



ACTUALIDAD INTERNACIONAL SOCIOLABORAL

Nº 163
Diciembre-2012

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



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

NIPO : 270-12-001-1

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

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

INTRODUCCIÓN

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

Dentro del bloque de la **Información Internacional**, en el primer capítulo, dedicado a la **Situación política, económica y social**, de **Francia** se publican dos documentos: el primero es un resumen del Informe sobre la reactivación de la competitividad, elaborado por D. Louis Gallois, Comisario General de las Inversiones, en el que propone una batería de medidas de carácter económico-social para reactivar la competitividad de la industria francesa; el segundo es una noticia que informa de la celebración durante el mes de diciembre de la Conferencia sobre la lucha contra la pobreza, en la cual se determinarán los objetivos del Gobierno en materia de políticas sociales para los próximos años; de **Países Bajos** se insertan dos artículos: el primero se refiere a la situación general de la economía holandesa hasta el tercer trimestre de 2012, según los datos de la Oficina Central de Estadística; el segundo es una información sobre las principales características de la población residente en el país así como su evolución en los últimos años; 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 incluyen los datos más significativos de las prestaciones del Sistema de Seguridad Social durante el año 2012; por otra parte se informa de los problemas financieros que afronta en los próximos años el sistema sanitario.

En el capítulo de **Mercado de Trabajo**, en el apartado de **Empleo/Desempleo**, de **Alemania** se publica un artículo sobre la situación del mercado laboral en el mes de noviembre en el que la tasa de desempleo se mantiene en el 6,5 % según los datos aportados por la Oficina Federal de Estadística; de **Bélgica** se informa de la Ley aprobada por el Gobierno que obliga a las empresas con más de 45 trabajadores a la realización de un Plan Anual de Empleo que debe recoger las medidas más significativas de la relación laboral; de **Canadá** se publica un artículo sobre la situación del mercado de trabajo en el mes de junio, en el que la tasa de desempleo se mantiene en el 7,4%; de **EE.UU** se publican los principales indicadores del mercado de trabajo durante el mes de noviembre, según los datos de la Oficina de Estadísticas Laborales del Departamento de Trabajo, en que se crearon 146.000 puestos de trabajo y la tasa de desempleo descendió al 7,7 %; de **Grecia** se publican los datos de la Encuesta Trimestral sobre población activa, en relación al tercer trimestre de 2012, en el que la tasa de desempleo se sitúa en el 24,8 %, teniendo en cuenta a su vez otros indicadores, según los datos de la Autoridad Helena de Estadística; de **Italia** se informa sobre la situación del mercado de trabajo durante el tercer trimestre de 2012, según los datos suministrados por el Instituto Nacional de Estadística, en el que la tasa de desempleo se sitúa en el 9,8% de la población activa; de **Países Bajos** se publican dos artículos: el primero se refiere a los acuerdos alcanzados por las formaciones políticas que forman el Gobierno para flexibilizar el mercado de trabajo e incrementar la movilidad de los trabajadores, manteniendo a su vez las medidas de protección laboral para los sectores más débiles; el segundo es un artículo sobre la situación del mercado de trabajo durante el tercer trimestre de 2012, según los datos de la Oficina Central de Estadística, en el que la tasa de desempleo alcanza el 6,8% de la población activa; de **Reino Unido** se publican las

estadísticas del mercado de trabajo referidas al trimestre julio-septiembre de 2012, en el que la tasa de desempleo se sitúa en el 7,8%.

En el apartado de **Formación Profesional**, de **Alemania** se incluye una noticia sobre la situación general de la formación profesional durante el curso 2011-2012 que analiza diversas cuestiones como la movilidad, las cualificaciones requeridas o la distribución regional de las plazas convocadas; de **Italia** se publica un extracto del acuerdo italo-alemán sobre formación y empleo juvenil desarrollado por el Memorandum de Entendimiento.

En el capítulo de **Relaciones Laborales y Condiciones de Trabajo**, en el apartado de **Relaciones Laborales**, de **Bélgica** se incluye una noticia en relación a la edad de los trabajadores que deben tener en cuenta las empresas cuando realicen un despido colectivo; de **Francia** se publican dos artículos: el primero explica los principales puntos de actuación del Plan Nacional de Acción durante el año 2011 para controlar el trabajo ilegal en los sectores prioritarios; el segundo informa de los principales requisitos que debe contener el contrato de trabajo para que pueda extinguirse por mutuo acuerdo de las partes; de **Italia** se publica una noticia sobre los graves problemas que atraviesa una importante fábrica siderúrgica italiana (ILVA) que ha propiciado la intervención del Gobierno en el conflicto para intentar alcanzar un acuerdo.

En el apartado de **Negociación Colectiva**, de **Italia** se añade un resumen del Acuerdo Interconfederal alcanzado entre los principales agentes sociales y las organizaciones patronales para impulsar el crecimiento y la productividad de la industria.

En el capítulo de **Migraciones**, de **Alemania** se inserta un resumen del estudio realizado por el Instituto de Investigación Laboral y Profesional en el que se concluye que ha habido un aumento de la inmigración cualificada (en posesión del título universitario) desde el año 2004, de acuerdo con los criterios de política migratoria establecidos por el Gobierno; de **Italia** se informa de las solicitudes de los trabajadores no comunitarios, denominadas entradas por contingente, para realizar tanto trabajos por cuenta ajena como prestaciones laborales de carácter autónomo.

INDICE

INTERNACIONAL

SITUACIÓN POLÍTICA, ECONÓMICA Y SOCIAL

Francia.- 9

- Informe sobre la mejora de la competitividad
- Conferencia sobre la lucha contra la pobreza

Grecia.- 17

- Comentario general

Irlanda.- 22

- Comentario general

Italia.- 24

- Comentario general

Países Bajos.- 28

- Comentario general
- Población de los Países Bajos

Reino Unido.- 35

- Comentario general

Rumanía.- 37

- Comentario general

AREA DE SEGURIDAD SOCIAL

Italia.- 41

- Situación del sistema de Seguridad Social

ÁREA DE MERCADO DE TRABAJO

EMPLEO/DESEMPLEO

Alemania.- 44

- El mercado laboral reacciona bien a pesar del debilitamiento coyuntural

Canadá.-49

- Situación del mercado de trabajo en noviembre

EE.UU.- 52

- Situación del mercado de trabajo en noviembre de 2012

Grecia.- 57

- Situación del mercado de trabajo

Italia.- 61

- Situación del mercado de trabajo en el tercer trimestre de 2012

Países Bajos.- 68

- Acuerdos de coalición relativos al mercado de trabajo

Reino Unido.- 81

- Situación del mercado de trabajo en noviembre

FORMACIÓN PROFESIONAL

Alemania.- 84

- Balance del curso 2011/2012 en el mercado de la formación profesional

Italia.- 87

- Acuerdo italo-alemán sobre formación y empleo juvenil

ÁREA DE RELACIONES LABORALES Y CONDICIONES DE TRABAJO

RELACIONES LABORALES

Francia.- 91

- Extinción del contrato de trabajo por mutuo acuerdo entre las partes

Italia.- 103

- La crisis de la acería ILVA

NEGOCIACIÓN COLECTIVA

Italia.- 105

- Diálogo social sobre la productividad

AREA DE MIGRACIONES

Alemania.- 113

- Aumenta en número de inmigrantes con títulos universitarios

Italia.- 118

- Entradas por contingente+

INTERNACIONAL

**SITUACIÓN POLITICA,
ECONÓMICA Y SOCIAL**

FRANCIA

INFORME SOBRE LA MEJORA DE LA COMPETITIVIDAD

Seis meses después de la elección de François Hollande como presidente de la República francesa, el ejecutivo francés ha presentado, este martes 6 de noviembre de 2012, sus primeras medidas destinadas a mejorar la competitividad de la economía francesa, teniendo como fondo el alza continua de la tasa de paro, el cierre de empresas y la pérdida de tejido industrial en el país.

La víspera, Louis Gallois, Comisario general encargado de las Inversiones en el ámbito del “Programa de Inversiones de Futuro”, ha entregado al Gobierno su esperado informe sobre la reactivación de la competitividad.

Quién es Louis Gallois y cómo nace el “Informe Gallois”

El Sr. Gallois, está titulado por la más prestigiosa escuela de comercio de este país, la de Altos Estudios Comerciales (HEC), así como por la famosa Escuela Nacional de Administración (ENA). A partir de mayo de 1981 y tras la victoria de François Mitterrand en las elecciones presidenciales francesas, ocupó diversos puestos en la “Administración Mitterrand”.

Pero fue en 1996 cuando accedió a la notoriedad con su nombramiento a la cabeza de la Red nacional de los Ferrocarriles Franceses (SNCF). Loulou, como lo llamaban los ferroviarios, estaba más frecuentemente en los andenes hablando con su personal que en su propio despacho. A su marcha de esta empresa, incluso los sindicatos saludaron las cualidades de este empresario atípico.

Diez años más tarde, en mayo de 2007, se convertirá en el “monje soldado” (moine soldat) al que el Estado recurrió para que pacificara la Aeroespacial franco-alemana (EADS), casa madre de Air Bus, que atravesaba entonces un periodo de turbulencias. Ahí permaneció hasta mayo de 2012 siendo, en junio de este mismo año, nombrado Comisario general de la Inversión.

El 7 de julio, ante un auditorio de economistas y de empresarios sorprendió recomendando un “electrochoque de competitividad”. Según él, el electrochoque debe ser “masivo”, con una reducción de las cargas de las empresas “de 30 a 50 mil millones de euros para que sus efectos sean significativos”.

Su idea sedujo puesto que, el 11 de julio, el Primer ministro, Jean-Marc Ayrault, le confió una misión “destinada a preparar un pacto ambicioso a favor de la competitividad de la industria [francesa]”. Así nace el informe Gallois.

Contenido esencial del “Informe Gallois”

Tras tres meses de reflexión, el Sr. Gallois ha desvelado el contenido de su “terapia de choque” para las empresas francesas, que consta de 22 medidas destinadas a dotar de la competitividad necesaria a la industria de este país. De estas medidas, las más importantes son:

Reducción del coste del trabajo

La propuesta estrella del informe es, sin duda, la que más debate está suscitando: la reducción en 30 mil millones de euros (un 1,5% del PIB de Francia), de las cuotas sociales, preferentemente en un año y como máximo en dos.

Las cuotas abonadas por el empresario a las ramas “familia” y “enfermedad” de la Seguridad Social se podrían reducir en 20 mil millones de euros y las de los trabajadores en 10 mil millones. Estas rebajas no afectarían sólo a los salarios bajos, sino también a los que suponen un 3,5 veces el SMI (cerca de 4.990 euros).

Con el objeto de poder garantizar la financiación de la protección social, se recuperarían de 20 a 22 mil millones de euros aumentando la Contribución Social Generalizada¹ en 2 puntos, de 5 a 6 mil millones de euros aumentando el IVA de ciertos productos que en la actualidad se benefician de una tasa reducida, y de 2 a 3 mil millones se podrían obtener de la fiscalidad anticontaminación (la denominada “tasa carbono”), de las transacciones financieras, inmobiliarias y los nichos fiscales.

Empleo y derecho del trabajo

En materia de empleo, se debería establecer una “nueva flexibilidad”, en contrapartida, el recurso al trabajo temporal y a los contratos de duración determinada sería limitado.

Educación, investigación e innovación

Los presupuestos de investigación y apoyo a la innovación deberían ser “santificados” durante este quinquenio, por lo que el 2 y 2% de las compras corrientes del Estado deberían reservarse a la innovación en las PYMES.

Las empresas deberían aproximarse a las universidades y a los establecimientos educativos técnicos o profesionales, y formarían parte del Consejo de administración de éstos últimos.

El número de titulaciones de “formación en alternancia” debería duplicarse a lo largo del quinquenio y un derecho individual a la formación sería asociado a cada persona y no al empleo que ésta ocupa.

Igualmente, se propone dar prioridad a la inversión en lo digital, las nanotecnología, la salud y la energía.

Financiación de las empresas

La fiscalidad del seguro de vida se reordenaría con el objetivo de alargar su periodo de posesión y de favorecer la inversión en acciones, en detrimento de los fondos con una tasa de interés a largo plazo. Su objetivo sería que estos fondos contribuyesen a financiar las empresas.

Energía

Según indican los servicios del Primer ministro, la propuesta del Sr. Gallois sobre el fortalecimiento de las técnicas de explotación del “gas de esquisto”, ha sido rechazada por el

¹ CSG: Impuesto instituido en 1990 y destinado a participar en la financiación de la protección social. Es descontado sobre la mayoría de las rentas con excepción de las prestaciones sociales y familiares.

² En Francia las elecciones presidenciales se convocan cada cinco años.

Gobierno. El Sr. Gallois ha recogido en el informe las inquietudes de los industriales que no han dejado de reclamar la reapertura del debate sobre los gases de esquisto desde que, en 2011, la antigua mayoría de derechas prohibiera la fracturación hidráulica, única técnica existente que permite extraer este recurso no convencional del subsuelo.

Diálogo social

Entre las medidas dirigidas a favorecer el consenso social, Louis Gallois propone un “nuevo pacto social” que refuerce el dialogo social.

Así, propone que al menos tres representantes de los trabajadores participen en las decisiones tomadas por los Consejos de Administración de las empresas con más de 5.000 trabajadores. Además, el Comité de Empresa podría ser presidido por un representante del personal.

Europa

La política de la competencia debería estar “más al servicio de la industria” europea, y el dictamen de los expertos acompañaría cada decisión de la Comisión europea y la posibilidad de apelar al Consejo de ministros europeo. El Eurogrupo, apoyado por el BCE, podría “expresarse claramente” por una depreciación del euro.

Reacciones ante el Informe Gallois

La publicación del informe ha sido el centro de la actualidad económica y las reacciones no se han demorado.

En lo que a los partidos políticos se refiere, el secretario general de la UMP (partido político de la derecha conservadora), Jean-François Copé, ha aceptado rápidamente las recomendaciones del Sr. Gallois pues “responden exactamente a lo que nosotros deseamos para la economía francesa [...]”.

Para François Bayrou, número 1 del MoDem (partido político de corte centrista), “se trata de un momento decisivo en el quinquenio de François Hollande.”

En cambio, el Partido Comunista ha criticado al informe Gallois. En un comunicado dice que es “el mismo refrán de siempre, que alimenta a los grandes grupos sobre las espaldas de los trabajadores”, y que el informe “recomienda la reducción de las cargas empresariales [...] y se diría dictado por la patronal Medef”.

En el Partido Socialista estiman que el informe es una crítica a los 10 años de gobiernos de la derecha, durante los cuales no se hizo nada por la industria francesa. Pero, en el ala izquierda del partido, se alzan voces que afirman que “un alza eventual de la CSG o del IVA empujaría a una reacción muy negativa”. “La idea según la cual el coste del trabajo pesaría sobre nuestra competitividad es absurda. La prueba es que en España, los salarios han sido reducidos en un 30% y la economía está cada vez más hundida” (palabras de la senadora Marie-Noëlle Lienemann).

Por lo que respecta a las centrales sindicales, la Confederación Francesa del Trabajo (CFDT) aboga por la transferencia de las cargas sociales, llamando al Gobierno a alargar en el tiempo el esfuerzo requerido de los franceses, y a no aplicar el electrochoque rápido que recomienda el Sr. Gallois, pues lo consideran “un enfoque muy violento”. Aunque estiman que las propuestas del informe “van en la buena dirección”, se oponen a que se bajen, ya en 2013, las cuotas sociales como contrapartida a un alza de los impuestos.

Fuerza Obrera (FO) estima que el problema de la competitividad de las empresas francesas “no es el coste del trabajo”. Su secretario general, Jean Claude Mailly, habla de “error” “Considero que bajar el coste del trabajo es un error de diagnóstico económico, un error social”, afirma, e indica que si las opciones que tome el Gobierno no gustan a su sindicato, llamará a la movilización: “Si hay que movilizarse, nos movilizaremos”, afirma.

El Secretario confederal de la Confederación General del Trabajo (CGT) conviene con FO que “[...] en ese informe se obstinan en vincular la competitividad de las empresas y de la industria a la reducción de los costes del trabajo, y, según nosotros, es un error porque, en este país, la competitividad de las empresas no está ligada en absoluto al coste del trabajo.”

La Confederación Francesa de Trabajadores Cristianos (CFTC) previene de que “cualquiera que sea la opción escogida [por el Gobierno] para propulsar las inversiones, ésta no deberá destruir el crecimiento ni debilitar aún más el poder adquisitivo de los trabajadores.”

En un comunicado, la Unión Nacional de Sindicatos Autónomos (UNSA) estima que “sin ser hostil a la transferencia de una parte significativa de las cargas sociales a la fiscalidad, habrá que vigilar sus consecuencias y evitar cualquier choque incontrolable. El sindicato acoge favorablemente otras propuestas del Informe tales como “el posicionamiento sobre las PyMEs” y el lugar otorgado “a la representación de los trabajadores”.

Sólo la Confederación Francesa del Encuadramiento-Confederación General de Cuadros (CFE-CGC) se dice “satisfecha” con el Informe. “Poniendo en marcha rápidamente la totalidad de las medidas propuestas por el Informe Gallois, el Gobierno obrará de forma útil.”

Por su parte, las patronales más importantes han apoyado el contenido del informe: el Movimiento de las Empresas de Francia (Medef) ha aceptado con gran entusiasmo el informe del Sr. Gallois y espera que las medidas se apliquen rápidamente. Y la Confederación General de Pequeñas y Medianas Empresas (CGPME) ha pedido al Gobierno que no tarde en bajar el coste del trabajo. Su presidente, Jean-François Roubaud, desea que “no se espere a 2013 para aplicar estas medidas, esenciales para el ánimo de las empresas.”

Reacción del Gobierno y medidas anunciadas

El 6 de noviembre, día siguiente a la publicación del informe, el primer ministro ha reunido a sus ministros para estudiar dicho documento. Al término de esa reunión se han anunciado las medidas a adoptar por el Gobierno que, salvo algunas excepciones, corresponden a las principales recomendaciones del Sr. Gallois, y ha prometido un pacto sobre “la reactivación del motor de la economía francesa”, y “dar al país una estrategia clara en la mundialización”.

En lo principal pues, el primer ministro, Jean-Marc Ayrault, hace suyo el análisis de Louis Gallois sobre la competitividad y se compromete a estabilizar durante 5 años los dispositivos fiscales a favor de las inversiones y a duplicar el número de aprendices:

Las empresas se beneficiarán de un “Crédito fiscal por la competitividad y el empleo” (CICE) por un montante de 20 mil millones de euros en tres años: 10 mil millones el primer año, 5 mil millones el 2º año y otros 5 mil millones el 3º. Afectará a los salarios comprendidos entre 1 y 2,5 veces el SMI (el Sr. Gallois recomienda ir hasta 3,5 veces el SMI, unos 5.000 euros mensuales). La primera mitad del Crédito será financiada con la reducción de los gastos públicos que se iniciará en 2014 y alcanzará 10 mil millones de euros en 2015, y el resto será financiado con un alza del IVA.

En 2014 el IVA sobre los productos de primera necesidad pasará del 5,5% al 5%, el de la restauración y las obras de renovación de la vivienda pasa del 7 al 10%, y la tasa normal, actualmente de 19,6%, aumenta al 20%.

Los comités de empresa deberán ser informados con regularidad sobre la utilización del Crédito fiscal. Se creará un comité de seguimiento del pacto, que asociará Estado y agentes sociales, y deberá emitir un informe sobre el funcionamiento del dispositivo.

Se creará un fondo de 500 millones de euros para las PYMES con dificultades financieras.

El sistema educativo francés debe formar a más jóvenes cualificados que satisfagan las necesidades de la economía en los próximos 10 años. Para ello, el Sr. Ayrault ha fijado el objetivo de “500.000” aprendices a los que se ofrecerán “formación destinada al empleo y al futuro”.

El Gobierno prevé una reducción de sus gastos de 10 mil millones de euros en 2014 y 2015. A partir de 2016 se aplicará “una nueva fiscalidad ecológica” por un monto de 3 mil millones de euros, destinada a financiar la competitividad.

Ante el enfado provocado en los partidos de izquierda por la perspectiva del aumento en 2 puntos de la CSG, el ejecutivo ha abandonado la idea porque, según explican los servicios del Primer ministro, “la CSG grava el salario” y afectará al crecimiento en momentos en los que el poder adquisitivo de los hogares es muy bajo.

Reacciones

Como era de esperar, estas medidas también han suscitado una serie de reacciones de las cuales cabe destacar:

El secretario general de la UMP las califica de “broma”; el presidente del MODEM siente mucho la ilegibilidad de las decisiones anunciadas; el co-presidente del Partido de Izquierda (PG), Jean-Luc Mélenchon, las encuentra “lamentables”; el Partido Comunista estima que son “un porrazo contra el poder adquisitivo de los trabajadores, y Marine Le Pen, del Frente Nacional, dice que no arreglarán las dificultades de las empresas porque “las mini exenciones de cargas a las empresas no las van a convertir en más competitivas frente a empresas basadas en China o en Bangladesh”.

La patronal Medef dice haber sido escuchada por el Primer ministro: “Queda claro que el tema de la competitividad está sobre la mesa y que se han tomado medidas serias para tratar de enderezar las cosas”; sugiere efectuar un balance dentro de un año. Por su parte, la CGPME afirma que “globalmente, las medidas son buenas” aunque hubiesen preferido que el crédito fiscal fuese de 30 mil millones de euros y no de 20 mil millones.

