimiento de la RSDAE. La CDAPH debe evaluar la aptitud de la persona para adquirir nuevas competencias. Si las limitaciones de las facultades de aprendizaje están relacionadas con la deficiencia principal o con deficiencias a ella asociadas, pueden ser un factor de reconocimiento de la RSDAE (circular de 27 de octubre de 2011).

#### Modificaciones del puesto de trabajo

Para valorar si las obligaciones del empleador de modificar el puesto de trabajo de la persona discapacitada son desproporcionadas, la CDAPH debe contemplar, en particular, los topes máximos de ayudas financieras de los diferentes organismos gestores en materia de discapacidad y las dificultades de aplicación de estas medidas. Cuando las posibilidades de modificación del puesto de trabajo se consideran “razonables”, no constituyen un elemento para el reconocimiento de una RSDAE (circular de 27 de octubre de 2011).

#### Potencial de adaptación de la persona.

El análisis de las posibilidades de inserción profesional, implica conocer las potencialidades y las capacidades de adaptación. “En efecto, con deficiencias comparables, las posibilidades de acceso al empleo pueden variar en función de las compensaciones individuales que pueden aportar las personas” (circular de 27 de octubre de 2011).

La CDAPH debe asegurarse que se ha valorado o que puede valorarse la utilización apropiada y efectiva de la readaptación funcional, de la reeducación, de la rehabilitación y de la educación de la persona discapacitada y/o de su entorno a la compensación en todas sus modalidades, incluida la cognitiva, gestual y estratégica (desarrollo de las estrategias para compensar la discapacidad y soslayar las dificultades). Si fuese necesario, el equipo multidisciplinar puede hacer propuestas en este sentido en el plan personalizado de compensación.

Inversamente, aclara la DGCS, cuando las tentativas de reeducación- readaptación no han dado el resultado esperado, esta situación debe tenerse en cuenta a efectos del reconocimiento de la restricción sustantiva y duradera de acceso al empleo (circular de 27 de octubre de 2011).

#### **Carácter duradero de la restricción**

La restricción de acceso al empleo se considera “duradera” cuando su duración previsible es, como mínimo, de un año contado a partir de la presentación de la solicitud del subsidio de discapacitados adultos (AAH), incluso si la situación médica del solicitante no está estabilizada (Código de la seguridad social, artículo D.821-1-1-2, párrafo 12). En efecto “los factores que han permitido reconocer la RSDAE en función de la discapacidad pueden evolucionar con el tiempo” (circular de 27 de octubre de 2011).

### Evolución de los trastornos

Si los trastornos de la persona discapacitada presentasen un carácter evolutivo, las perspectivas de mejoría o de agravación deben ser valoradas a efectos de reconocimiento de la RSDAE. En caso de perspectiva de mejora, la CDAPH debe prever medidas destinadas a preparar el acceso al empleo. En este supuesto, la DGCS estima que podría reconocerse la RSDAE por una duración corta (un año). En caso de perspectiva de agravación, sobre todo si esta evolución es rápida, esta debe ser tenida en cuenta para fijar una duración más larga (dos años, por ejemplo). (Circular de 27 de octubre de 2011).

### Fluctuación de las deficiencias e incapacidades

De la misma manera, el carácter fluctuante de ciertas deficiencias o incapacidades debe tenerse en cuenta. Para la administración, la frecuencia, duración, importancia y consecuencias de los diferentes episodios ligados con la discapacidad son elementos que deben tenerse en cuenta, entre otros, para reconocer o no la RSDAE. Subraya la importancia de prever un nuevo examen del expediente a breve plazo (circular de 27 de octubre de 2011).

### Noción de empleo

El decreto de 16 de agosto de 2011 y la circular de 27 de octubre de 2011 señalan cuales son las situaciones de empleo o de “no empleo” que hay que tener en cuenta para la valoración de la RSDAE. Cada situación va acompañada de algunos ejemplos.

### Los principios

A efectos de reconocimiento de la RSDAE, el empleo al que podría acceder la persona discapacitada se entiende que es una actividad profesional que le confiere las ventajas y beneficios reconocidos a los trabajadores por la legislación laboral y de la seguridad social. (Código de la seguridad social Art. D.821-1-2, párrafo 12). La DGCS entiende esta noción como el ejercicio de una actividad profesional en medio “ordinario” de trabajo. La situación de empleo incluye todas las personas que se encuentran en tres categorías: trabajo por cuenta ajena, trabajo autónomo, trabajo familiar no remunerado (Circular de 27 de octubre de 2011).