En cuanto a los sindicatos, en FO están más bien “satisfechos” y estiman que el alza del IVA en 2014 es “razonable”, aunque “habrá que ver el modo de financiación de estos 20 mil millones de euros concedidos a las empresas”. La CFE-CGC expresa ciertas reservas sobre el impacto del crédito fiscal pues piensan que muy pocas empresas van a empezar a contratar en espera de una reducción fiscal en 2014.

Por su parte, Louis Gallois, autor del informe, estima que “el Gobierno ha podido medir el problema de la competitividad en Francia” y que la principal medida, de 20 millones de euros en crédito fiscal para las empresas es tan favorable o más que la reducción de las cargas empresariales que él mismo recomendaba en su informe.

CONFERENCIA SOBRE LA LUCHA CONTRA LA POBREZA³

La Conferencia de Lucha contra la Pobreza, que inicialmente iba a tener lugar los días 12 y 13 de noviembre 2012, ha sido pospuesta y se celebrará los 10 y 11 de diciembre próximo. Según el Primer ministro francés, Jean-Marc Ayrault, este aplazamiento responde a los temores expresados por algunos miembros del Consejo nacional de las Políticas de Lucha contra la Pobreza y la Exclusión social (CNLE) de no poder preparar esta reunión en tan corto espacio de tiempo. El Sr. Ayrault ha especificado la metodología que desea aplicar en la celebración de esta Conferencia, que deberá, sin cambio alguno, desembocar en la adopción, a principios de 2013, de un plan quinquenal de lucha contra la pobreza y la exclusión en el ámbito de un comité interministerial de lucha contra la exclusión.

El objetivo de esta Conferencia, explica el jefe del Gobierno, es de establecer “los objetivos de Francia en materia de políticas sociales, así como las medidas que, en los próximos años, habrá que instaurar para alcanzarlos”.

Siete ponencias temáticas

Jean-Marc Ayrault ha indicado que la Conferencia estará compuesta por siete ponencias, dirigidas por uno o varios ministros:

La ponencia dedicada a cuestiones de vivienda estará presidida por la ministra de la Vivienda, Cécile Duflot. En la misma línea de las reformas en curso, se deberán abordar “los límites persistentes del sistema de alojamiento [francés], que adolece de grandes dificultades para que las personas y las familias sin techo tengan acceso a una vivienda independiente, condenándolas a errar por la calle, en un hotel, en centros de acogida, etc.”.

La ponencia dedicada al empleo estará dirigida por el ministro de Trabajo, Michel Sapin, y su ministro delegado, encargado de la Formación Profesional y el Aprendizaje, Thierry Repentin. En esta se tratarán temas vinculados a la inserción profesional de los jóvenes y de las personas más alejadas del mundo laboral, a los trabajadores pobres, etc.

La dedicada a la salud será arbitrada por la ministra de Sanidad, Marisol Touraine. En ella se deberá iniciar el debate sobre la desigualdad de acceso a la asistencia sanitaria, por ejemplo, en el caso de las zonas denominadas de “desierto” médico.

La ponencia consagrada a la infancia fragilizada y al éxito educativo (nuevo) estará presidida por Dominique Bertinotti y George Pau Langevin, ministros delegados, encargados de la Familia y del Éxito Educativo, respectivamente.

La que tratará del acceso a los derechos sociales, los mínimos sociales y las tarifas sociales estará encabezada por Marie-Arlette Carlotti, ministra delegada, encargada de la Exclusión Social.

La dedicada al acceso a los servicios bancarios y la lucha contra el endeudamiento será dirigida por Pierre Moscovici y Benoît Hamon, respectivamente ministro de Economía y Finanzas y ministro delegado, encargado del Consumo.

La orientada hacia la gobernanza de las políticas de solidaridad será animada por Marylise Lebranchu, ministra de la Reforma del Estado y de la Descentralización, y por François Lamy, ministro delegado, encargado de la Ciudad.

³ ACTUALITES SOCIALES HEBDOMADAIRES n° 2776, de 28 de septembre 2012

El Primer ministro apunta que, además, “temáticas transversales, tales como la precariedad de los jóvenes, la desigualdad de la que son víctimas las mujeres frente a la pobreza y la problemática específica de ciertas regiones (zonas urbanas sensibles y colectividades de ultramar), estarán presentes en la totalidad de estas ponencias.

Grupos de trabajo preparatorios

Con el fin de preparar las ponencias, el jefe del Gobierno ha propuesto la creación de siete grupos de trabajo, en el ámbito del CNLE, que serán dirigidos por una o dos personalidades reconocidas por su dominio de los temas que se van a tratar.

Estos grupos de trabajo estarán compuestos por unos 15 participantes, entre los que deberán figurar miembros del CNLE, de los cuales dos serán representantes del colegio de personas en situación de pobreza y de precariedad.

Cada uno de estos grupos -que serán coordinados por la ministra delegada, encargada de la Exclusión Social, Marie-Arlette Carlotti- deberá entregar al Gobierno, 15 días antes de la celebración de la Conferencia, “un informe sintetizado que establezca un diagnóstico de la situación así como una propuesta de objetivos y métodos para llevar a cabo reformas.” Estos informes sintetizados se basarán, entre otros, en los dictámenes que el CNLE ha emitido en relación con los temas que se examinarán en la Conferencia, así como en los informes sobre “lo que queda para vivir” y en la participación de personas en situación de pobreza y precariedad.

En este ámbito, el Primer ministro les ha solicitado elementos de diagnóstico, testimonios, propuestas para poder utilizar cosas concretas, precisas, operativas, “cosas que han funcionado”, basadas en el terreno.

Finalmente, el CNLE será asociado a una misión de evaluación de los objetivos que se fijarán en el ámbito de estos trabajos.

SINTESIS DEL balance del “plan nacional de acción” sobre los controles deL trabajo ilegal efectuados en 2011 en los sectores prioritarios⁴

En 2011, han sido controlados cerca de 67.000 establecimientos en los sectores prioritarios:

- siguiendo la línea de los años precedentes, la construcción y los trabajos públicos (BTP) han sido los sectores más controlados (41% de controles). Le siguen, el sector de la hostelería-restauración (24% de controles) y la agricultura (19%);
- se han realizado más de 15.000 controles a empresas en una operación conjunta con varias administraciones; de los cuales cerca de 1/3 se han realizado en el sector BTP;
- se han constatado infracciones en 11.000 empresas, cifra que representa un ligero aumento en relación con las observadas en años precedentes. Esta tasa global media no informa sobre la heterogeneidad de las infracciones y las organizaciones fraudulentas constatadas: si bien el trabajo no declarado es la infracción más detectada (74% de las infracciones), la cesión ilícita de mano de obra y el tráfico de mano de obra aumentan este año un 1%. El empleo de extranjeros sin permiso de trabajo representa el 9% de las infracciones.

En una mayoría de casos (79%), las infracciones detectadas mediante estos controles han dado lugar a regularizaciones y/o a observaciones. El importe total de las sanciones

⁴ Bilan du plan national d'action sur les contrôles..... Direction Générale du Travail- Octobre 2012

económicas aplicadas alcanza los 115 millones de euros, frente a 85 millones de euros en 2010.

El aumento significativo de los controles conjuntos y el importe total, más elevado, de las sanciones demuestran que los agentes de control han tenido en cuenta las orientaciones fijadas en el plan nacional de acción 2010/2011 para la lucha contra el trabajo ilegal

GRECIA

COMENTARIO GENERAL

Situación política, económica y social

El asunto principal del mes de noviembre ha sido la aprobación de la Ley de austeridad, cuyas principales medidas se resumen a continuación.

Mercado de Trabajo

- Supresión de todas las “extras” de Navidad y Pascua en el sector público, después de la reducción acordada para las mismas en anteriores medidas de austeridad.
- Recorte en un 22% del salario mínimo, que queda fijado en 586 € (510 para los menores de 25 años). Este importe permanecerá congelado hasta que la tasa de desempleo no se reduzca por debajo del 10%. Los importes exactos son los siguientes:
 - para los trabajadores mayores de 25 años, 586,08 euros mensuales o 26,18 euros diarios.
 - para los menores de 25 años, 510,95 euros mensuales o 22,83 diarios.
 - el salario mínimo para los trabajadores mayores de 25 años se incrementa en un 10% por cada trienio de servicio. Para los menores de 25 años el aumento será del 5% por cada trienio de servicio.

Indemnizaciones por despido

- Los empleados con menos de un año de antigüedad pueden ser despedidos sin necesidad de preaviso.
- Para los trabajadores con contrato indefinido y antigüedad superior a 12 meses, se establece un preaviso de la siguiente duración:
 - de 12 meses a 2 años de antigüedad: 1 mes.
 - de 2 a 5 años de servicio, 2 meses
 - de 5 a 10 años de servicio, 3 meses
 - de 10 años y más, al menos 4 meses

TABLA DE INDEMNIZACIONES POR DESPIDO	
Tiempo trabajado	Indemnización
De 1 año a 4 años	2 mensualidades
De 4 años a 6 años	3 mensualidades
De 6 años a 8 años	4 mensualidades
De 8 años a 10 años	5 mensualidades
10 años	6 mensualidades
11 años	7 mensualidades
12 años	8 mensualidades
13 años	9 mensualidades
14 años	10 mensualidades

15 años	11 mensualidades
16 y más	12 mensualidades

El límite máximo del salario para el cálculo de la indemnización será de 2.000 euros. La parte que exceda de esta cantidad no se tendrá en cuenta para dicho cálculo.

A partir de 01/01/2014 se establecerá una prestación por desempleo de larga duración, para aquellos desempleados que hayan agotado su derecho al paro, siempre que sus ingresos anuales no superen los 10.000 euros anuales, incrementados en 586 euros por cada hijo menor. La indemnización por desempleo de larga duración no podrá superar los 200 euros mensuales y será abonada por todo el tiempo en el que el beneficiario se quede sin trabajo (y no sólo por 12 meses). Los límites de edad de los beneficiarios se fijan entre los 20 y los 66 años.

Contrataciones

- Suspendidas todas las nuevas contrataciones en la Administración Pública.
- Los empleados que resulten excedentarios de los antiguos Entes públicos (o empresas paraestatales), que se han privatizado o fusionado, serán puestos en situación de disponibilidad para su movilidad en el ámbito de la Administración pública durante un año, y luego despedidos de conformidad con el art. 101 del Código de los Funcionarios Públicos si no se les encuentre recolocación.
- Se prevé cada tres años la elaboración de una clasificación del personal docente por sectores y especialidades.

Prestaciones familiares

- Se reforma el régimen existente para las diferentes prestaciones familiares, y se sustituye por un único subsidio familiar a partir del primer hijo. Se asignará una única subvención destinada a los hijos, según criterios basados en los ingresos familiares.
- La calificación familiar se realiza mediante la suma de todos los miembros de la familia, a cada uno de los cuales corresponde un valor (el primer miembro tiene 1 punto, el segundo progenitor 1/3, y cada hijo dependiente 1/6). El coeficiente se establece dividiendo los ingresos anuales familiares por la calificación resultante.
- Las familias que reúnen los requisitos para ayuda familiar serán divididas en tres categorías según el coeficiente de sus ingresos:
 - hasta 6.000 euros, percibirán la totalidad del subsidio
 - de 6.000,01 a 12.000 euros percibirán las 2/3 del subsidio
 - de 12.000,01 a 18.000 euros percibirán un 1/3 del subsidio
- El subsidio por hijo se calcula en función del número de hijos a cargo: 40 euros para un hijo, 80 para dos hijos, 130 para tres hijos, y 180 para cuatro hijos. Por cada hijo más allá del cuarto se pagará además una cantidad mensual de 60 euros. Para el cálculo de la categoría de ingresos se tendrá en cuenta la declaración de la renta del año anterior.

Seguridad Social.

- Modificación de los requisitos (años de cotización y edad mínima) para solicitar la pensión, incluso para afiliados a OGA (Instituto de Seguridad Social de Agricultores). Quedan excluidos los afiliados al NAT (Instituto de Seguridad Social de los Marineros). Por lo que se refiere a la edad de jubilación se anticipan al 2013 las disposiciones que estaban previstas a partir de 2015 por la ley 3863/2010, de manera que la edad

de jubilación se aumenta en dos años, de 65 a 67 años. El período mínimo de cotización exigido será de 15 años.

- Reducción de las pensiones
- A partir del 01/01/2013, habrá reducciones en todas las pensiones, las ya reconocidas y las que se concederán a partir de esa fecha. Las reducciones afectarán todas las pensiones sin excepción (pensiones principales y complementarias incluidas indemnizaciones especiales), por cualquier causa (vejez - invalidez - muerte) de cualquier Institución de Seguridad social del Estado.

La reducción será progresiva, según cinco tramos:

- de 1000,01 a 1500 euros mensuales, reducción del 5%.
 - de 1500,01 a 2000 euros mensuales, reducción del 10%.
 - de 2000,01 a 3000 euros mensuales, reducción del 15%.
 - de 3000,01 a 4000 euros mensuales, reducción del 20%.
 - de 4000,01 euros mensuales en adelante, reducción del 25%.
- Se garantizan, sin embargo, unos importes mínimos por cada tramo: 1.000,01 euros en el primer caso, 1.425,01 euros en el segundo, 1.800,01 euros en el tercero, 2.550,01 euros en el cuarto y 3.200,01 euros en el quinto caso.
 - Se suprimen los “regalos” (pagas extra) de Navidad y Semana Santa, pagados a todos los pensionistas de Institutos de Seguridad Social Públicos.
 - Se reducen a un máximo de 720 euros mensuales las pensiones existentes de hijas solteras o divorciadas de jubilados estatales fallecidos. (Este tipo de pensión fue abolida en 2011, de manera que no hay nuevos beneficiarios a partir de ese año). Si el beneficiario tiene otros ingresos que superen los 8.640 euros anuales (equivalente a 12 mensualidades de 720 euros) se suspenderá el pago de la pensión. Si sus ingresos son inferiores a la cantidad anual establecida, la pensión se reducirá proporcionalmente por la cantidad en exceso. Ésta norma no se aplicará en el caso de menores, personas que tengan reconocida una discapacidad superior al 67% o los estudiantes universitarios.
 - A partir de 2013 la pensión no contributiva se reconocerá a las personas que cumplan los siguientes requisitos:
 - haber cumplidos los 67 años de edad (hasta 2012 era 65 años)
 - no recibir o beneficiarse de otra pensión de cualquier Instituto de Seguridad Social en Grecia o en el extranjero, independientemente de la cantidad, y también, si se trata de una persona casada, que su esposo/a no supere los límites de renta establecidos.
 - tener residencia permanente y legal en Grecia durante los últimos veinte años antes de solicitar la pensión, y seguir residiendo en Grecia mientras se perciba la pensión.
 - que el total anual de la renta personal imponible no exceda de la suma de 4.320 euros o, al estar casado, que el total de los ingresos anuales de la familia no supere la suma de 8.640 euros.

A mediados de mes, en rueda de prensa tras la reunión de los ministros de Finanzas de la zona Euro, el presidente del grupo, Jean-Claude Juncker, anunció que se ha aprobado la prórroga de dos años a Atenas para corregir su déficit. Juncker también señaló que el Eurogrupo se reunirá de nuevo el 20 de noviembre para tratar el desbloqueo del tramo pendiente de la ayuda financiera a Grecia de 31,5 mil millones de euros.

Por su parte, la Directora gerente del Fondo Monetario Internacional (FMI), Christine Lagarde, ha manifestado su satisfacción por los esfuerzos del gobierno griego y ha dicho

Actualidad Internacional Sociolaboral nº 163

que se están explorando todas las posibilidades para reducir la deuda en Grecia, incluyendo la asunción de pérdidas por parte de los países de la Eurozona en sus préstamos a Atenas. El Ministro de Trabajo, Seguridad y Asistencia Social en un discurso pronunciado en la segunda edición de la Conferencia, organizada por la Cámara de Comercio Heleno-Americana, con título "Mercado de Trabajo: ¿Cómo contribuir al crecimiento económico?", afirmó que según estimaciones del Gobierno en 2013 el presupuesto social (gasto público en pensiones, jubilaciones, ayudas, etc.) mostrará por primera vez un superávit de alrededor de 2 mil millones de euros. También mencionó el tema del salario mínimo, subrayando que ha llegado a un acuerdo con la Troika para que permanezca congelado hasta 2016 o sea hasta el final del programa de medio plazo.

El Ministro de Trabajo ha reconocido que estas medidas que Grecia tuvo que aprobar son muy duras porque, como dijo él, "En los últimos años se han tomado medidas por 60 mil millones de euros que representan el 30% del PIB, pero el Gobierno sigue creyendo en el pueblo griego y estimando los sacrificios del pueblo. Cada medida que se haya tomado en los últimos años ha sido ponderada por el Gobierno como absolutamente necesaria para el país".

A finales de mes, y tras una larguísima sesión, los ministros de Finanzas de la zona euro y el Fondo Monetario Internacional (FMI) acordaron el desbloqueo del siguiente tramo de ayuda a Grecia, por 43.700 millones de euros. Además, los socios de la eurozona y el FMI han acordado poner en marcha una serie de medidas para reducir la deuda griega en un 20% del PIB -alrededor de 40.000 millones- de aquí a 2020. Todo con el objetivo de que para ese año Grecia consiga reducir su endeudamiento hasta el 124% del PIB.

Durante la reunión del Consejo de Ministros del día 28, el jefe del Ejecutivo, Andonis Samarás, dijo que el Gobierno ha valorado muy positivamente el acuerdo alcanzado con los socios de la zona euro sobre el desembolso de los nuevos tramos de ayuda financiera a Grecia. Samarás resaltó además que ahora la prioridad sería aliviar a los grupos sociales más afectados por la crisis y consideró necesaria la solidaridad y la coordinación entre los miembros de su gabinete para llevar adelante las reformas contempladas en el plan de ajustes de la economía nacional.

En un comunicado, SYRIZA, el mayor partido de la oposición, destaca que la postura del primer ministro indica ignorancia o hipocresía en un momento que se descompone el país y la sociedad griega y pide la celebración de una sesión extraordinaria del pleno de la Cámara de Diputados para discutir las decisiones tomadas en el Eurogrupo sobre la sostenibilidad de la deuda griega.

Por su parte, el Partido Comunista acusa al gobierno tripartito que ha condenado al pueblo griego a sufrir una miseria de duración indefinida, mientras que los Griegos Independientes comentan que las medidas de austeridad se prolongarán hasta 2040.

Con 167 votos en contra y 119 a favor, el pleno de la Cámara de Diputados rechazó la propuesta de SYRIZA de formación de un comité de investigación parlamentario sobre las condiciones bajo las cuales fue suscrito el primer plan de ajuste de la economía griega.

La propuesta contó con el apoyo de los diputados de SYRIZA, Griegos Independientes, Partido Comunista y Aurora Dorada, pero fue rechazada por la mayoría de los parlamentarios de los partidos que participan en la coalición gubernamental, de la Nueva Democracia, del PASOK y de la Izquierda Democrática.

Durante la presentación de la propuesta, el presidente del SYRIZA, Alexis Tsipras, calificó de "crimen duradero" la gestión de la crisis por parte del gobierno tripartito.

Según el informe semestral de la OCDE, la recuperación de la economía griega se producirá a partir de finales de 2014, cuando se consolide la confianza y la competitividad de la economía nacional. El informe señala que la recesión en Grecia durará más que las previsiones iniciales y dirige un llamamiento a Atenas que siga con el proceso de reformas económicas para reforzar la economía nacional.

Por último, se indican las últimas variaciones interanuales de las principales magnitudes:

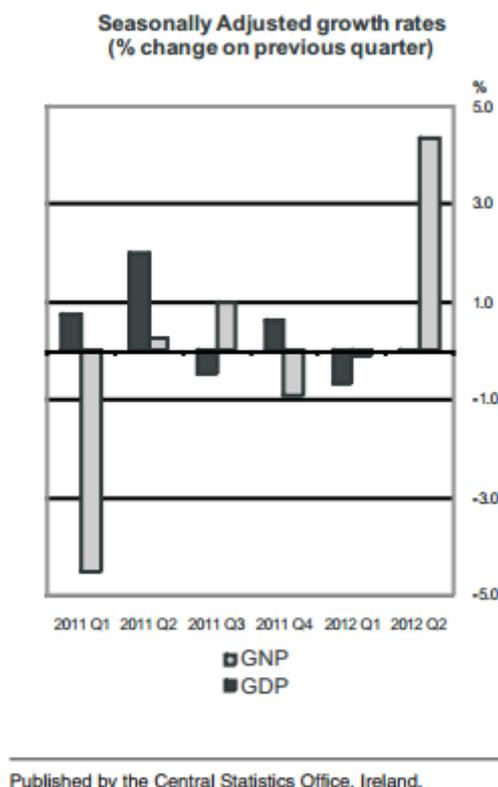
• IPC (noviembre 2012)	+1,0%
• PIB (III trimestre 2012/ III 2011)	-6,9%
• Índice de Producción Industrial (octubre 2012)	+2,0%
• Precios de producción Industrial (octubre 2012)	+5,0%
• Actividad de construcción - volumen (sept. 2012)	-14,1%

En cuanto al desempleo, en el tercer trimestre de 2012 la tasa alcanzó el 24,8%, registrando un aumento interanual de 7,3 puntos. El desempleo juvenil (15-24 años) ha llegado al 53,9% (11,6 puntos más que el año pasado), el más alto de la UE.

IRLANDA

COMENTARIO GENERAL

Según los últimos datos publicados en el mes de septiembre por la Central Statistics Office, el PIB (GDP) no ha registrado cambios respecto al primer trimestre del 2012, mientras que el PNB (GNP) registró un aumento del 4,3%. Comparando los datos con el mismo trimestre del año pasado el PIB ha disminuido un 1,1%, mientras que el PNB aumentó un 2,9%.



Aprobación del presupuesto para 2013

El pasado 5 de diciembre el gobierno irlandés presentó el presupuesto para 2013, caracterizado por llevar a cabo unos recortes por valor de 3.500 millones de euros.

Entre las principales medidas destacan las siguientes:

- Subida de 0,50 a 1.50 euros del pago por receta médica, lo que generará unos ingresos de
- Incremento de los impuestos a bebidas alcohólicas y al tabaco
- Incremento del Impuesto sobre el patrimonio en un 0,18%
- La compra de primera vivienda estará exenta del impuesto local de propiedad hasta el 2016
- Recorte de la prestación por hijos en 10 euros al mes
- La prestación por maternidad computará a efectos impositivos desde el 1 de julio
- Aumenta la financiación a PYMES de 100 a 400 millones de euros
- Reducción del sector público en 282.500 a finales de 2014
- El gravamen impositivo sobre la pensión se suprimirá a partir de 2014
- Supresión del umbral semanal de contribución a la Seguridad Social para los trabajadores con salarios superiores a 352 euros/semanales o 18.304 anuales

Los sindicatos han criticado enérgicamente las medidas anunciadas por perjudicar principalmente a los más desfavorecidos.

ITALIA

COMENTARIO GENERAL

Situación política

En noviembre el Gobierno técnico de Mario Monti cumplió un año y por lo que se vislumbra parece que su mandato está próximo a su fin.

Después de doce meses de gobierno, el panorama del país es completamente diferente al de hace un año. Uno de los motivos que propiciaron el acceso de Monti al cargo de Primer Ministro fue la situación financiera en la que se encontraba Italia. Hace un año, la prima de riesgo italiana estaba por encima de los 500 puntos básicos, la bolsa caía y el Gobierno del ex-Primer Ministro Silvio Berlusconi, desgastado por los escándalos, no era capaz de hacer frente a esa situación. Si se tienen en cuenta estos aspectos, después de un año, la prima de riesgo ha descendido casi 200 puntos, lo que ha permitido bajar la tasa de interés sobre la enorme deuda italiana, del 7 por ciento que se pagaba sobre los bonos a 10 años, hasta el 5 por ciento. También ha contribuido a mejorar las finanzas públicas la reducción del déficit público, que ha pasado del 3,9 al 2,9 por ciento. Italia se ha beneficiado también de una mayor confianza de los inversores, de manera que las inversiones extranjeras son hoy el doble que hace un año, y sobre todo el país ha recuperado la credibilidad. Pero, por otro lado, hay datos negativos ya que, para mejorar una situación que estaba al borde de la bancarrota, los recortes y los nuevos impuestos están provocando que la recesión económica se agrave y aumente el desempleo.

En cuanto a la valoración que hacen los italianos sobre la experiencia de estos 12 meses y en particular sobre el Presidente del Gobierno, según un estudio publicado en la prensa italiana que ha realizado el profesor de Ciencias Políticas y presidente de la Sociedad Italiana de Estudios Electorales, Renato Mannheimer, una parte importante de la población (46%) aprecia la figura de Mario Monti como persona. Aunque también hay un alto porcentaje de personas que lo desapruaban, añade el profesor Renato Mannheimer, raras veces se ha visto en el pasado un Presidente del Gobierno que, a pesar de haber pedido tantos recortes y renuncias al país, haya obtenido un consenso tan elevado. No obstante, el juicio que hacen cambia si se les pregunta por la figura de Monti o por el conjunto del Gobierno y sus políticas ya que entonces, la aprobación baja al 33%. Los más favorables a Monti son los jóvenes y los licenciados, los residentes en el Norte y los electores del centro-izquierda.

Por lo que respecta a la situación de los partidos políticos, en el mes de noviembre se han celebrado las elecciones primarias abiertas a cualquier ciudadano para elegir al candidato del centro-izquierda en las que votaron más de tres millones de italianos. Los más votados en la primera vuelta fueron el actual secretario general del Partido Democrático, Pier Luigi Bersani, y Mateo Renzi, joven alcalde de Florencia perteneciente al mismo partido, ganando la segunda vuelta Pier Luigi Bersani. El candidato se ha comprometido a apoyar al Gobierno de Mario Monti hasta las elecciones generales.

El resto del panorama político a finales de noviembre no estaba claro, sin fecha decidida para las elecciones generales, que deberían ser para la primavera, y sin aprobar la nueva ley electoral. El centro-derecha cada vez es más crítico con el Gobierno y Silvio Berlusconi sigue cambiando a cada momento de parecer sobre si permanece o no en la política.

El Movimiento 5 Estrellas (que representa la "anti-política" italiana y con marcados tintes populistas), liderado por Beppe Grillo, sigue manteniendo unas estimaciones de voto superiores al partido "Pueblo de la Libertad" de Berlusconi.

Situación económica

Los datos de las principales magnitudes económicas, según los últimos datos publicados por el Instituto Nacional de Estadística (ISTAT), pueden servir, como siempre, para obtener una primera panorámica de la situación.

El producto interior bruto (PIB), según estimaciones provisionales, en el tercer trimestre del año disminuye en un 0,2% con respecto al trimestre anterior y en un 2,4 comparado con el mismo trimestre de 2011 (el mismo valor que en el trimestre pasado). La caída trimestral responde a la disminución del valor añadido en la agricultura y en los servicios y al ligero aumento en la industria.

La producción industrial disminuyó en septiembre un 1,5% a nivel mensual y un 4,8% a nivel interanual.

En cuanto a la confianza de los consumidores italianos, en noviembre un nuevo descenso al situarse en 84,8 puntos, frente a los 86,2 enteros del mes anterior, lo que representa el nivel más bajo del indicador desde que comenzaron a recopilarse datos en 1996, informó el Instituto de Estadística de Italia (ISTAT).

Esta caída de la confianza de los italianos se explica por el empeoramiento de las expectativas, que bajan a 75,2 puntos, desde los 78,2 de octubre, mientras que la valoración de la presente coyuntura registró una mejora a 92,3 puntos, desde los 91,9 del mes anterior.

La encuesta elaborada por ISTAT constata la creciente preocupación de los italianos por el desempleo, que subió a 114 puntos, frente a los 108 de octubre, así como su preferencia por el ahorro, que subió a 143 enteros, desde los 135 del mes anterior, en contraste con la negativa disposición a realizar compras de bienes duraderos, que repite en noviembre en 111 puntos.

Para el año 2012 el ISTAT prevé una reducción del PIB italiano del 2,3%, mientras que para el 2013, a pesar de la mejora de las circunstancias y de la moderada recuperación de la actividad económica en el segundo semestre, la variación media quedaría aún ligeramente negativa (-0,5%). Estas previsiones pueden incluso empeorar teniendo en cuenta las debilidades del comercio mundial y las posibles tensiones sobre los mercados financieros, lo que conllevaría una recesión más larga y profunda en 2013.

El Gobierno ha superado una moción de confianza en la Cámara de Diputados a través la cual se ha aprobado -en primera votación- la llamada Ley de Estabilidad, que ahora pasará al Senado. El Ejecutivo decidió convocar la moción de confianza para acortar el debate del plan presupuestario y que la Ley pudiera ser aprobada antes. Esta Ley es una de las medidas centrales en los esfuerzos del Primer Ministro italiano por recortar el déficit público del 2,6% al 1,8% en el próximo año.

Además, a primeros de mes, el Gobierno italiano ha dado luz verde a la ley que prevé la reducción del número de provincias del país de 86 a 51 a partir de 2014 con el objetivo de ahorrar gastos al Estado, según ha anunciado el ministro de Función Pública, Filippo Patroni Griffi. Según el Gobierno, la medida ahorrará 40 millones de euros al año. El consejo de ministros ha aprobado el decreto ley de reforma y con ello se ha puesto en marcha el "proceso irreversible" de reducción del número de provincias, ha explicado. El objetivo del Gobierno, además de reducir gastos, es racionalizar competencias como la gestión de las carreteras o de la educación, y además permitirá que algunos ayuntamientos puedan pasar a otra provincia más cercana y con la que tienen mayor afinidad.

En cuanto a la política económica comunitaria, Monti ha advertido, ante el Consejo Europeo, que es «absolutamente esencial» que su país obtenga mejores condiciones de las que tiene en la actual propuesta de presupuesto de la UE y aseguró que no aceptará nada que no vaya en esa línea. Según Monti, para Italia «no es importante» recortar el techo de gasto total del marco presupuestario -una prioridad para varios países-, pues considera que «ciertas cosas se hacen más eficazmente a nivel comunitario que nacional».

El primer ministro italiano aseguró que no aceptará «soluciones que considere inaceptables», aunque subrayó que está dispuesto a trabajar de forma "constructiva".

El Gobierno italiano ya había amenazado con vetar el presupuesto europeo para 2014-2020 si perjudica sus intereses nacionales.

Según Goldman Sachs, la influyente entidad de Wall Street, Italia volverá a crecer ya en 2014, habiendo realizado progresos en el ajuste fiscal y necesitando ahora menos reformas estructurales a nivel económico. De hecho, los pronósticos de Goldman Sachs apuntan a una caída del PIB italiano del 2% este año y del 0,8% en 2013, a partir de cuando Italia crecerá un 0,6% en 2014, el 0,9% en 2015 y el 1,2% en 2016. La entidad destaca que Italia evitó el "boom" crediticio previo a la crisis, por lo que su economía sufrió menos distorsiones y requiere un menor grado de reestructuración respecto a otros países. «Italia ha hecho un buen progreso en el ámbito fiscal», explica el banco, cuyos pronósticos de crecimiento del PIB sugieren que «lo peor ya ha pasado para Italia».

Situación social

Han sido varios los temas relacionados con lo social que en el mes de noviembre han tenido resalte en los medios de comunicación, a partir de las medidas contenidas en la Ley de estabilidad, entre las cuales cabe recordar: en relación con los "esodati" (aquellas personas que con la nueva normativa sobre pensiones están en riesgo de perder su protección social) se ha conseguido una nueva cobertura para 10.130 personas más, a cambio de no aplicar una revalorización de las pensiones superiores en 6 veces la pensión mínima; rebajade impuestos a los pequeños emprendedores que no tengan trabajadores a su cargo e incremento de las ayudas por nuevas contrataciones (sube de 4.600 a 7.500 el importe de las deducciones por la contratación a tiempo indefinido); aumento de las deducciones por la contratación indefinida de jóvenes menores de 35 años (que pasan de 10.600 a 13.500. En el Sur, estas deducciones alcanzan los 15.000 euros en general y los 21.000 euros para los menores de 35 años.

A finales de mes, los agentes sociales, con excepción del sindicato CGIL firmaron el Acuerdo sobre productividad. Las negociaciones comenzaron en septiembre tras solicitud del Primer Ministro, Monti. Desde entonces han estado trabajando pero, al final, CGIL ha quedado fuera. Días antes de la firma, responsables del sindicato habían manifestado que este acuerdo acababa con la negociación colectiva nacional y que así no aumentará la productividad. En la rueda de prensa posterior a la firma, el Primer Ministro ha declarado que la unión de CGIL habría tenido un gran significado para todos, pero no disminuye su validez para el cumplimiento de los compromisos del Gobierno y ha añadido que "asistimos al nacimiento de un producto compartido, completo y autosuficiente". No obstante, no cierra las puertas a que la CGIL se una al Acuerdo en el futuro. El Ministro de Desarrollo Económico, Corrado Passera, ha manifestado que "el Acuerdo no limita ni la negociación de convenios colectivos nacionales ni los de nivel de empresa". Por otro lado, la Secretaria general del sindicato CGIL ha señalado que "el acuerdo es coherente con la política del Gobierno que descarga sobre los trabajadores los costes para la salida de la crisis. Se ha perdido una oportunidad". En el apartado sobre diálogo social se da amplia información sobre el acuerdo.

Entre las actividades de la Ministra de Trabajo, Elsa Formero, cabe señalar una reunión celebrada en Nápoles los días 12 y 13, con su homóloga alemana, para el lanzamiento de un programa común de trabajo entre Italia y Alemania para favorecer el empleo de los jóvenes. En la Conferencia, titulada "Trabajar juntos para promover el empleo de los jóvenes", y en la que también estaban presentes el Comisario Europeo de Trabajo y Asuntos Sociales, el Ministro de Educación italiano y un representante del Ministerio alemán de Educación e Investigación, se ha firmado un "Memorándum de Entendimiento", que prevé, entre otras cosas, una serie de acuerdos en materia de promoción del empleo juvenil y de la movilidad profesional de los jóvenes.

El Sindicato CGIL -tras haber intentado, en vano, construir una jornada de movilización unitaria junto con CISL y UIL- se ha adherido a la jornada de movilización europea convocada para el día 14 por la Confederación Europea de Sindicatos (CES), con un paro general de cuatro horas y manifestaciones por todo el país. A las protestas de los trabajadores, por la situación del empleo y contra la política restrictiva del Gobierno, se sumaron también las protestas de estudiantes y docentes contra los recortes en educación. Desde primera hora de la mañana del día 14, decenas de miles de manifestantes protestaron en 87 ciudades de toda Italia.

El epicentro simbólico de la huelga en Italia ha sido Terni, ciudad de Umbria, calificada como «ciudad símbolo de los problemas de la política europea» por Susanna Camusso, secretaria general de CGIL. En esta ciudad hay una fábrica de ThyssenKrupp desmantelada recientemente y que ha dejado a cientos de trabajadores sin empleo.

Pero los grandes protagonistas de las manifestaciones han sido, de hecho, los estudiantes, que en muchas ocasiones se enfrentaron violentamente con la policía. Incidentes se registraron por ejemplo en Turín, durante la ocupación de la sede del Gobierno provincial; en Roma, donde un centenar de manifestantes intentó llegar hasta el Palazzo Chigi, sede de la Presidencia del Gobierno italiano; y en Milán, donde intentaron ocupar la oficina del Parlamento Europeo.

PAÍSES BAJOS

COMENTARIO GENERAL

Economía holandesa

Indicadores

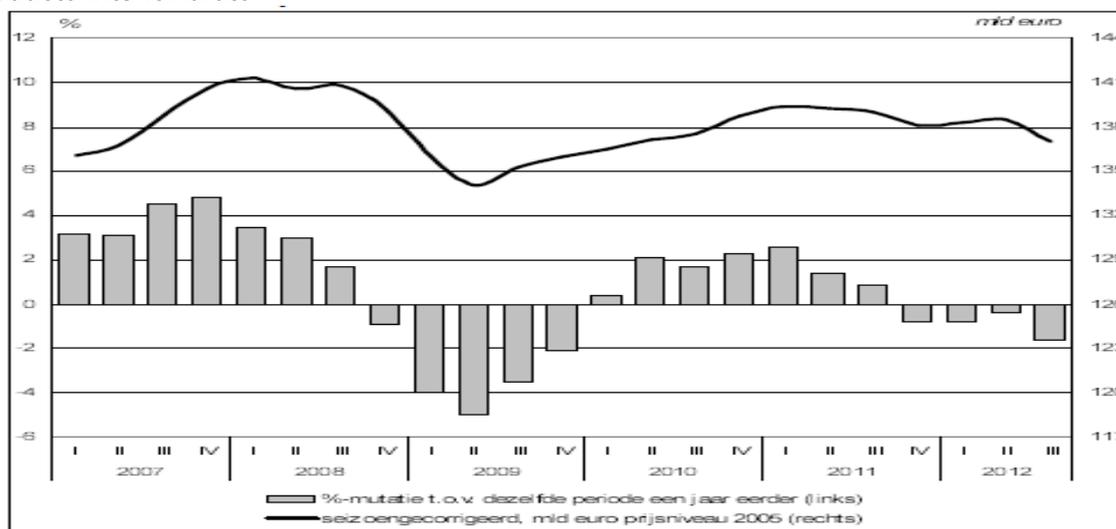
	Cifra	Periodo
Número de habitantes	16. 751. 323	agosto 2012
Crecimiento económico	-1,6 %	3er trimestre 2012
Desempleo (%) entre la población activa	6,8 %	octubre 2012
Cifra de desempleados	536.000	octubre 2012
Confianza de los consumidores	-37	noviembre 2012
Inflación	2,9%	octubre 2012

Crecimiento económico

Según las primeras estimaciones de la Oficina Central de Estadística, la economía holandesa ha retrocedido un 1,1% en el primer trimestre de 2012 en relación con el trimestre anterior. En los primeros dos meses del año se registró un ligero crecimiento del 0,1%.

En relación con el tercer trimestre del año anterior, la economía ha disminuido en un 1,6%. El consumo de las familias y las inversiones han retrocedido, las exportaciones también han retrocedido un poco, pero menos que en los trimestres precedentes. En el tercer trimestre de 2012 hubo un día laboral menos que en el mismo trimestre del año anterior.

Producto interior bruto



Bron: CBS

Leyenda:

% mutaties t.o.v. dezelfde periode een jaar eerder (links) = % de cambios respecto del año anterior (izquierda)
 Seizoengecorrigeerd, mld euro prijsniveau 2005 (rechts) = Efectos estacionales corregidos, miles de millones de euros, nivel de precios 2005 (derecha)

Bron CBS = Fuente: Oficina Central de Estadística.

Producto Interior Bruto (valor en miles de millones de euros)

	Valor	%		
		inicial	Días laborales (corregidos)	Periodo anterior
2009	573,2	-3,7		
2010	588,7	1,6		
2011	602,0	1,0		
2009-I	143,8	-4,0	-4,0	-2,2
2009-II	143,8	-5,0	-4,7	-1,4
2009-III	137,4	-3,5	-3,5	0,8
2009-IV	148,3	-2,1	-2,4	0,5
2010-I	143,7	0,4	0,4	0,4
2010-II	148,7	2,1	2,1	0,5
2010-III	142,1	1,7	1,7	0,2
2010-IV	154,3	2,3	2,1	0,8
2011-I	149,4	2,6	2,4	0,6
2011-II	152,2	1,4	1,4	0,0
2011-III	145,0	0,9	0,9	-0,3
2011-IV	155,4	-0,8	-0,4	-0,6
2012-I	149,7	-0,8	-1,0	0,2
2012-II	152,9	-0,5	-0,5	0,2
2012-III	143,4	-1,6	-1,4	-1,1

Fuente: CBS Oficina Central de Estadística

Total de bienes y servicios (cambios en %, en relación al año anterior)

	2011	2011		2012		
		III	IV	I	II	III
Gasto en consumo	-0,6	-0,9	-1,6	-0,1	-0,8	-1,1
Consumo de las familias	-1,0	-1,2	-2,3	-0,7	-1,3	-1,8
Consumo de la Administración	0,1	-0,3	-0,4	0,9	0,1	0,2
Inversiones en activos fijos	5,7	4,9	3,5	-5,2	-3,1	-6,4
Cambios en existencias	0,7	0,5	0,6	0,4	0,8	0,8
Gasto nacional	0,5	0,3	-1,0	-1,9	-1,2	-1,7
Exportación de bienes y servicios	3,9	2,6	0,1	2,6	4,4	1,6
Importación de bienes y servicios	3,6	2,1	0,1	1,6	3,9	1,8
PIB	1,0	0,9	-0,8	-0,8	-0,4	-1,6

Fuente: CBS Oficina Central de Estadística

Inversiones

Las inversiones en activos fijos fueron inferiores en un 6,4% a las del ejercicio anterior. Se ha invertido menos tanto en viviendas y edificios de empresa, como en suelo, construcción de carreteras y arquitectura hidráulica. En comparación con el segundo trimestre, las inversiones bajaron mucho en los medios de transporte. Los mayores descensos se produjeron en inversiones en vehículos personales. También bajaron mucho las inversiones en maquinaria e instalaciones.