El reconocimiento de una restricción sustantiva y duradera de acceso al empleo es compatible con (Código de la seguridad social, artículo D.821-1-2 párrafos 8 a 11):

- el ejercicio de una actividad profesional ejercida en un medio adaptado “milieu protégé”. En efecto, un trabajador discapacitado, orientado hacia un establecimiento o servicio de ayuda por el trabajo (CAT) tiene una capacidad de trabajo reconocida por la CDAPH inferior a un tercio de la capacidad de una persona no discapacitada, lo que debe tenerse muy en cuenta para el reconocimiento de una RSDAE (Circular de 27 de octubre de 2011);
- el ejercicio de una actividad profesional en medio ordinario de trabajo de una duración inferior a la media jornada cuando esta limitación del tiempo de trabajo obedece exclusivamente a los efectos de la discapacidad;
- la realización de una formación profesional específica o común, incluso remunerada, resulte o no de una decisión de orientación aprobada por la CDAPH. La administración precisa que se trata de formaciones profesionales cursadas por personas discapacitadas, ya sean desempleadas o con una actividad profesional, sea cual sea la duración de la formación. En efecto, “siendo uno de los objetivos el incitar a las personas discapacitadas a acceder o conservar un empleo, no es



conveniente impedir o desanimarlo a cursar una formación profesional” (Circular de 27 de octubre de 2011)

### Dificultades de acceso al empleo

En la circular de 27 de octubre de 2011, la DGCS presenta los factores que constituyen la noción de “dificultades de acceso al empleo”, de los cuales algunos están directa y exclusivamente unidos a la discapacidad de la persona.

### Dificultades de acceso al empleo ligadas a la discapacidad

En ciertos casos, la situación médica de la persona puede ser suficiente para que la comisión de derechos y autonomía reconozca o no una RSDAE.

### Otros factores

Es frecuente que la reducción de las posibilidades de acceso al empleo no resulte de un factor único directamente ligado a la discapacidad de la persona. La discapacidad se puede combinar con otros factores que, por otra parte, constituyan un freno al empleo y que encuentran igualmente las personas no discapacitadas.

Por ejemplo, factores personales:

- relacionados con la situación social y familiar (edad, condiciones de alojamiento...)
- relativos al itinerario escolar y profesional de la persona discapacitada (formación inicial y permanente, competencias adquiridas, duración de la inactividad, proyecto profesional, motivación...)

Estos factores pueden ser también exteriores a la persona, como, por ejemplo:

- relacionados con el medio local (estado y adaptación de la red de transportes...)
- ligados al contexto del mercado local de trabajo.

### Modalidades de la toma en consideración

Los factores limitativos de orden personal o exteriores a la persona sólo pueden ser tomados en consideración a efectos de la RSDAE de forma secundaria y sólo si los efectos de la discapacidad tienen un impacto sobre ellos. Únicamente los factores sobre los que la discapacidad del solicitante genera o agrava una restricción suplementaria en relación con una persona no discapacitada pueden influir en la concesión de la RSDAE (Circular de 27 de octubre de 2011)

La administración pone varios ejemplos para ayudar a las comisiones de derechos y de autonomía a escoger entre los factores a tener en cuenta o a descartar:

- La existencia de una interrupción prolongada de actividad profesional es un factor que disminuye las posibilidades de empleo. Pero solo debe tenerse en cuenta a efectos de la RSDAE cuando dicha interrupción está directa y exclusivamente relacionada con la discapacidad;
- La edad por si sola no es un factor a atender en cuenta directamente. Sin embargo, la CDAPH debe apreciar si los problemas de salud debidos al envejecimiento contribuyen a aumentar los efectos de la discapacidad.
- La comparación de las perspectivas de acceso al empleo, para una persona discapacitada o una persona sin discapacidad, están condicionadas en parte por el contexto local del mercado de trabajo. La CDAPH debe identificar un impacto

particular de la discapacidad sobre el acceso al empleo en un mercado de trabajo determinado. En este marco, la administración invita a la comisión a comparar los itinerarios escolares y profesionales (nivel de estudios, diplomas, formación, experiencia profesional...) Por ejemplo, una persona que solo podría ocupar un puesto en sectores que localmente se encuentran en crisis, porque su discapacidad excluye toda posibilidad de reconversión profesional a través de la formación, se le debe reconocer una RSDAE. En efecto, es necesario valorar las dificultades particulares que encuentra una persona discapacitada en relación con una persona no discapacitada en el caso de una movilidad geográfica hacia una cuenca de empleo más favorable (trastornos relacionados con el tratamiento que debe recibir la persona discapacitada...)