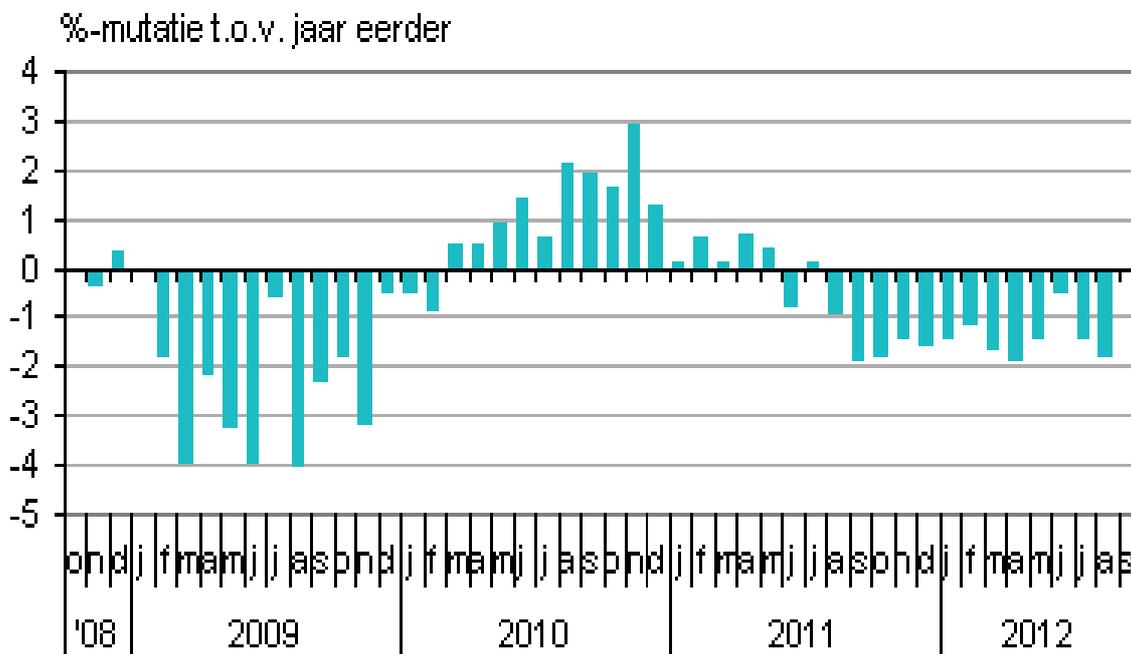
Consumo

El consumo de las familias retrocedió en un 1,8% en relación con el ejercicio anterior. Se viene hablando de retroceso desde hace cinco trimestres consecutivos. Sobre todo se han adquirido menos bienes de equipo; especialmente en vehículos propios se ha invertido mucho menos que en el ejercicio anterior.

El consumo de la Administración aumentó en un 0,2%. Esto se debe sobre todo a un aumento en los gastos de sanidad. En gestión administrativa se ha gastado menos dinero.

En el mes de septiembre de 2012, las familias destinaron a bienes y servicios casi lo mismo que en septiembre de 2011.

Consumo de las familias



Bron: CBS

Leyenda

%-mutatie t.o.v. jaar eerder = % cambios respecto del año anterior

Bron: CBS = Fuente: Oficina Central de Estadística

Producción

A excepción de la Administración y la sanidad, la producción de todo el resto de sectores en el tercer trimestre del año fue inferior a la del ejercicio anterior. La mayor caída se registró en la construcción con un 8,0%. Este sector está cayendo desde 2009, a excepción de una reactivación en 2011.

Valor añadido en producción (bruto, precios básicos)

	2011	2011		2012		
		III	IV	I	II	III
Producción de bienes	1,3	2,6	-2,7	-2,8	-0,9	-3,1
Agricultura, silvicultura y pesca	1,6	-1,3	5,5	2,1	-1,5	-0,4
Industria y energía	0,3	3,1	-4,6	-1,0	1,3	-2,1
Industria	3,5	3,2	-0,7	-0,3	-0,3	-1,2
Minería	-7,6	6,5	-13,9	-3,5	9,1	-6,6
Construcción	4,5	2,2	1,6	-10,4	-7,8	-8,0
Servicios comerciales	1,1	0,7	-0,4	0,1	-0,5	-1,5
Comercio, transporte y hostelería	2,8	1,7	-0,3	-0,2	-1,0	-2,4
Prestación de servicios empresariales	-0,1	-0,5	-0,6	-1,0	-0,4	-0,9
Administración y sanidad	1,3	0,9	1,1	1,4	1,0	1,3
Cultura, ocio, otros servicios	-0,4	-1,5	-0,5	-0,6	-0,9	-1,1

Fuente: CBS Oficina Central de Estadística

pérdida de puestos de trabajo

Tras la corrección de los efectos estacionales, en el tercer trimestre de 2012 se han registrado 21.000 puestos de trabajo menos que en el trimestre anterior. En relación con el mismo trimestre de 2011, hubo 75.000 puestos de trabajo menos. Esto supone un descenso del 0,9%. En casi todos los sectores productivos hubo menos empleos que en el ejercicio anterior. La mayor caída se registró en el sector de la construcción, con 17.000. En sanidad, en cambio, hubo un ligero aumento de puestos de trabajo. No obstante, este aumento fue mucho menor que el de los trimestres precedentes.

POBLACIÓN DE LOS PAÍSES BAJOS

El [contador](#) de número de habitantes censados en los Países Bajos de la Oficina Central de Estadística, CBS, muestra en cada momento la cifra de habitantes registrados. Esta cifra es una estimación del CBS apoyada en la Base municipal de datos personales. Este organismo recibe diariamente información de los municipios sobre los cambios de esta Base. A 26 de noviembre de 2012, la cifra de población se elevaba a 16.792.337 habitantes. La población no crece siempre al mismo ritmo, la tasa varía de día a día, mes a mes y año a año. Así, nacen más niños en un día laboral que en el fin de semana y más niños en verano que en invierno. También nacen más niños en años de bonanza económica que en periodos en los cuales hay poca confianza en el futuro.

El promedio de nacimientos en un día en los Países Bajos es de 500. Por otra parte el promedio de fallecimientos en base anual es 370 personas. Además, en media, se establecen unos 420 inmigrantes por día en los Países Bajos, mientras emigran unos 330 emigrantes por día. En base anual, la población de los Países Bajos crece en media en 220 personas por día.

En 2011, la población de los Países Bajos ascendió a 16.655.799 habitantes. La superficie total del país es de 41.528 Km².

Evolución de la población de los Países Bajos (por sexo, ciudadanía y edades)

	2000	2010	2011
Total	15.863.950	16.574.989	16.655.799
Hombres	7.846.317	8.203.476	8.243.482
Mujeres	8.017.633	8.371.513	8.412.317
Ciudadanía			
Autóctonos	13.088.648	13.215.386	13.228.780
Extranjeros	2.775.302	3.359.603	3.427.019
Edad	% de población		
Menores de 20 años	24,4	23,7	23,5
20 a 40 años	30,0	25,3	25,0
40 a 65 años	32,0	35,7	35,9
65 a 80 años	10,4	11,4	11,6
80 años o más	3,2	3,9	4,0
Fuente: CBS 6/11/2012			

Entre la población de los Países Bajos, un 51% se declara de religión cristiana (30% católica y 21% protestante), un 6% musulmana, un 1% hindú, un 2% resto de religiones y un 41% aconfesional

Entre la población extranjera, un total de 3.427.019 personas en 2011, 1.527.774 tienen origen occidental y 1.899.245 tienen origen no occidental (355.883 marroquíes, 141.345 Antillas holandesas y Aruba, 344.734 Surinam, 388.967 Turquía y 668.316 otros países no occidentales).

En 2011, se contabilizaba un total de 7.444.000 familias, de las cuales, 2.708.000 son familias de una sola persona, 4.736.000 son familias de más de una persona. El tamaño medio familiar en 2011 era de 2,21 miembros por familia.

De los 16.655.799 habitantes de los Países Bajos en 2011, 10.994.000 eran personas de entre 15 y 65 años; población en edad laboral.

Evolución de la población en edad laboral

	2000	2005	2011
Personas:			
Entre 15 y 65 años	10.729.000	10.940.000	10.994.000
Sin empleo	270.000	482.000	419.000
Población activa	7.187.000	7.908.000	8.369.000
Empleados y trabajadores	6.116.000	6.040.000	6.315.000
Empleados fijos	5.290.000	5.184.000	5.195.000
Autónomos	801.000	933.000	1.077.000
Fuente: CBS 8/11/2012			

El porcentaje de personas en edad laboral en 2011 era del 71,1%; un 78,3% de hombres y un 63,85 de mujeres

Evolución de las tasas de actividad, ocupación y paro

	2003	2005	2011
Tasa de actividad de la población en edad laboral			
% Total personas de entre 15 y 65 años	67,5	68,1	71,1
% hombres	78,3	78,0	78,3
% mujeres	56,5	58,1	63,8
Tasa de ocupación			
% Total personas de entre 15 y 65 años	63,9	63,7	67,2
% hombres	74,6	73,8	74,2
% mujeres	53,0	53,5	60,2
Tasa de paro			
% Total personas de entre 15 y 65 años	5,4	6,5	5,4
% hombres	4,8	5,5	5,2
% mujeres	6,2	7,8	5,6
Fuente: CBS 8/11/2012			

Población española residente en los Países Bajos

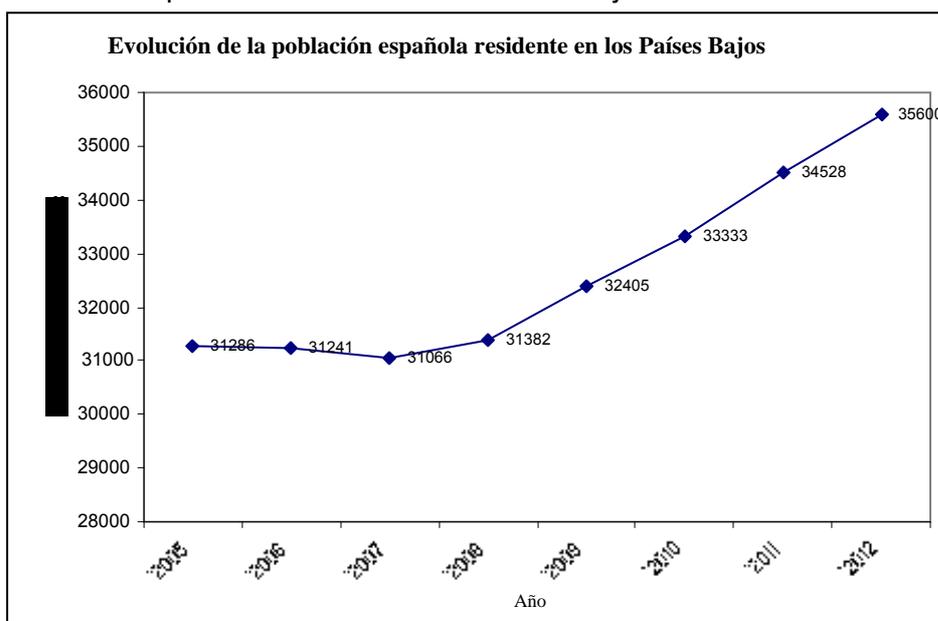
La población española residente en los Países Bajos está aumentando mucho en los últimos años. Tras algunos años de descenso, en 2008 comenzó el aumento junto con la aparición de la crisis económica. Además, este aumento se incrementa año tras año, hasta alcanzar la cifra de 35.600 españoles en 2012.

Población española residente en los Países Bajos

	Hombres	Mujeres	Total
2005	15.655	15.631	31.286
2006	15.587	15.654	31.241
2007	15.471	15.595	31.066
2008	15.555	15.827	31.382
2009	16.067	16.338	32.405
2010	16.503	16.830	33.333
2011	17.058	17.470	34.528
2012	17.622	17.978	35.600

CBS 24/10/2012

Población española residente en los Países Bajos



La distribución de población española residente en los Países Bajos en diferentes tramos de edad y por provincias es la siguiente:

Primera y segunda generación de españoles residentes en los Países Bajos a 1 de enero de 2012

Provincia	Hombres	Mujeres	<15 años		15-30 años		30-45 años		45-65 años		> 65 años		Total
			H	M	H	M	H	M	H	M	H	M	
Groninga	310	355	47	64	156	187	71	69	23	28	13	7	665
Frisia	156	159	51	38	45	44	33	44	17	26	10	7	315
Drente	129	119	29	31	35	23	30	36	16	24	19	5	248
Overijssel	837	706	104	107	194	160	241	215	167	150	131	74	1.543
Flevoland	387	434	103	100	98	90	105	145	65	85	16	14	821
Güeldres	1.219	1.291	238	249	316	376	342	398	210	207	113	61	2.510
Utrecht	1.344	1.555	324	277	353	455	358	481	192	231	117	111	2.899
Holanda Sept.	4.934	5.160	989	969	1.161	1.174	1.535	1.712	849	977	400	328	10.094
Holanda Meriod.	5.133	5.206	972	924	1.318	1.201	1.490	1.664	875	1.072	478	345	10.339
Zelanda	159	149	29	26	37	33	45	44	33	37	15	9	308
Brabante Sept	2.147	1.981	422	351	482	441	584	685	367	373	292	131	4.128
Limburgo	867	863	131	136	232	225	239	281	159	159	106	62	1.730
Total	17.622	17.978	3.439	3.272	4.427	4.409	5.073	5.774	2.973	3.369	1.710	1.154	35.600

CBS, 24/10/2012

Primera generación de españoles residentes en los Países Bajos a 1 de enero de 2012

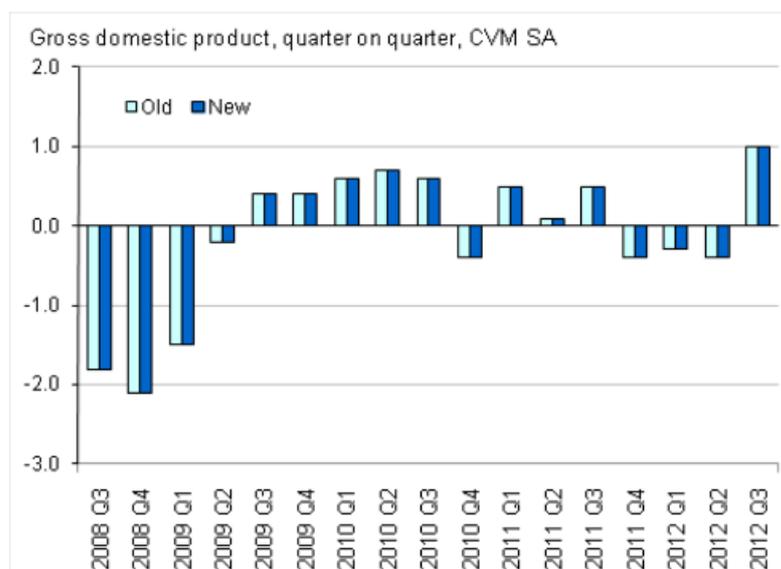
Provincia	Hombres	Mujeres	<15 años		15-30 años		30-45 años		45-65 años		> 65 años		Total
			H	M	H	M	H	M	H	M	H	M	
Groninga	206	258	14	20	112	158	49	51	18	22	13	7	464
Frisia	70	86	12	12	21	18	17	28	11	21	9	7	156
Drente	66	51	10	7	13	10	12	11	13	20	18	3	117
Overijssel	413	319	23	24	64	31	59	71	136	119	131	74	732
Flevoland	176	224	33	27	30	31	48	81	50	71	15	14	400
Güeldres	661	753	51	66	158	205	158	244	181	177	113	61	1.414
Utrecht	723	922	82	63	183	260	173	287	170	205	115	107	1.645
Holanda Sept.	2.765	3.100	250	256	546	554	861	1127	717	853	391	310	5.865
Holanda Meriod.	2.805	3.026	295	280	601	565	719	925	720	926	470	330	5.831
Zelanda	85	85	10	7	20	19	13	19	27	31	15	9	170
Brabante Sept	1.172	1.072	91	77	218	197	245	352	328	316	290	130	2.244
Limburgo	457	462	34	32	94	110	96	133	127	126	106	61	919
Total	9.599	10.358	905	871	2.060	2.158	2.450	3.329	2.498	2.887	1.686	1.113	19.957

CBS, 24/10/2012

REINO UNIDO

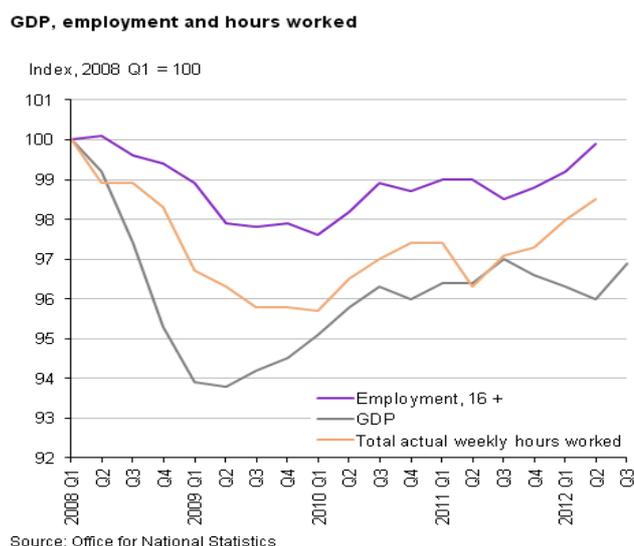
COMENTARIO GENERAL

Según los últimos datos publicados por la Office for National Statistics relativos al tercer trimestre de 2012, el PIB aumentó un 1% desde el segundo trimestre, siendo éste el nivel de crecimiento más fuerte obtenido desde el año 2007.



Source: Office for National Statistics

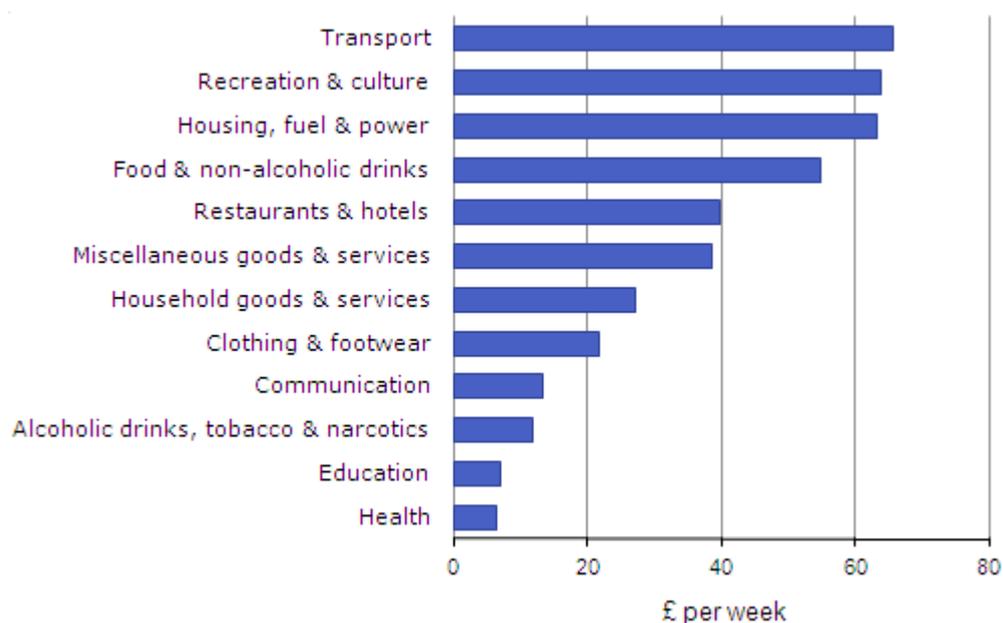
En el siguiente gráfico puede apreciarse la evolución del PIB y el empleo.



Source: Office for National Statistics

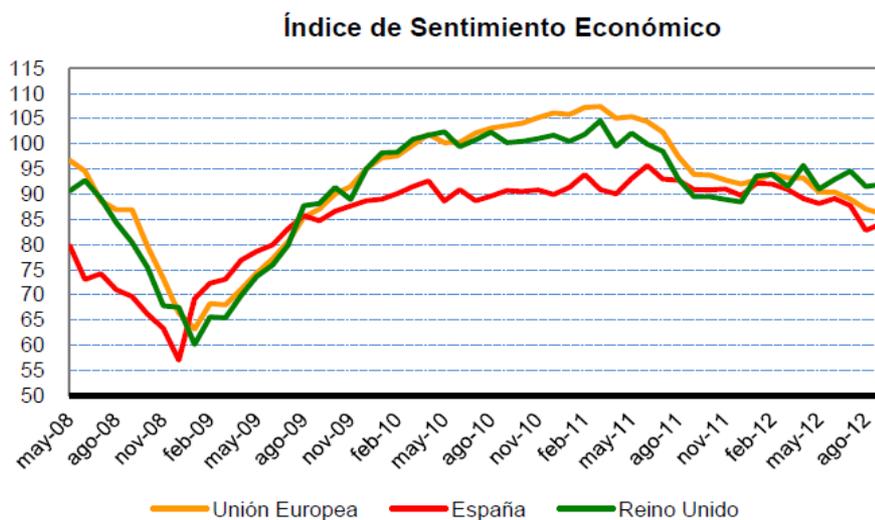
En el siguiente gráfico se muestra el consumo medio por hogar durante 2011 en los principales productos y servicios:

United Kingdom



Source: Living Costs and Food Survey - Office for National Statistics

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



Fuente: European Commission

RUMANÍA

COMENTARIO GENERAL

Situación política

En noviembre se ha concluido la campaña electoral para los comicios parlamentarios del 9 de diciembre; pero según los analistas se ha tratado de una campaña apática, de manera que la ausencia casi absoluta de las confrontaciones ideológicas o de acontecimientos mayores que puedan modificar las jerarquías conllevan la consolidación de las opciones ya conocidas del electorado.

Los sondeos confirman la percepción de que el próximo escrutinio legislativo sólo tiene el papel de continuar la batalla política que estalló el pasado verano en torno a la tentativa fracasada de dimitir al presidente Traian Basescu. La Unión Social Liberal (integrada por el PSD, el PNL, el PC y la UNPR), iniciadora del procedimiento, tiene un poco por encima del 60% de las intenciones de voto, mientras que la Alianza Rumanía Derecha, cuyo pilar es el Partido Demócrata Liberal (pro presidencial), oscila entre el 17 y el 19%. Los sociólogos explican que no se trata de previsiones ciertas de voto, dado que las personas encuestadas suelen afirmar que apoyan al favorito. En realidad, la presencia en las urnas será menor que la declarada en los sondeos, lo que conllevaría la disminución del porcentaje del partido que conseguirá la primera posición, y un mejor porcentaje para el siguiente. Sin embargo, la Unión Social Liberal tiene grandes posibilidades de obtener una mayoría confortable, consolidada ulteriormente por la redistribución de escaños. Eso ocurrirá porque sólo algunas de las fuerzas políticas que compiten en la campaña electoral conseguirán el 5% necesario para acceder al Legislativo. Es muy probable que, además de la USL y la ARD, estarán representados en el Parlamento también el Partido del Pueblo Dan Diaconescu (populista) y la UDMR. El Partido del Pueblo Dan Diaconescu obtendría entre el 10 y el 12%, mientras que la UDMR sólo el 5%.

Los rumanos votarán en colegios uninominales y los resultados serán ajustados conforme al porcentaje obtenido por los partidos y las alianzas a nivel nacional. Lo más importante es qué va a ocurrir tras las elecciones. En un primer guión, la USL gana las elecciones pero no consigue la mayoría absoluta. Esta situación podría ser aprovechada por el presidente Basescu, quien no está obligado por la Constitución a encargarla formar gobierno. El segundo guión es por lo menos igualmente interesante. La USL obtiene la mayoría absoluta, el Presidente se ve obligado a designar al primer ministro de entre sus miembros, pero no necesariamente al propuesto por los ganadores. El presidente se apoyaría, formalmente, en la Constitución, pero estaría expuesto a críticas por violar los procedimientos políticos. La USL, a través de sus líderes más radicales, habla de la posibilidad de iniciar en este caso, por tercera vez, el procedimiento de suspensión del presidente Traian Basescu. Rumanía volvería entonces a las raíces del conflicto del pasado verano, con consecuencias imprevisibles para la estabilidad política y económica.

Situación económica

En cuanto a la situación económica del país, la posición de las autoridades de Bucarest puede resumirse en las declaraciones de Lucian Croitoru, consejero del gobernador del Banco Nacional de Rumanía: «Deseamos limitar la concesión de créditos en divisas, para que no se acumulen desequilibrios externos que podrían crear vulnerabilidad. Por otro lado, deseamos aumentar el nivel del crecimiento económico, para poder aspirar gradualmente hacia el nivel de vida de la UE». En Rumanía, un 92% de la financiación de la economía está asegurada mediante el sistema bancario. Por otro lado, la expansión de los créditos en divisas ha causado ya el crecimiento de la tasa de los mismos y ha aumentado los

desequilibrios. Por lo tanto, se impone la reorientación hacia la financiación en moneda nacional.

Según Bogdan Olteanu, vicegovernador del Banco Nacional de Rumanía, «el objetivo es endurecer las normas para reglamentar los créditos en moneda extranjera. No es necesariamente una perspectiva nacional. A nivel nacional, en los años anteriores, la tendencia fue la misma. Sin embargo, esta es la reciente tendencia internacional, sobre todo europea. Estamos en un proceso con varias dimensiones y se recomienda la concesión de créditos en moneda nacional. Se espera que, en los próximos años, este proceso produzca importantes cambios».

«Rumanía necesita financiación estable y duradera, que cumpla con las necesidades de la economía», ha añadido Bogdan Olteanu, quien opina que, para alcanzar este objetivo, hace falta modificar las reglamentaciones existentes. Y se puede crear una estrategia en este sentido solamente en relación con un nuevo calendario de adhesión al euro. Liviu Voinea, secretario de Estado en el Ministerio de Hacienda, considera que el punto de partida para el desarrollo duradero sería la evolución de nuestro país hacia la consolidación fiscal, a la vez con el aumento del crecimiento económico –un objetivo bastante difícil de alcanzar en un momento en que la deuda pública se ha doblado frente al periodo similar de hace cuatro años. Además, los tres años de medidas de austeridad afectan la percepción de la población sobre las reformas.

Los representantes de los acreedores internacionales de Rumanía –el FMI, la Comisión Europea y el Banco Mundial– han finalizado la misión de evaluación de la economía rumana. Al final de su visita, han afirmado que Bucarest tendrá que cumplir con sus compromisos existentes para poder firmar un nuevo acuerdo, al tener en cuenta que aún no se han finalizado varias reformas estructurales. Según los expertos internacionales, para tener crecimiento económico, Rumanía necesita fomentar el crecimiento de la productividad y de las inversiones en el capital humano. Por otro lado, las autoridades rumanas han anunciado que los representantes del FMI aceptan la idea de conceder una ayuda de urgencia para la Compañía Oltchim, que fracasó en su primer intento de privatización. Bucarest desea firmar un nuevo acuerdo con el FMI para sustituir al actual, que vence el próximo mes de marzo. El Fondo ha puesto a disposición de Rumanía 3.200 de los 3.600 millones de euros, a través del programa de financiación de tipo preventivo.

El Fondo Monetario Internacional señala que la perspectiva de crecimiento económico en 2013 es “moderada” debido no sólo a la situación de la agricultura golpeada por la sequía, sino también a la baja absorción de los fondos europeos y los atrasos de las reformas estructurales.

La Unión Europea concedió a Rumania 34.000 millones de euros para el periodo 2007-2013, de los cuales sólo ha captado 3.970 millones de euros hasta ahora, según el presidente Traian Basescu, quien persiste en su intención de que Rumania entre en el euro en 2015.

El FMI subrayó que las inversiones representan la “clave” del crecimiento económico. El gobernador del Banco Nacional de Rumanía, Mugur Isarescu, que revisó la inflación al alza, del 3,2% al 5,1% en 2012, señala que conservar la moneda nacional -leu- ha logrado que sus exportaciones –dos tercios de las cuales se dirigen a la eurozona- sean más competitivas y se mantenga un menor costo de vida para atraer a trabajadores cualificados de países en apuros de la eurozona. La institución internacional estima que Rumania crecerá un 0,9% en 2012 y un 2,5% en 2013. La Comisión Nacional de Prognosis prevé una reducción de la tasa del paro para los próximos años hasta el 7%, en 2014, mientras que el salario medio neto alcanzará los 350 euros.

Situación social

El Gobierno rumano ha aprobado una Ordenanza de urgencia que estipula que las adquisiciones a largo plazo de materiales, aparatos, medicamentos caros y en grandes cantidades corren a cargo del Ministerio de Sanidad, que será la principal unidad de adquisiciones del sistema sanitario. Esta decisión se ha tomado tras haberse comprobado grandes diferencias de precios en este tipo de adquisiciones en las subastas organizadas por los hospitales. El ministro rumano de Sanidad, Raed Arafat, ha anunciado que los proveedores de medicamentos, materiales y aparatos médicos que quieran hacer negocios con el Estado rumano deberán firmar un código de ética, destinado a prevenir las prácticas incorrectas, las influencias y la corrupción. Además ha dicho que el presupuesto para 2013 asignado al sector sanitario será casi el mismo que en 2012, es decir, se situará por debajo del 4% del PIB, lo que es la mitad de la media en la UE.

Cabe señalar la reanudación, por parte de Rumanía, de las adopciones internacionales, tras haber sido prohibidas por ley en 2004. De ahora en adelante podrán adoptar niños las familias mixtas de rumanos residentes en el extranjero. Según la Oficina Rumana para Adopciones, se registraron 13 solicitudes de adopción internacional por parte de rumanos residentes en Austria, el Canadá, España e Italia. Cabe destacar que la mayoría de esas familias están dispuestas a adoptar también niños con enfermedades crónicas.

La Oficina también anuncia que en 2013 se implementará un sistema mediante el cual a las familias que reciban el visto bueno para formalizar la adopción se les enviará un mensaje de texto o un e-mail. Rumanía había reanudado el 7 de abril de 2012 las adopciones internacionales, pero solamente para los ciudadanos rumanos residentes en el extranjero; la reanudación de las adopciones para las familias mixtas representa una etapa adicional que forma parte de un largo y controvertido proceso.

Durante el período 1990-2001, más de 30.000 niños rumanos fueron adoptados por familias extranjeras. Después de esta fecha, el gobierno de Bucarest prohibió las adopciones a causa de las críticas muy duras por parte de la baronesa Emma Nicholson, en aquel entonces ponente sobre Rumanía en el Parlamento Europeo. Nicholson afirmaba que a través de estas adopciones se facilitan el tráfico de niños y los abusos. Parece que las convicciones radicales de Emma Nicholson contra las adopciones internacionales hayan sido compartidas por todos los miembros del Parlamento Europeo. Por otra parte, en algunos países tales como EE.UU., la ley rumana anti-adopciones, votada en 2004, fue duramente criticada. Dicha ley establecía las adopciones internas como prioritarias y permitía a los extranjeros adoptar niños rumanos mayores de 2 años de edad solamente si no se podía llevar a cabo la adopción local.

Actuando en nombre de las familias estadounidenses cuyas solicitudes de adoptar 250 niños rumanos fueron suspendidas en 2001 y más tarde canceladas mediante la ley del 2004, el presidente estadounidense George W. Bush debatió este asunto con los líderes rumanos que visitaron Washington unas semanas después de haber entrado en vigor la controvertida legislación.

**AREA DE SEGURIDAD
SOCIAL**

ITALIA

SITUACIÓN DEL SISTEMA DE SEGURIDAD SOCIAL

El INPS publica el balance social de 2011.-

Según el Informe presentado el día 21 de noviembre, más de la mitad de los pensionistas (7.200.000 personas) cobran menos de 1.000 euros al mes. El 17% del total tienen ingresos por debajo de los 500 euros, y el 35% entre los 500 y los 1.000 euros. Hay un 2,9% que cobra más de 3.000 € de una o más pensiones. Hay una gran diferencia en el importe medio de los ingresos por pensiones según las regiones (1.238 € en el Norte, 1.193 € en el Centro y 920 € en el Sur). El importe medio de una pensión contributiva es de 870 € y el de una pensión no contributiva es de 406 €.

El problema de la sostenibilidad de la Sanidad Pública italiana.-

La sostenibilidad financiera del Servicio Sanitario Nacional podría no estar garantizada a medio plazo. La alarma ha sido lanzada por el Primer Ministro Mario Monti durante una videoconferencia en la inauguración de un Centro de biotecnología e investigación médica en Palermo.

Refiriéndose al estado económico de la Sanidad pública italiana, Monti ha afirmado que el envejecimiento de la población, por una parte, y la crisis económica, por otra, podrían hacer necesarios cambios en las formas de organización de los servicios y prestaciones, así como en las formas de financiación de los sistemas sanitarios occidentales, incluido el italiano. El riesgo indicado por Monti es que también el Sistema Sanitario italiano sufra las consecuencias de las transformaciones que están acaeciendo.

«Somos conscientes de que vivimos un momento difícil», «ha afirmado el Primer Ministro italiano, «la crisis ha golpeado a todos y ha dado lecciones a todos. Es importante reflexionar sobre las lecciones dadas por la crisis. El campo médico no es una excepción. Las proyecciones de crecimiento económico y los de envejecimiento de la población muestran que la sostenibilidad de los sistemas sanitarios, incluido nuestro servicio sanitario nacional, del que nos sentimos orgullosos, podría no estar garantizada si no se dan nuevas modalidades de financiación y de organización de los servicios y de las prestaciones».

La alarma lanzada por Monti, que ha sido leída como una abertura a una futura privatización del sector sanitario, ha provocado reacciones preocupadas por parte de las asociaciones de consumidores. Una de ellas, *Federconsumatori*, en una comunicación muy dura, ha acusado al Presidente del Consejo de ser corresponsable del anunciado colapso de la sanidad pública italiana, puesto que según la mencionada asociación, la situación actual no es más que «el resultado de años de políticas de recortes y reducción de recursos, llevados a cabo también por este Gobierno, que han puesto de rodillas literalmente a la sanidad pública».

Pero según *Federconsumatori*, la solución no debe consistir, a diferencia de lo que declara el Presidente del Consejo, en «nuevas modalidades de financiación de servicios y prestaciones», porque esta posición se traduciría en un inmediato aumento de costes a cargo de los ciudadanos. Las soluciones que ven los consumidores deberían apuntar a:

- Confirmar la universalidad del sistema sanitario.
- Poner en el centro las necesidades de curación y de salud del ciudadano, diseñar y financiar una arquitectura sanitaria, en términos de tiempos, espacios, bienes y servicios, tecnologías e infraestructuras, inversiones en investigación científica y personalización de diagnósticos y tratamientos.

- Tener en cuenta las novedades, las prioridades y, por consiguiente, los cambios de la demanda de salud, y programar los recursos en función de las patologías, de la prevención, de los tiempos y la continuidad de los recorridos terapéuticos.
- Recortar ineficiencias y despilfarros, optimizando los recursos y actuando de manera que los fondos se empleen para el servicio a los ciudadanos.

Pero a los pocos días de su declaración, y tras la avalancha de comentarios negativos, el mismo Monti ha vuelto a tratar el tema, aclarando que «afirmar la necesidad de que el Sistema Sanitario se vuelva plenamente sostenible no tiene nada que ver con la lógica de la privatización».

La aclaración la ha hecho Monti con ocasión del 50º aniversario del "Núcleo Anti Sofisticación" (NAS) de los *Carabinieri*, cuando ha afirmado que «en una sociedad adulta debemos ser capaces y tenemos el deber de hablar sin que las palabras se conviertan en vehículo de equívocos y malentendidos, sino hablar para ver la realidad de los problemas». Reformar, ha subrayado, «significa reconocer que en el pasado, tras el escudo de las buenas intenciones y de las reivindicaciones de autonomía, no siempre se han asumido decisiones responsables (...). Pero también ha declarado que «la excelencia puede encontrarse también en lo público, y no siempre lo privado está exento de lógicas impropias que condicionan decisiones no sostenidas por absoluta transparencia y competencia. La elección de los mejores y más capaces, sobre todo entre los médicos, no puede ser influida por lógicas de pertenencia, cercanía o amistad».

El Premier ha subrayado el hecho de que precisamente el derecho a la salud representa una garantía de igualdad y que la organización pública de los servicios sanitarios es uno de los «requisitos irrenunciables de convivencia civil» añadiendo que el valor de la salud pública «debe preservarse también en el futuro, y ello es posible sólo introduciendo las innovaciones y las adaptaciones requeridos por la situación en el tiempo».

Concuerta totalmente con estas palabras el Ministro de Sanidad, Renato Balduzzi, según el cual las adaptaciones necesarias para mantener la sostenibilidad del Servicio Sanitario Nacional, son «una exigencia implícita de todo sistema sanitario nacional, que nuestro sistema persigue según lógicas de un sistema público con la colaboración de todas las fuerzas, incluidas las privadas que entran dentro de la lógica del Servicio Sanitario Nacional».

AREA DE MERCADO DE TRABAJO

EMPLEO/DESEMPLEO

ALEMANIA

EL MERCADO LABORAL REACCIONA BIEN A PESAR DEL DEBILITAMIENTO COYUNTURAL

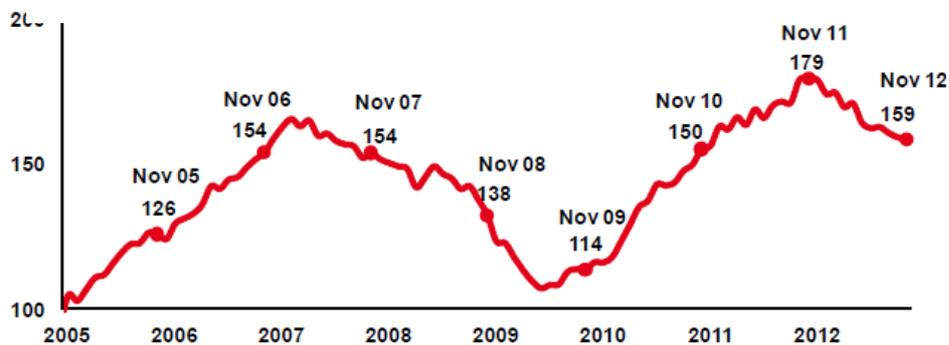
De octubre a noviembre el desempleo descendió ligeramente en 2.000 a 2.751.000 personas. Si bien el retroceso del desempleo es habitual en un mes de noviembre, en este año ha sido algo menor que en los anteriores. Por ello, en cifras desestacionalizadas se registró un aumento de 5.000 desempleados. En comparación interanual el aumento fue incluso de 38.000 personas. El subempleo registrado en noviembre ascendió a 3.746.000 personas, 113.000 menos que en noviembre de 2011.

La cifra de personas desempleadas en el ámbito del Código Social III (fomento del empleo) ascendió en noviembre a 864.000, 95.000 más que en noviembre de 2011. Percibieron prestaciones por desempleo de tipo contributivo 806.000 personas (+87.000). La cifra de beneficiarios de la prestación por desempleo no contributiva Hartz IV ascendió en noviembre a 4,335 millones, lo que significa una reducción de 107.000 personas con respecto al año pasado. Un 8,1% de las personas en edad laboral se encontraban en Alemania en situación de necesidad. Percibían la prestación básica por este concepto 1,887 millones de desempleados (-56.000).

El empleo continuó aumentando en noviembre, aunque la diferencia con respecto a 2011 es mucho menor. Conforme a los datos de la Oficina Federal de Estadística la cifra de personas ocupadas en octubre subió en 279.000 a 41,94 millones. El empleo sujeto a cotizaciones a la seguridad social aumentó en septiembre según las aproximaciones de la Agencia Federal en 407.000 a 29,39 millones de personas. Con excepción del estado federado de Sajonia-Anhalt el empleo regular crece en todos los estados y en la mayoría de sectores, sobre todo en los servicios (con excepción del trabajo temporal), la industria, los servicios sanitarios y sociales.

La demanda de mano de obra está bajando, si bien se mantiene elevada. En noviembre la cifra de vacantes notificadas se elevaba a 451.000, 41.000 menos que en noviembre de 2011. Por sectores destaca la demanda de especialistas en los ámbitos de la mecatrónica, energía y electrónica, construcción de maquinaria y de vehículos, del sector metalúrgico, las ventas y la sanidad. El índice de empleo de la Agencia Federal (BA-X) permaneció invariado en relación a octubre, con 159 puntos (20 puntos menos con respecto a noviembre de 2011). El trabajo temporal presenta una elevada demanda de mano de obra: una de cada tres vacantes notificadas proceden de este sector.