### Dificultades de conservación del empleo.

El artículo D. 821-1-2 del código de la seguridad social que define la RSDAE afecta no solo al acceso sino también a la conservación del empleo durante una duración mínima que se valorará individualmente. Según la DGCS, la duración no podrá ser inferior a 2 meses, tiempo que corresponde a la duración máxima del periodo de prueba de un contrato de trabajo de duración indeterminada para los trabajadores fijada por el código de trabajo. En efecto, una dificultad de conservación del empleo durante este periodo puede caracterizar una dificultad más general para acceder al empleo, explica la DGCS. Por ello, las personas que han sufrido repetidos fracasos en sus tentativas de inserción o reinserción profesional entran en la categoría de la RSDAE si el examen de su situación establece que estas fracasos tienen una relación directa con los efectos de la discapacidad y que no son el resultado, por ejemplo, de una orientación inadecuada (circular de 27 de octubre de 2011)

### **Duración de la atribución**

La duración de atribución de la restricción sustantiva y duradera de acceso al empleo va de 1 a 2 años y se puede modular en función de diversos criterios.

### Duración máxima de 2 años

La RSDAE se reconoce por un periodo de 1 a 2 años (Código de la seguridad social artículo D.821-1-2). Para las personas discapacitadas que reúnen los requisitos necesarios, la duración de atribución del subsidio de discapacitados adultos (AAH) puede, igualmente, variar de 1 a 2 años (en lugar de 5 anteriormente). Esta "coincidencia" de duraciones entre la RSDAE y la AAH es coherente con el carácter evolutivo de la RSDAE, estima la administración (circular de 27 de octubre de 2011).

No obstante, la duración de la atribución inicial no predetermina las decisiones posteriores cuando se vuelva a examinar el expediente en el marco de la renovación de la AAH. La comisión de derechos y de autonomía debe proceder nuevamente a un examen minucioso de la condición de la RSDAE.

La administración pide, además, a la CDAPH que preste una atención particular a:

- las primeras atribuciones;
- a las primeras solicitudes de renovación de la AAH;
- a las solicitudes presentadas por los jóvenes adultos;
- a las solicitudes de personas cuya discapacidad se caracteriza por una variabilidad de trastornos;
- y a las solicitudes de personas cuya discapacidad es de reciente o tardía aparición.

### Modulación de la duración

Para el conjunto de supuestos, la duración de la atribución puede modularse principalmente en función de:

- perspectivas de mejora o, inversamente, de agravación de los trastornos de la discapacidad;
- posibilidades o dificultades de aplicación de las medidas de compensación de la discapacidad destinadas a facilitar el acceso al empleo o conservación en el empleo de la persona;
- de los plazos de aplicación de estas medidas de compensación.

**AREA DE MIGRACIONES**

## ITALIA

### **SITUACIÓN DE LAS MIGRACIONES**

---

#### **Permiso de un año para los extracomunitarios desempleados**

El artículo 58 del proyecto de Ley de reforma del mercado de trabajo, que debería modificar el artículo 22.11 del Texto Único para la Inmigración, prevé que el trabajador extranjero con permiso de trabajo por cuenta ajena que deje de trabajar, aunque sea por su propia decisión, puede inscribirse como demandante de empleo durante la validez de su permiso, siempre que no sea de trabajo por temporada. Además, en caso de que el extranjero pierda su trabajo en el ámbito de despidos colectivos, el centro de empleo competente debe proceder a su inscripción en las "listas de movilidad", que le da derecho a la correspondiente indemnización. La modificación introducida por el proyecto de ley tiene como objetivo que el extranjero permanezca en Italia mediante la sustitución del permiso de residencia por un permiso "en espera de trabajo" durante todo el tiempo que percibe la prestación, y también si puede demostrar una renta mínima, procedente de fuente lícita, de 429 euros mensuales.

#### **Llega a Italia la Tarjeta Azul**

El Consejo de Ministros ha aprobado un esquema de proyecto de ley que introducirá el permiso de residencia para trabajadores altamente especializados. Se trata de la "tarjeta azul", prevista por la directiva 2009/50/CE que reconoce el papel fundamental de la migración legal para el fomento de la economía, incrementando la competitividad de las empresas y la capacidad de atraer trabajadores de alto perfil formativo y profesional. Este tipo de permiso tendrá duración de hasta 4 años renovables y permitirá beneficiarse de derechos socioeconómico equiparables a los de los ciudadanos comunitarios, garantizando condiciones más favorables para la reagrupación familiar. En Italia los extranjeros representan el 7,5% de la fuerza de trabajo y contribuyen al 11,15% del PIB. Según estimaciones del Ministerio de Trabajo y Política Social en el periodo 2011-2015 Italia necesitará 100.000 inmigrantes, y en el periodo 2016-2020 esta necesidad subiría a 260.000.