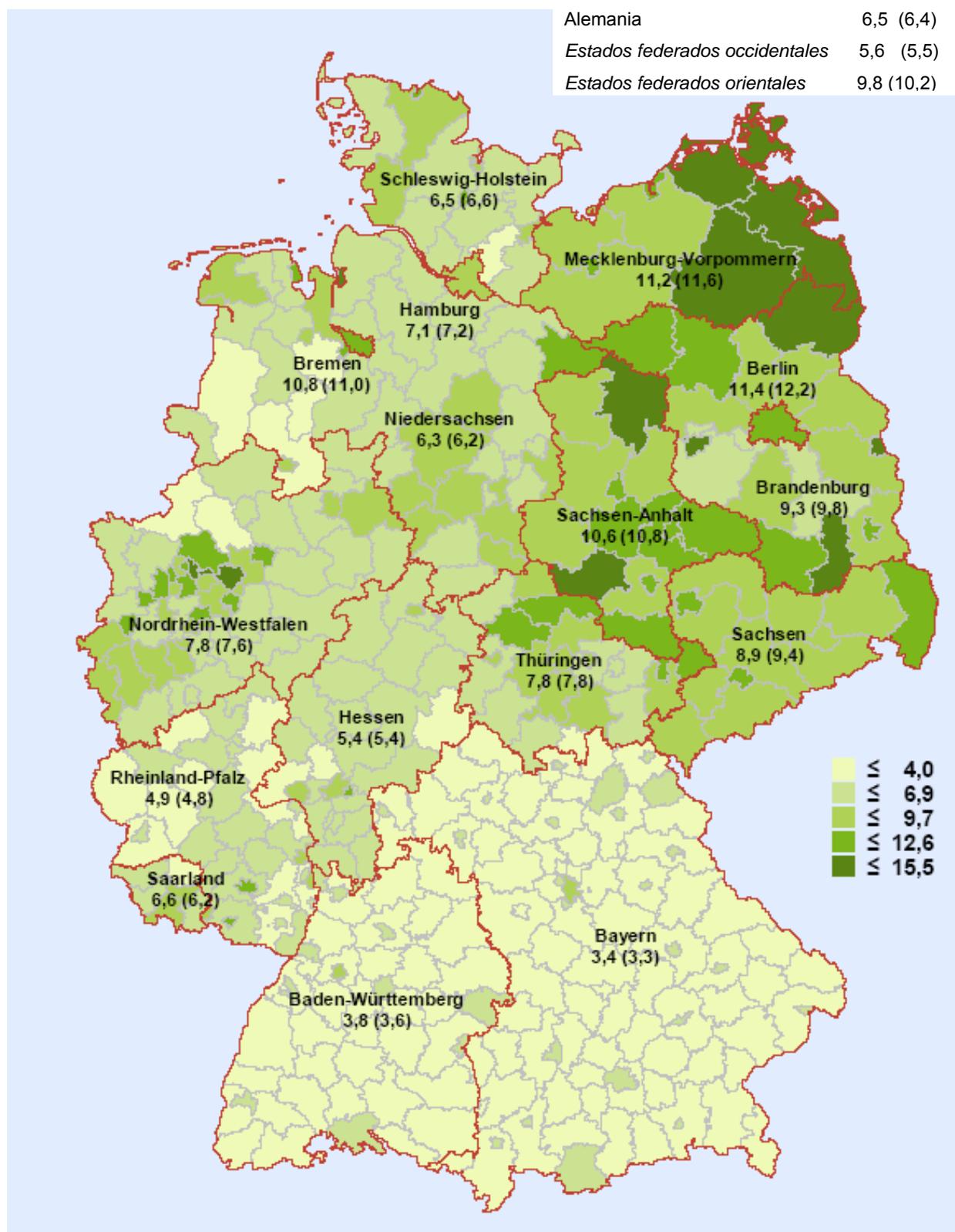
Índice de vacantes de la Agencia Federal de Empleo (BA-X)
 Noviembre 2012
 2005-2012



2011			2012										
Oct.	Nov.	Dic.	Ene.	Feb.	Mar.	Abril	Mayo	Junio	Julio	Ago.	Sept.	Oct.	Nov.
171	179	179	179	174	175	170	171	164	163	163	161	159	159

ESTADÍSTICAS LABORALES

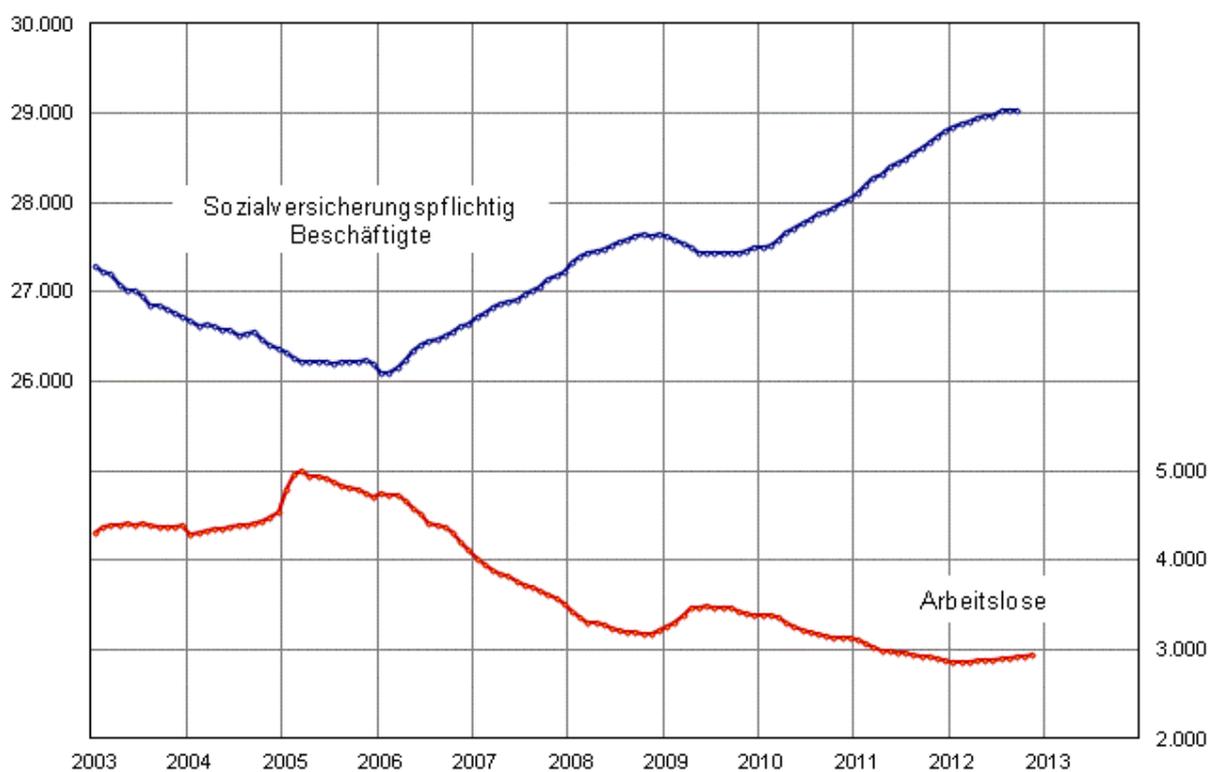
Cuota de desempleo en Alemania, noviembre de 2012 (entre paréntesis 2011)



Noviembre de 2012	2012				Cambios respecto al mes correspondiente del año anterior (Cuota de desempleo: valores del año anterior)			
	Noviembre	Octubre	Septiembre	Agosto	Noviembre		Octubre	Septiembre
					cifras abs.	%	%	%
POBLACIÓN ACTIVA (prom. mensual)	...	41.943.000	41.846.000	41.673.000	0,7	0,8
Empleados cotizantes a Seg. Social	29.390.700	29.137.600	1,4
DESEMPLEADOS								
- Total	2.751.480	2.753.354	2.788.243	2.905.112	38.426	1,4	0,6	-0,3
De ellos: Código Social III	31,4%	864.132	846.358	861.564	909.528	94.871	12,3	8,7
Código Social II	68,6%	1.887.348	1.906.996	1.926.679	1.995.584	-56.445	-2,9	-2,6
hombres	53,0%	1.457.122	1.447.108	1.457.916	1.515.630	40.568	2,9	1,8
mujeres	47,0%	1.294.358	1.306.246	1.330.327	1.389.482	-2.142	-0,2	-0,7
jóvenes 15-25	9,0%	246.603	253.746	282.876	323.451	12.530	5,4	2,8
de ellos: 15-20	1,5%	42.454	44.526	51.472	63.885	1.236	3,0	1,2
personas 50-65	32,4%	890.530	887.037	881.144	899.328	24.575	2,8	2,9
de ellos: 55-65	19,4%	534.257	532.279	527.757	535.927	19.774	3,8	3,9
extranjeros	16,9%	464.786	464.803	464.031	477.721	21.760	4,9	4,3
alemanes	83,0%	2.282.801	2.284.587	2.320.215	2.423.329	16.244	0,7	-0,1
discapacitados	6,2%	171.265	173.005	172.786	177.062	-1.582	-0,9	-0,6
CUOTA DE DESEMPLEO								
- en rel. con la población civil activa	6,5	6,5	6,5	6,8	6,4	-	6,5	6,6
Hombres	6,5	6,4	6,5	6,7	6,3	-	6,3	6,5
Mujeres	6,5	6,5	6,7	6,9	6,5	-	6,6	6,8
15 a 25 años	5,3	5,4	6,1	6,9	5,0	-	5,3	6,0
15 a 20 años	3,3	3,4	4,0	4,9	3,1	-	3,3	3,8
50 a 65 años	7,3	7,3	7,2	7,4	7,5	-	7,4	7,5
55 a 65 años	7,9	7,8	7,8	7,9	8,0	-	8,0	8,0
Extranjeros	13,9	13,9	13,8	14,2	13,7	-	13,8	14,0
Alemanes	5,8	5,8	5,9	6,2	5,8	-	5,9	6,0
- en rel. con la población civil asalariada	7,2	7,2	7,3	7,6	7,2	-	7,3	7,4
SUBEMPLEO								
Desempleo	3.030.790	3.026.376	3.050.420	3.155.333	61.597	2,1	1,3	0,2
Subempleo sentido estricto	3.624.540	3.604.326	3.625.061	3.701.807	-11.457	-0,3	-1,6	-2,3
Subempleo sin trabajo a jornada reducida	3.746.414	3.729.285	3.756.916	3.841.475	-113.410	-2,9	-3,9	-4,3
% de subempleo (sin jornada reducida)	8,6	8,6	8,7	8,9	x	x	x	x
PERCEPTORES DE PRESTACIONES								
- Prestación contributiva por desempleo	805.816	776.976	799.727	836.251	86.904	12,1	8,1	8,3
- Subsidio de desempleo ("ALG II")	4.334.874	4.355.236	4.384.119	4.432.426	-106.993	-2,4	-2,6	-3,0
- Subsidio social	1.675.735	1.683.503	1.687.710	1.698.562	-22.376	-1,3	-1,5	-1,8
- Cuota de perceptores activos	8,1	8,1	8,2	8,3	8,2	.	8,3	8,4
OFERTAS DE EMPLEO NOTIFICADAS								
- Nuevas / mes	157.614	156.584	168.305	179.345	-35.336	-18,3	-8,8	-13,0
- Nuevas desde principio de año	1.885.461	1.727.847	1.571.263	1.402.958	-181.890	-8,8	-7,8	-7,7
- Total de ofertas	450.605	468.074	484.507	493.380	-41.343	-8,4	-6,4	-3,4
- Índice de empleo BA-X	159	159	161	163	x	x	x	x
PARTICIPANTES EN MEDIDAS SELECTAS DE LA POLÍTICA ACTIVA DE MERCADO LABORAL								
- Total	957.098	950.091	910.874	845.702	-206.389	-17,7	-17,4	-18,0
De ellos: activación, reinserción	162.398	157.731	147.815	135.835	9.795	6,4	5,4	-0,4
Orientación y formación profesional	210.964	204.071	183.221	156.374	-40.579	-16,1	-15,5	-14,3
Formación continua	165.336	159.591	143.185	128.202	-8.194	-4,7	-6,4	-12,1
Inicio de una ocupación	140.333	148.545	158.632	167.320	-142.957	-50,5	-47,4	-44,3
Medidas para personas con	83.926	82.613	82.158	66.977	-576	-0,7	-2,4	-2,2
Medidas de creación de ocupación	176.675	180.210	179.400	176.076	-24.525	-12,2	-12,0	-11,1
Otros tipos de fomento	17.466	17.330	16.463	14.918	647	3,8	6,1	3,7
EVOLUCIÓN DESESTACIONALIZADA								
	Noviembre	Octubre	Septiembre	Agosto	Julio	Junio	Mayo	Abril
	Variación frente al mes anterior							
Población activa	...	2.000	-8.000	20.000	18.000	7.000	15.000	12.000
Ocupados sujetos a seguridad social	-2.000	1.000	49.000	9.000	23.000	31.000
Desempleados	5.000	19.000	12.000	10.000	8.000	6.000	1.000	19.000
Subempleados (sin jornada reducida)	5.000	-5.000	-11.000	-7.000	-4.000	0	-6.000	-18.000
Ofertas notificadas (con puestos de trabajo subvencionados)	-2.000	-7.000	-5.000	-4.000	-7.000	-5.000	-5.000	-1.000
Cuota de desempleo en rel. con el total de la población civil activa	6,9	6,9	6,8	6,8	6,8	6,8	6,8	6,8
Cuota de desempleo según OIT	...	5,3	5,1	5,4	5,8	5,3	5,6	5,3

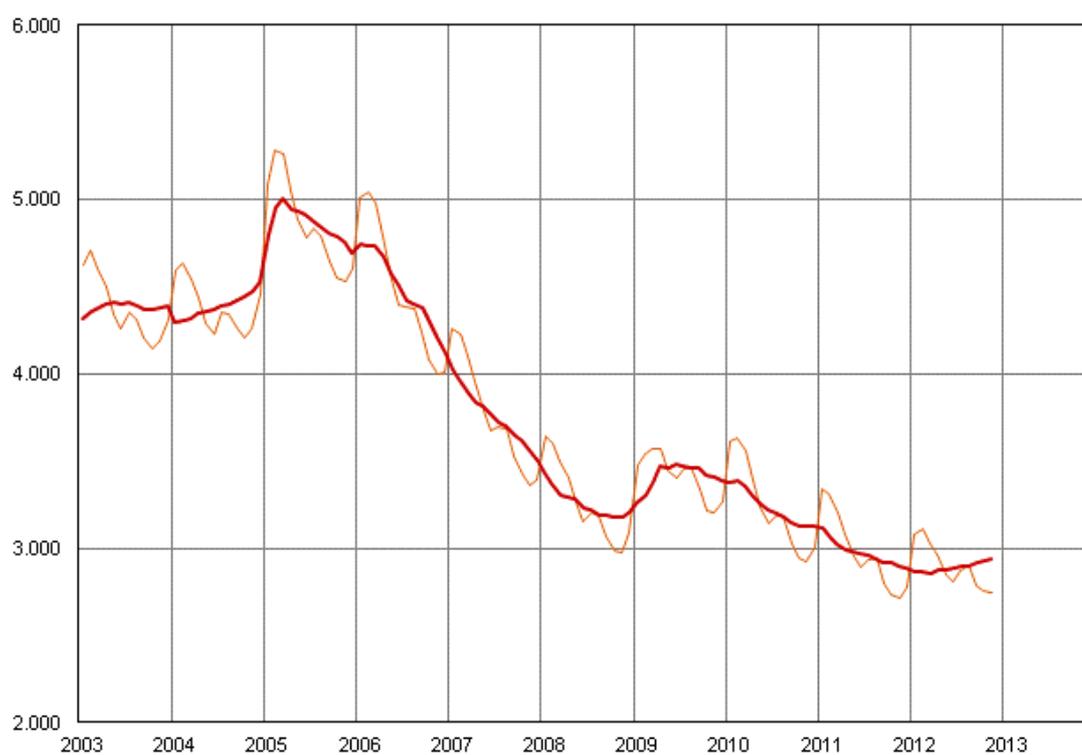
Evolución de las cifras de empleo y desempleo en Alemania (miles, cifras desestacionalizadas)

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



Desempleo:

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



CANADÁ

SITUACIÓN DEL MERCADO DE TRABAJO EN NOVIEMBRE⁵

Canadá gana casi 60.000 empleos en noviembre

Canadá ha ganado 59.300 empleos en noviembre (+0,3%), casi todos a tiempo completo. Así, la tasa de desempleo ha bajado 2 décimas, hasta el 7,2% (1.369.700 personas desempleadas). En los últimos 12 meses, el empleo, especialmente a tiempo completo, ha crecido un 1,7% (+293.800), y el número de horas trabajadas un 1,3%. En noviembre, el empleo ha crecido sobre todo entre las mujeres de 25 a 54 años y entre los jóvenes de 15 a 24.

Distribución del empleo en noviembre

Empleo público, privado y autoempleo.

El número de trabajadores por cuenta ajena en el sector privado ha crecido un 0,4% (+48.200) en noviembre, mientras que el de los del sector público lo ha hecho en un 0,1% (+5.400) y el de los autónomos en un 0,2% (+5.800). Con relación a hace doce meses, el número de los primeros ha crecido un 1,7% (+187.400), el de los segundos un 2,1% (+75.600) y el de los terceros un 1,2% (+30.800).

Empleo a tiempo completo y a tiempo parcial.

El empleo a tiempo completo ha aumentado un 0,4% (+55.200) este mes y un 1,7% en los últimos 12 meses (+243.800), mientras que el a tiempo parcial lo ha hecho en esos mismos plazos en un 0,1% (+4.100) y en un 1,5% (+49.900), respectivamente.

Distribución por sexo y edad.

Los trabajadores de 25 a 54 años han ganado 33.000 empleos en noviembre, especialmente las mujeres (+23.000); el empleo entre las mujeres de este grupo de edad ha crecido un 1,2% en los últimos 12 meses (+66.000), y entre los hombres un 1,1% (+68.000). Por su parte, el empleo entre los jóvenes de 15 a 24 años ha crecido este mes (+16.000), situándose así en niveles de hace 12 meses y haciendo caer su tasa de desempleo en 7 décimas, hasta el 14%. Finalmente, el empleo entre los trabajadores mayores de 55 años ha cambiado poco en noviembre aunque, debido en parte al envejecimiento, ha crecido un 5,9% (+183.000) en los últimos 12 meses.

Distribución por sectores de actividad.

En noviembre, había 28.000 personas más trabajando en el sector de la hostelería; 25.000 en el comercio minorista y mayorista; 23.000 en los servicios profesionales, científicos y técnicos; 9.000 en la agricultura, y 15.000 menos en los denominados "otros servicios", quedando tras estos datos el empleo en todos estos sectores de actividad en niveles parecidos a los de hace 12 meses.

⁵ Fuente: Informe de noviembre sobre la "Labour Force Survey" ("The Daily" de 7 de diciembre de "Statistics Canada").

Además, tras cinco meses de estabilidad, se han perdido 20.000 empleos este mes en el sector manufacturero, pese a lo cual su empleo ha crecido un 4,1% en los últimos 12, con las ganancias concentradas a principios de ese periodo.

Distribución territorial.

Ontario ha ganado 32.000 empleos en noviembre, bajando su tasa de paro 4 décimas, hasta el 7,9%; el empleo en la provincia ha crecido un 1,3% en los últimos 12 meses, por debajo de la media nacional del 1,7%. En Quebec, se han ganado 18.000 empleos este mes, situándose la tasa de paro en el 7,6%; con relación a hace 12 meses, el empleo ha crecido un 2,8%. Y en noviembre Alberta ha ganado 10.000 empleos, bajando su tasa de paro en 3 décimas, hasta el 4,2%, la más baja de todas las provincias; el empleo ha crecido en esta provincia un 1,8% en los últimos 12 meses. Manitoba ha ganado 5.500 empleos este mes, bajando su tasa de paro 3 décimas, hasta el 5,3%; el empleo en esta provincia ha crecido un 1,4% en los últimos 12 meses. Finalmente, aunque el empleo en Terranova y Labrador ha variado poco en noviembre, en los últimos 12 meses ha crecido un 3,8%, el mayor porcentaje provincial de crecimiento.

EE.UU.

SITUACIÓN DEL MERCADO DE TRABAJO EN NOVIEMBRE DE 2012

Datos generales y metodología

Datos generales

Según publicó el día 2 de noviembre la Oficina de Estadísticas Laborales del Departamento de Trabajo, en el mes de octubre se generaron 146.000 puestos de trabajo. La cifra de creación de empleos supuso una sorpresa positiva con respecto a las expectativas de los analistas, que habían vaticinado la creación de aproximadamente 80.000 puestos de trabajo. El informe también recoge sendas revisiones a la baja de los datos de empleos creados en septiembre (-16.000) y octubre (-33.000).

El mercado laboral ha suavizado el ritmo de crecimiento de los cuatro meses anteriores. Finalmente, los efectos del huracán Sandy no afectaron negativamente a los datos de empleo. La incertidumbre que la falta de acuerdo sobre la reducción del déficit (precipicio fiscal) genera a las empresas, hace que éstas no se decidan a incrementar el ritmo de las contrataciones. Cabe destacar el descenso de la tasa de parados de larga duración sobre el total de desempleados, que registró un descenso mensual de cinco décimas.

La tasa de desempleo descendió dos décimas de punto, situándose en el 7,7%, como consecuencia de dos factores: el descenso del número de desempleados en más de 200.000 y a la salida de la población activa de 350.000 personas.

En cifras, el número de desempleados descendió en 229.000 en noviembre, situándose en 12.029.000, registrando un descenso interanual de un millón y cuarto. En noviembre de 2011 el número de parados ascendía a 13.323.000.

El número de activos en el mes de noviembre fue de 155.291.000 tras experimentar un fuerte descenso mensual de 350.000. En noviembre de 2011, el dato se situaba en 153.397.000. La tasa de actividad bajó dos décimas, para situarse en el 63,6%, y ha sufrido un retroceso interanual de cuatro décimas.

Metodología

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 y elaborada según las pautas de la OIT). Conviven así dos fuentes diferentes y no son comparables los datos de una y de otra (el empleo de la de nóminas con las cifras de paro y actividad de la de hogares).

Así, según la encuesta de viviendas, menos valorada por los analistas por ser más inestable, en noviembre se destruyeron 122.000 empleos.

Empleo y desempleo según distintas variables

Desempleados de larga duración, “infraempleados” y “desanimados”

A nivel nacional, en el mes de noviembre el número de desempleados de larga duración (al menos 27 semanas) registró un descenso de 216.000 personas con respecto a la cifra del mes de octubre, situándose en 4.786.000, y también se registró un descenso interanual de más de 900.000. Más del 40 por ciento de los parados han permanecido en desempleo durante más de 26 semanas.

Aproximadamente 2,5 millones de personas (100.000 más que en octubre) 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, casi un millón declararon no buscar empleo por tener el convencimiento de que no lo encontrarán. Si a estos no contabilizados se le añaden las personas que cuentan con empleos a jornada parcial pero buscan uno a jornada completa, la tasa de desempleo se situaría en el 14,4%, dato que registra un descenso mensual de dos décimas de punto y uno interanual de 1,2 puntos.

Empleo por sectores

La encuesta a las empresas indica que el sector privado creó 147.000 puestos de trabajo. El sector industrial, tras un mes con cifras positivas, volvió a la dinámica de pérdidas, destruyendo en noviembre 7.000 empleos.

En los servicios destacó la creación de empleos en venta al por menor (+53.000) ETT (+43.000), hostelería (23.000) y sanidad (20.000), sin que se produjera ningún retroceso de importancia. Las administraciones públicas suprimieron 13.000 puestos de trabajo.

Es de destacar el descenso del sector de la construcción (-20.000), que tras varios meses de estancamiento había generado 17.000 empleos en octubre, en lo que parecía el comienzo de la recuperación del sector.

El sector público se mantuvo sin cambios de importancia.

Empleo según sexo, grupo de población y nivel educativo

Todos los grupos de población registraron descensos en su tasa de desempleo, excepto las personas de origen hispano que al no registrar cambios se mantuvo en el 10%. Entre los descensos destacó el de los trabajadores de raza negra (-1,1%) con lo que su tasa baja al 13,2%. Se registraron descensos del 0,2% entre las mujeres adultas, los menores de 20 años y las personas de raza blanca, situándose sus tasas respectivas en el 7%, el 23,5% y el 6,8%. El descenso de menor cuantía se registró entre los varones adultos, un -0,1%, bajando su tasa al 7,2%.

En el desglose según el nivel educativo de los desempleados se comprueba que dos grupos, el de trabajadores que no llegaron a terminar el bachillerato y del de que cuentan con titulación superior (licenciatura, master o doctorado), no experimentaron cambios, manteniéndose sus tasas en el 12,2% y el 3,8% respectivamente. Se registró un descenso del 0,4% entre quienes comenzaron pero no llegaron a terminar estudios universitarios, con lo que su tasa baja al 6,5%, y otro del 0,3% entre quienes tras terminar el bachillerato no llegaron a cursar estudios universitarios, descendiendo su tasa general al 8,1.

Empleo y desempleo por estados

En cuanto a la distribución geográfica del desempleo, la Oficina de Estadísticas Laborales del Departamento de Trabajo (en un informe separado referido al mes de octubre) comunicó que el número de puestos de trabajo creció en el mes de octubre en 35 estados y en el Distrito federal de Columbia, y se redujo en los 15 restantes. Los mayores avances se registraron en California (45.800), Texas (36.600) y Georgina (16.000), mientras que las pérdidas más importantes tuvieron lugar en Michigan (-16.500), New Jersey (-11.700) y Minnesota (-8.100).

Asimismo, el informe refleja que la tasa de desempleo descendió en 37 estados y en el distrito federal, mientras que se incrementó en siete estados y se mantuvo estable en seis. La tasa de paro todavía se mantiene por encima del 10% en solamente tres estados. Nevada cuenta con la tasa de desempleo más elevada del país, con el 11,5%, mientras que el 3,1% de Dakota del Norte es la más baja.

Prestaciones por desempleo

Un total de 3.205.000 trabajadores percibieron la prestación estatal por desempleo durante la semana que terminó el 24 de noviembre, 100.000 menos que la semana anterior. La cifra de desempleados que recibe la prestación equivale al 2,5% de la totalidad de trabajadores activos en Estados Unidos con cobertura, mientras que la tasa de parados que percibía la prestación era del 26,64%.

El total de personas beneficiarias de prestaciones por desempleo estatales y federales ascendió a 4.959.2402 durante la semana que terminó el 17 de noviembre, con una tasa de percepción de prestaciones del 41,51%.

Valoración de la Consejería de Empleo y Seguridad Social

A juicio de esta Consejería, los datos de empleo publicados hoy merecen una valoración mixta y permiten calificar la situación del mercado de trabajo norteamericano como de muy lenta mejoría.

Por un lado, la mayoría de los indicadores se mueven en la buena dirección: el desempleo ha descendido un punto en los últimos doce meses y ha alcanzado su nivel más bajo desde diciembre de 2008 y la Administración Obama subraya que lleva 33 meses consecutivos de creación de empleo, acumulando en dicho período una ganancia de 5,5 millones de puestos de trabajo. Por otra parte, hay que destacar el suave descenso del desempleo, y especialmente el del porcentaje de parados de larga duración.

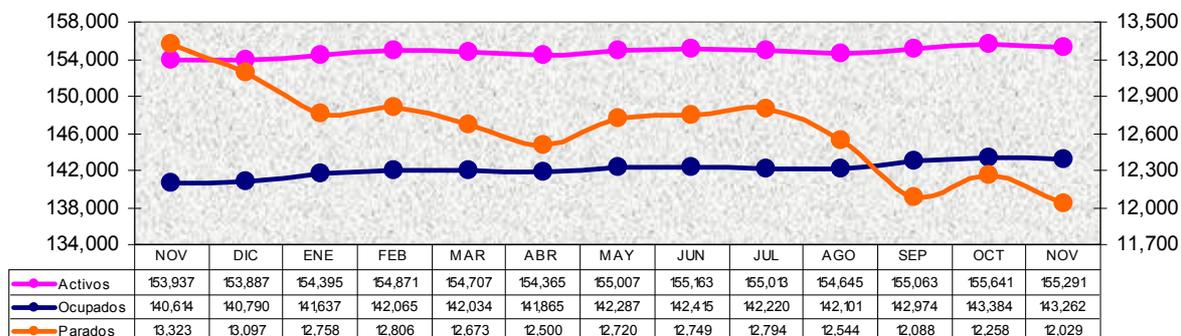
Por otro lado, el dato de creación de empleo es positivo, aunque algo raquítico. El ritmo de creación de empleo se suavizó levemente en noviembre, sumando menos puestos de trabajo que la media de los cuatro meses anteriores. La mayoría de los analistas considera que se necesita mayor creación de puestos de trabajo para reducir significativamente el desempleo, y además, el dato de este mes ha venido acompañado de sendas correcciones a la baja de los datos de septiembre y octubre.

La peor parte de viene del dato de población activa, 63,6 por ciento, lo que supone un retroceso de dos décimas respecto del mes anterior y un descenso interanual de cuatro décimas. Ello implica que los empleos escasean y la gente en edad de trabajar no se anima a incorporarse al mercado de trabajo, previsiblemente por estar convencidos de que no lo encontrarán.

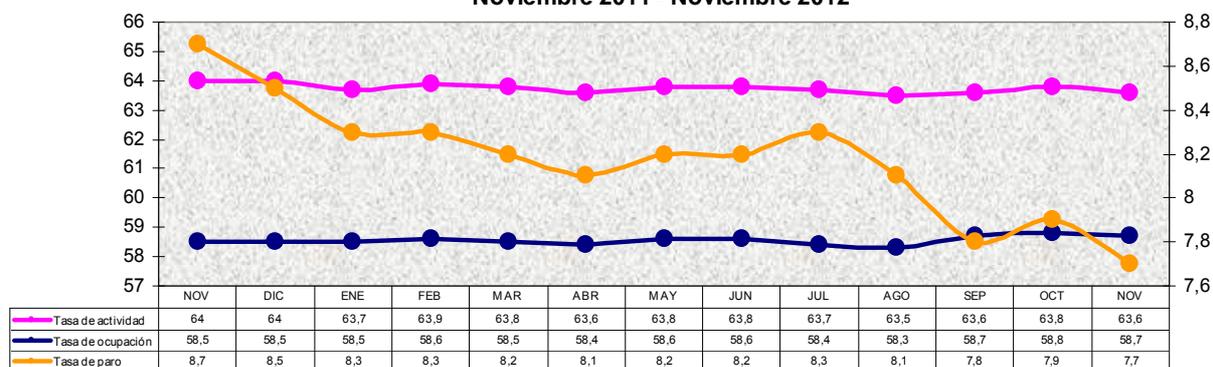
Igualmente, parece que las empresas se muestran reticentes a tomar decisiones de calado sobre contrataciones e inversiones hasta que no se sepa si se van a tomar medidas para evitar el precipicio fiscal, que supondría un incremento impositivo y un severo recorte del gasto presupuestario si no lo impide un acuerdo del Congreso en los escasos días de sesiones tras las elecciones. La falta de acuerdo podría representar, sólo en el sector de Defensa, la pérdida de cientos de miles de empleos directos e indirectos.

ANEXO

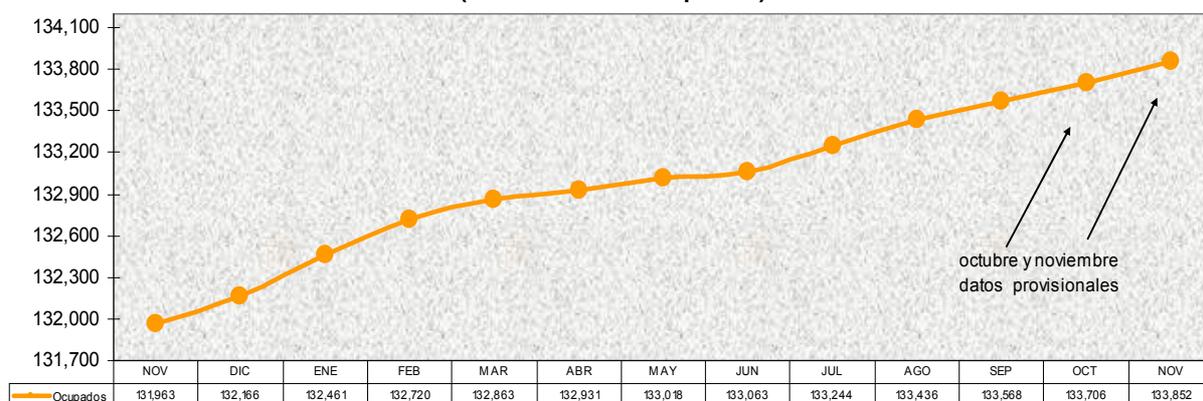
Empleo y desempleo (miles) - Estados Unidos
Noviembre 2011 - Noviembre 2012
(Datos EPA)



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



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



GRECIA

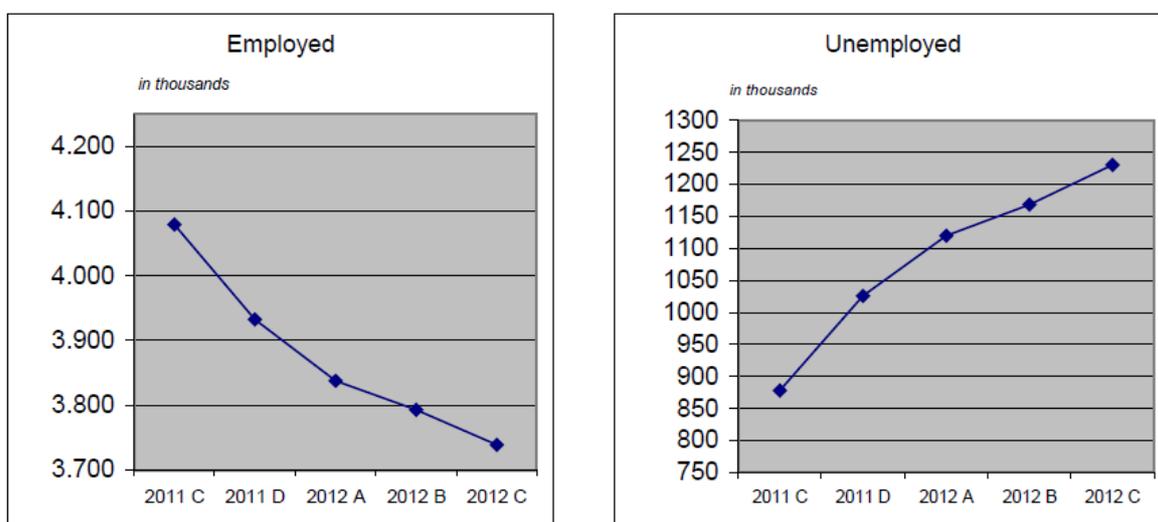
SITUACIÓN DEL MERCADO DE TRABAJO

Los datos de la tercera encuesta trimestral

Según los datos de la Autoridad Helena de Estadística (ELSTAT) en el tercer trimestre de 2012, los desempleados fueron 1.230.918, con una tasa de desempleo del 24,8%, frente al 23,6% del trimestre anterior y al 17,7% del tercer trimestre de 2011.

El número de personas empleadas ha disminuido tanto respecto al trimestre anterior (-1,4%) como respecto al mismo trimestre de 2011 (-8,3%). En cuanto al número de desempleados, ha aumentado un 5,3% respecto al trimestre anterior y un 40,2% respecto al tercer trimestre del año pasado.

Gráfico 1.- Evolución del número de empleados y desempleados en los cinco últimos trimestres

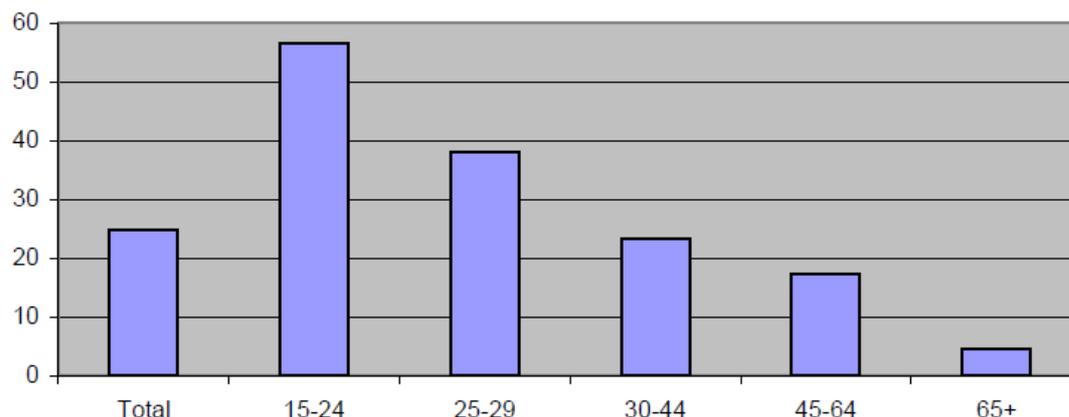


Características del desempleo

Por géneros, la tasa de desempleo femenina (28,9%) sigue siendo considerablemente mayor que la masculina (21,7%). Por tramos de edad, el de jóvenes entre 15 y 24 años presenta tasas de desempleo alarmantes (56,6% en general y 65,4% para las mujeres).

Cuadro 1.- Tasa de desempleo por género y tramos de edad. Tercer Trimestre 2011 y 2012

Tramos de edad	Tercer Trimestre					
	2011			2012		
	Hombres	Mujeres	Total	Hombres	Mujeres	Total
Total	15,0	21,5	17,7	21,7	28,9	24,8
15-24	39,4	51,9	45,0	48,9	65,4	56,6
25-29	26,4	35,1	30,2	35,2	41,1	38,0
30-44	12,9	20,4	16,2	20,1	27,4	23,4
45-64	10,3	12,0	11,0	15,8	19,4	17,2
65+	1,7	6,3	3,2	5,0	3,5	4,6

Gráfico 2.- Tasa de desempleo por edades - Tercer Trimestre 2012

Considerando el nivel de educación, la tasa de desempleo es mayor entre las personas que no tienen ningún grado de escolarización (41,0%), y las que tienen licenciaturas técnicas, C.I.N.E.5B (28,0%). Por el contrario, las tasas de desempleo más baja las tienen los que poseen un título postuniversitario C.I.N.E. 5AS y 6 (12,6%), y los licenciados en disciplinas teóricas - C.I.N.E. 5A (17,2%).

Cuadro 2.- Tasa de desempleo por género y nivel de educación. Tercer trimestre de 2011 y 2012

Nivel de educación según la C.I.N.E. ¹	Tercer Trimestre					
	2011			2012		
	Hombres	Mujeres	Total	Hombres	Mujeres	Total
Total	15,0	21,5	17,7	21,7	28,9	24,8
CINE 5AS, 6 (Doctorado o similar)	9,1	10,0	9,5	12,3	13,0	12,6
CINE 5A (Licenciaturas teóricas)	9,4	18,3	13,9	12,3	21,7	17,2
CINE 5B (Licenciaturas técnicas)	15,5	25,2	20,1	22,4	34,2	28,0
CINE 3 (2º ciclo educ. secundaria)	16,0	24,7	19,5	23,3	32,6	27,1
CINE 2 (1º ciclo educ. secundaria)	16,7	22,1	18,5	24,3	34,1	27,6
CINE 1 (Educación primaria)	16,1	15,7	15,9	25,1	23,5	24,5
No han completado CINE 1	29,8	14,9	24,6	29,7	23,9	27,6
No han ido a la escuela	30,0	17,2	25,1	32,8	52,7	41,0

1) Clasificación Internacional Normalizada de la Educación

Del total de los desempleados, un 43,9% está buscando trabajo sólo a jornada completa, mientras que el 48,2% preferiblemente a jornada completa, pero aceptaría también el tiempo parcial. El 7,8% de los que buscan trabajo lo buscan a tiempo parcial o indiferentemente a tiempo parcial o jornada completa.

El 5,2% de los desempleados durante el tercer trimestre de 2012 no ha aceptado ofertas de trabajo, por varias razones. Principalmente:

- Horario de trabajo no conveniente (25,7%)
- Puesto de trabajo incómodo (24,2%)
- Retribución no satisfactoria (24,0%)

El porcentaje de los nuevos desempleados, es decir los que entran por primera vez en el mercado de trabajo es 24,7%. Y la tasa de desempleados de larga duración (más de un año en busca de trabajo) es 62,6%.

En cuanto a la nacionalidad, la tasa de paro es mayor entre las personas extranjeras (33,1%) que entre los de nacionalidad griega (24,0%); así como es mayor la tasa de actividad del colectivo inmigrante (72,3%) que la de los griegos (51,7%).

Sigue fuerte la diferencia entre regiones, pasándose del 11,4% de las Islas Jónicas al 31,0% de Macedonia occidental.

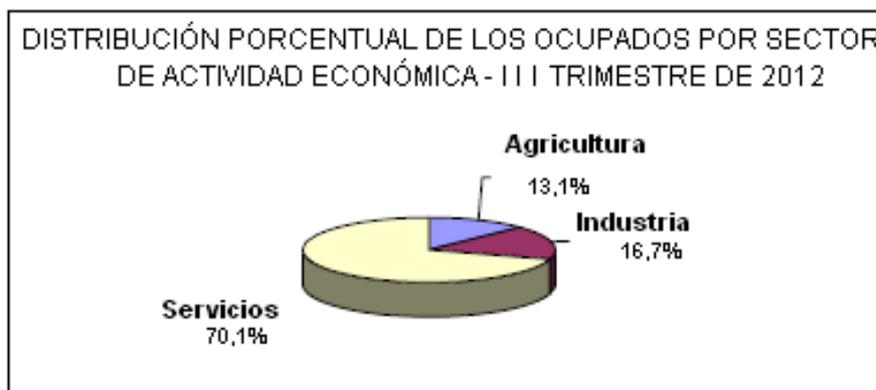
Cuadro 3.- Tasa de desempleo por regiones. Tercer trimestre de 2011 y 2012

	3^{er} trimestre 2011	3^{er} trimestre 2012
Macedonia del Este y Tracia	19,7	21,1
Macedonia Central	19,1	26,3
Macedonia occidental	22,3	31,0
Epiro	16,2	23,4
Tesalia	18,3	23,7
Islas Jónicas	8,5	11,4
Grecia Occidental	18,5	27,1
Grecia Central	19,0	29,6
Ática	18,4	26,8
Peloponeso	14,7	20,1
Egeo Septentrional	13,9	21,9
Egeo Meridional	10,3	13,3
Creta	14,6	18,1
TOTAL GRECIA	17,7	24,8

Características del empleo

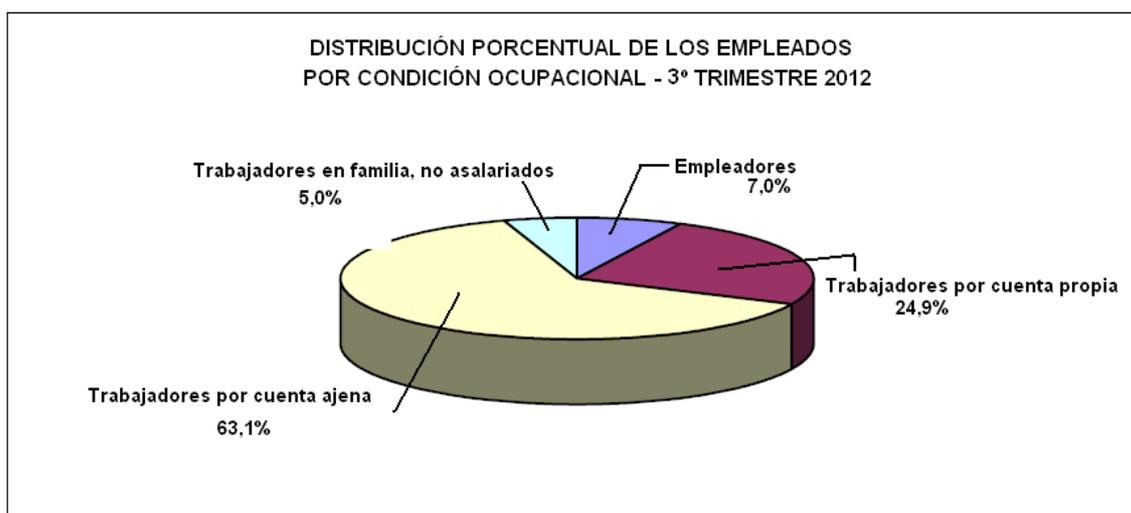
Durante el tercer trimestre de 2012 encontraron trabajo 95.355 personas que estaban desempleadas hacía un año. Durante el mismo período, 36.844 personas inactivas encontraron trabajo. Por el contrario, de las personas que trabajaban hacía un año, 207.924 resultaban desempleadas en el tercer trimestre de 2012 y 93.198 pasaron a ser inactivas en el mismo período. Además, 130.114 personas que eran inactivas hacía un año, en el tercer trimestre de 2012 entraron en el mercado del trabajo como personas en busca de empleo.

La distribución por sectores de actividad económica era la siguiente: agricultura, 13,1%; industria: 16,7%; y terciario: 70,1%.



El porcentaje del trabajo a tiempo parcial es 7,9% del total de los empleados. El 62,0% de quienes eligen el tiempo parcial lo hace porque no encuentra trabajo a jornada completa; mientras que el 8,7% elige el tiempo parcial por otras razones personales o familiares, el 5,0% para cuidar de niños o de adultos dependientes, y el 24,3% por otros motivos..

El porcentaje de trabajadores por cuenta ajena asalariados está estimado en un 63,1% del total de personas ocupadas y es mucho más bajo que el correspondiente porcentaje medio de la Unión Europea (80%).



ITALIA

SITUACIÓN DEL MERCADO DE TRABAJO EN EL TERCER TRIMESTRE DE 2012

Los datos de la tercera encuesta trimestral

En el III trimestre de 2012, el número de ocupados permanece sustancialmente estable a nivel interanual. El resultado arroja un nuevo descenso del empleo masculino (-149.000) y una evolución positiva del femenino (+153.000). El aumento del empleo de personas de mayor edad (con al menos 50 años) se contrapone al persistente descenso de las más jóvenes (35-49 años).

Al descenso interanual del empleo de los italianos (73.000 trabajadores menos que el año pasado), se asocia el crecimiento del de los extranjeros (+120.000). Sin embargo, respecto al tercer trimestre de 2011 la tasa de empleo de los italianos crece una décima de punto, mientras que la de los extranjeros registra una disminución significativa (pasa del 62,5% al 60,9%).

La industria en sentido estricto continúa con el descenso comenzado en el primer trimestre de 2012, registrando una disminución interanual del 1,8% (-82.000 trabajadores), concentrado en las empresas medianas. Se acentúa la disminución de los ocupados en la construcción (-5,8%, es decir 107.000 trabajadores menos en un año). El terciario registra una significativa variación positiva (+1,5%, equivalente a 230.000 trabajadores), debida al aumento tanto de autónomos como de trabajadores por cuenta ajena.

Los empleados a jornada completa siguen disminuyendo (-2%, equivalentes a -398.000 trabajadores). La caída afecta sobre todo al empleo por cuenta ajena de carácter permanente y al Sur de Italia. Los empleados a tiempo parcial aumentan nuevamente de manera sostenida (+11,6%, es decir 401.000), pero se trata en gran parte de *part-time* involuntario.

Tabla 1.- Empleados, por género y macrorregiones

	III TRIMESTRE 2012			Variaciones % sobre III 2011		
	Números absolutos (por mil)			Total	Varones	Mujeres
	Total	Varones	Mujeres			
Norte	11.924	6.800	5.125	+0,2	-0,7	+1,5
Centro	4.819	2.754	2.065	0,0	-0,5	+0,7
Sur e islas	6.208	3.981	2.227	-0,4	-2,2	+3,0
TOTAL	22.951	13.535	9.416	0,0	-1,1	+1,6

En cuanto a la tasa general de empleo, en el tercer trimestre de 2012, después de la flexión de los dos anteriores, ha permanecido estable en un 56,9%. El indicador, invariado en las regiones septentrionales y centrales, baja en ligeramente en el *Mezzogiorno* (Sur e islas) donde se coloca en 44,0% (- una décima de punto respecto al tercer trimestre de 2011).

La tasa de empleo de los hombres baja a 67% (con un descenso interanual de 8 décimas de punto), mientras que la femenina sube al 46,9% (+0,8 puntos), con un aumento interanual mayor en el Norte y en el *Mezzogiorno*.

Los datos trimestrales también revelan que los trabajadores precarios en Italia son casi 3 millones (2.877.000), de los cuales 2.447.000 son trabajadores con contrato temporal y 430.000 con contrato como colaboradores (autónomos dependientes).

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

	III TRIMESTRE 2012			Diferencia (puntos) con III 2011		
	Total	Varones	Mujeres	Total	Varones	Mujeres
Norte	65,1	73,4	56,7	0,0	-0,7	+0,8
Centro	60,9	69,9	52,1	0,0	-0,6	+0,5
Sur e islas	44,0	56,8	31,4	-0,1	-1,3	+1,0
TOTAL	56,9	67,0	46,9	0,0	-0,8	+0,8

En el tramo de edad entre 15 y 34 años, la tasa de empleo baja del 44,7% del tercer trimestre de 2011 al actual 43,5% (y del 19,6% al 19,3% para el tramo 15-24). La bajada concierne tanto a los hombres como a las mujeres y a todo el territorio nacional.

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

	III TRIMESTRE 2012			Diferencia (puntos) con III 2011		
	Total	Varones	Mujeres	Total	Varones	Mujeres
Norte	24,5	28,3	20,6	-0,8	-1,2	-0,5
Centro	18,7	22,4	14,9	-1,0	-0,8	-1,2
Sur e islas	14,2	17,0	11,2	+0,4	+0,2	+0,6
TOTAL	19,3	22,6	15,7	-0,3	-0,5	-0,1

En cuanto a los datos sobre desempleo

El número de las personas en busca de trabajo señala un fuerte aumento respecto al año pasado: +30,6%, equivalente a 581.000 personas). El incremento, repartido en todo el territorio nacional, afecta tanto a hombres como a mujeres y en más de la mitad de los casos a personas con menos de 35 años. El aumento se debe en la mitad de los casos a los que han perdido el trabajo anterior.

El área de desempleo de los extranjeros sigue creciendo tanto entre los hombres (26.000 desempleados más) como entre las mujeres (+29.000).

En el tramo de edad entre los 15 y los 24 años las personas en busca de empleo eran 551.000 (124.000 más que durante el tercer trimestre de 2011).

Tabla 4.- Desempleados, por género y macrorregiones

	III TRIMESTRE 2012 (por mil)			Variación % con III 2011		
	Total	Varones	Mujeres	Total	Varones	Mujeres
Norte	876	423	453	35,8	32,6	38,9
Centro	464	229	235	23,3	25,6	21,0
Sur e islas	1.140	660	480	29,8	36,1	22,2
TOTAL	2.481	1.312	1.169	30,6	33,0	27,9

Tabla 5.- Desempleados por género y tipología de desempleo

TIPOLOGÍA	Valores absolutos (en miles)	Variaciones sobre III/2011		Incidencia %	
		V.A.	%	III trim. 2011	III trim. 2012
HOMBRES Y MUJERES					
Total	2.481	+581	+30,6	100,0	100,0
Ex-empleados	1.206	+316	+35,5	46,8	48,6
Ex-inactivos	578	+129	+28,8	23,6	23,3
En busca de primer empleo	696	+135	+24,0	29,6	28,1
HOMBRES					
Total	1.312	+326	+33,0	100,0	100,0
Ex-empleados	754	+202	+36,7	56,0	57,5
Ex-inactivos	238	+56	+30,6	18,5	18,2
En busca de primer empleo	319	+67	+26,7	25,5	24,3
MUJERES					
Total	1.169	+255	+27,9	100,0	100,0
Ex-empleadas	452	+114	+33,7	37,0	38,7
Ex-inactivas	340	+73	+27,6	29,1	29,1
En busca de primer empleo	377	+68	+21,8	33,9	32,3

La tasa de desempleo medio trimestral ha sido del 9,8%, en aumento de 2,1 puntos respecto al año anterior; para los hombres, el indicador pasa a 6,7% del tercer trimestre de 2011 al 8,8% de este año; y para las mujeres pasa del 9% al 11%.

En el Norte el aumento interanual (del 5,1% al 6,8%) se debe sobre todo al componente femenino; en el Centro, la tasa sube del 7,2% del tercer trimestre de 2011 al 8,8%, debido tanto a los hombres como a las mujeres. En el *Mezzogiorno*, el indicador alcanza el 15,5% (era el 12,4% en el tercer trimestre de 2011).

Tabla 6.- Tasa de desempleo, por género y macrorregiones

	III TRIMESTRE 2011			Diferencia (puntos) con III 2010		
	Total	Varones	Mujeres	Total	Varones	Mujeres
Norte	6,8	5,9	8,1	1,7	1,4	2,1
Centro	8,8	7,7	10,2	1,5	1,5	1,6
Sur e islas	15,5	14,2	17,7	3,2	3,6	2,4
TOTAL	9,8	8,8	11,0	2,1	2,1	2,1

La tasa de desempleo de los jóvenes entre los 15 y los 24 años sube del 26,5% del tercer trimestre de 2011 al 32,1%, con una punta del 43,2% para las jóvenes mujeres del *Mezzogiorno*.

Tabla 7.- Tasa de desempleo juvenil (15-24), por género y macrorregiones

	III TRIMESTRE 2012			Diferencia (puntos) con III 2011		
	Total	Varones	Mujeres	Total	Varones	Mujeres
Norte	24,8	23,3	27,0	+5,8	+5,2	+6,4
Centro	31,5	29,4	34,5	+4,2	+4,8	+3,5
Sur e islas	42,3	41,7	43,2	+5,6	+6,6	+4,2
TOTAL	32,1	31,0	33,8	+5,6	+5,9	+5,3

En cuanto a la población inactiva, se asiste a una reducción del 4%, equivalente a 601.000 personas, sobre todo debido a la disminución de los que no buscan y no están disponibles para el trabajo. Aumenta la participación de las mujeres y de los jóvenes y al mismo tiempo disminuye el número de inactivos entre los 55 y los 64 años, probablemente por haber permanecido entre la población activa como consecuencia del progresivo aumento de limitaciones para el acceso a la jubilación introducidos por la reforma de este año.

Los datos (provisionales) de octubre

En el mismo informe, el ISTAT publica también los datos provisionales del mes de octubre, en el que los trabajadores ocupados han sido 22.930.000, sin sustanciales diferencias con septiembre. En relación con el año pasado, el empleo baja un 0,2%. (-45.000 personas). La tasa de empleo es 56,9%, en aumento de una décima de punto respecto al mes anterior e invariado a nivel interanual.

Por otra parte, el número de los desempleados, 2.870.000, aumenta un 3,3% respecto a septiembre (+53.000). A nivel interanual el aumento ha sido un 28,9% (+644.000 personas).

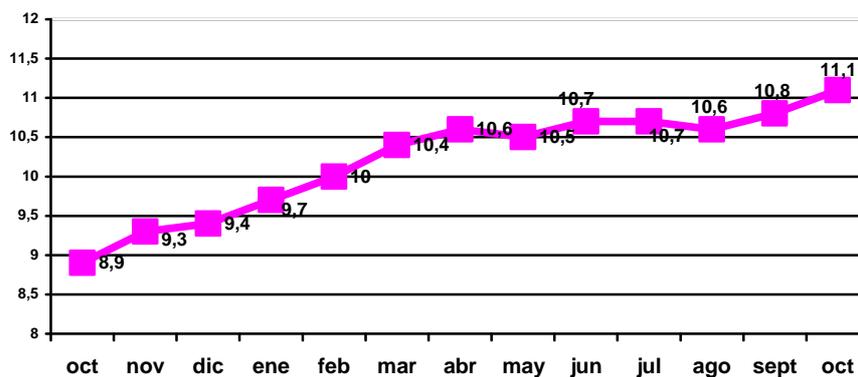
La tasa de desempleo llega al 11,1%, en aumento de tres décimas de punto a nivel mensual y de 2,3 puntos a nivel interanual. La tasa de desempleo juvenil es 36,5%, en aumento de 6 décimas de punto respecto a septiembre y de 5,8 puntos respecto a octubre del año pasado.

Los inactivos entre los 15 y 64 años disminuyen un 0,7% (-95.000 personas) respecto al mes anterior y la tasa de inactividad, 36,0% registra una disminución de 0,2 puntos a nivel mensual y de 1,5 puntos respecto al año pasado.

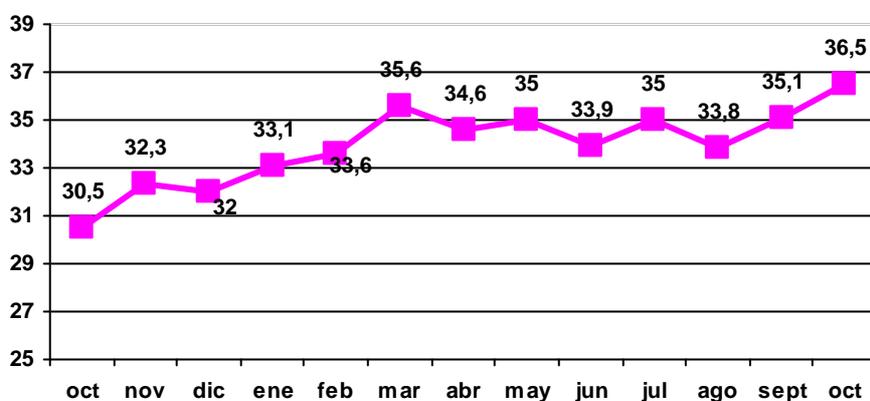
Tasas de empleo, desempleo inactividad (Octubre 2012)

	Valores porcentuales	Variaciones mensuales	Variaciones interanuales
Tasa de empleo	56,9	+ 0,1	0,0
Tasa de desempleo	11,1	+ 0,3	+ 2,3
Tasa de desempleo juvenil	36,5	+ 0,6	+ 5,8
Tasa de inactividad	36,0	- 0,2	- 1,5

EVOLUCIÓN DEL PARO EN EL ÚLTIMO AÑO TASA DE DESEMPLEO TOTAL



TASA DE DESEMPLEO JUVENIL (15-24 años)



Comentarios y reacciones.-

Según explica el Presidente del ISTAT, Enrico Giovannini, «los datos sobre desempleo muestran un fenómeno que se está produciendo ya desde hace meses, también porque hay muchas personas que antes estaban entre los inactivos y ahora buscan un puesto de trabajo. Esto produce un aumento en la tasa de desempleo»

Los datos del ISTAT son «dramáticos», ha comentado el Secretario General del sindicato CISL, Raffaele Bonani, subrayando que de todas formas «es inútil ponerse a llorar» y que «tenemos que hacer todos juntos algo más», sin descargar la responsabilidad sobre otros. Por el contrario, Susanna Camusso, Secretaria General de CGIL, echa la culpa al «efecto recesivo de las políticas económicas, que ha sido muy profundo» y a la «decisión de no ocuparse del apoyo a los colectivos más débiles y a la política industrial». Para contrastar un 2013 «mucho más pesado que el 2012 para el empleo», ha añadido, «se necesitan inversiones» y, de todas formas, la reorganización de los "amortiguadores sociales" «debería aplazarse al momento en que haya crecimiento».

Empleo en las grandes empresas

Según los últimos datos del ISTAT, en las grandes empresas (las de más de 500 trabajadores) a finales de septiembre la ocupación, depurada de los factores estacionales, registró respecto a septiembre una disminución del 0,1% si se consideran a los trabajadores en "Cassa Integrazione"⁶ y un 0,2% no considerando a dichos trabajadores en plantilla.

Respecto a septiembre de 2011 el número de horas trabajadas por empleado (sin considerar los trabajadores en "Cassa Integrazione") baja un 1,3%.

La incidencia de las horas de "Cassa Integrazione" es de 39,2 horas por cada mil trabajadas, con un aumento de 8,7 por cada mil respecto a septiembre de 2011.

Los datos del INPS sobre Cassa Integrazione

En el mes de noviembre de 2012 se han autorizado 108,3 millones de horas de "Cassa Integrazione". Respecto al mismo mes de 2011, cuando se autorizaron 84,9 millones de horas, se registra un aumento del 27,5%. En total, en los once primeros meses del año se ha llegado a 1.004,1 millones de horas, frente a los 898,1 millones de 2011 (+11,80%).

También el dato coyuntural registra un crecimiento de las horas autorizadas. Los 108,3 millones de horas autorizadas en noviembre representan un aumento mensual del 5,1% (en octubre las horas fueron 103 millones).

«Se confirma, reforzada, la tendencia al aumento de solicitudes de Cassa Integrazione» - comenta el Presidente del INPS, Antonio Mastrapasqua – volviendo a la evolución de 2010, cuando se autorizaron 1.200 millones de horas, más que la de 2011, año en que no se llegó a los 1.00 millones. La dificultad del sistema productivo y del trabajo del mercado se refleja perfectamente en estos datos. Desde el punto de vista de las prestaciones pagadas por el INPS, queda un dato de gran eficiencia en la gestión: en el 96% de los casos, la prestación de Cassa Integrazione se paga dentro de los 30 días posteriores a la solicitud».

Pasando al detalle por tipología de prestación⁷, para las intervenciones "ordinarias"(CIGO) las horas autorizadas en noviembre de 2012 han aumentado un 4,8% respecto al mes anterior, pasando de 31,4 a 33 millones.

Considerando el mes de noviembre de 2011 (21,7 millones de horas), se evidencia un fuerte incremento: +52,2%. Dicho incremento debe atribuirse principalmente a las autorizaciones

⁶ La "Cassa integrazione - CIG es un instrumento de compensación salarial que presenta analogías con la Regulación de Empleo. En caso de crisis de la empresa o del mercado, reorganización o reconversión de la empresa, para evitar despidos se reducen las horas trabajadas. Los trabajadores en "Cassa Integrazione" perciben del Instituto Nacional de Previsión Social (INPS) el 80% del salario que correspondería por las horas no trabajadas. A efectos estadísticos los trabajadores en "Cassa integrazione" pueden ser o no ser considerados en plantilla.

⁷ Recordamos que la "Cassa Integrazione" puede ser de tres tipos:

CIG O: "Cassa Integrazione Ordinaria": para los trabajadores de empresas industriales en caso de suspensión o contracción temporal de la actividad productiva por eventos ajenos a la voluntad del empresario o de los trabajadores o por situaciones temporales de mercado.

CIG S: "Cassa Integrazione Straordinaria": en caso de reestructuración, reorganización, conversión, crisis de empresas industriales con más de 15 trabajadores, de empresas comerciales con más de 50 trabajadores, o de empresas de vigilancia

CIG D: "Cassa Integrazione in deroga": Por "deroga" se entiende una excepción a la regla; en este caso, a las normativas en materia de "Cassa Integrazione Straordinaria" (límites numéricos de la plantilla, períodos, prestaciones, aplicación a colectivos, como las empresas artesanas, que normalmente no están contemplados por la ley sobre CIGS).

en el sector industrial, que han aumentado un 60,2% a nivel interanual. En la construcción el aumento ha sido del 20,5%.

En cuanto a las intervenciones extraordinarias (CIGS), las horas autorizadas en noviembre de 2012 fueron 46,1 millones, con un aumento del +14,9% respecto a octubre (40,1 millones) y del +17,7% respecto al mes de noviembre de 2011 (39,2 millones).

Las intervenciones "*in deroga*" (CIGD), con 29,1 millones de horas autorizadas en noviembre de 2012, registran una disminución de -7,1% respecto a los 31,4 millones de octubre y un aumento del +21,2% frente a los 24 millones de noviembre 2011.

En la misma nota el INPS indica también los datos de desempleo y *mobilità*⁸ del mes de octubre de 2012. En dicho mes se han presentado 161.150 solicitudes de prestación de desempleo, con un aumento de 12,84% respecto a las 142.812 solicitudes presentadas en el mes de octubre 2011 y del 47,68% respecto a septiembre de 2012 (109.122).

Las peticiones de "*mobilità*" presentadas en octubre de 2012 han sido 17.074: +69,47% respecto al mismo mes del año pasado, a lo largo del cual se presentaron 10.075 solicitudes. Considerando el mes de septiembre de 2012 (con 10.224 solicitudes presentadas), el incremento ha sido del 67%. En total, en el período enero-octubre 2012 se han presentado 1.146.520 solicitudes de prestaciones de desempleo (+16,05% respecto al mismo período de 2011 cuando las solicitudes fueron 987.933), y 120.736 di "*mobilità*" (+16,81% respecto a las 103.358 solicitudes de los diez primeros meses de 2011).

⁸ Se trata de otro "amortiguador social", semejante a la CIGS pero que prevé, al cabo del período de prestación, el despido.

PAÍSES BAJOS

ACUERDOS DE COALICIÓN RELATIVOS AL MERCADO DE TRABAJO

En el Acuerdo de Coalición alcanzado por los Partidos VVD (Liberal) y PvDA (de los Trabajadores), el punto de partida en lo que afecta al mercado de trabajo es la necesidad de mejorar su funcionamiento para todos los empleados. Desde el Gobierno se considera que no hay suficientes oportunidades de empleo, en particular, para los trabajadores mayores y, además, los trabajadores flexibles merecen mejor protección. Se quiere facilitar una mayor movilidad de un trabajo a otro en el menor tiempo posible en interés de todos los implicados. Con la reforma de la Ley de despido y la modernización de la Ley de seguro de desempleo (WW) se quiere acortar el tiempo de transición de un empleo a otro. Se trata de poner el mayor esfuerzo en lograr un acuerdo con los interlocutores sociales sobre una agenda social en la que se incluyan estos proyectos.

Despido

Se mantiene la evaluación preventiva de despido prevista en la solicitud de despido (obligatoria) al Instituto de Gestión de los Seguros Sociales, UWV. Los criterios de despido legal estarán muy bien definidos. Se eliminará la opción paralela de despido a través del juzgado. El UWV procesará la gran mayoría de solicitudes en el plazo de cuatro semanas (actualmente, seis semanas).

Los criterios del UWV para evaluar los despidos por razones económicas seguirán siendo los mismos. Los empresarios estarán obligados a pagar al empleado un presupuesto de transición a menos que el despido se deba a la mala situación financiera del empresario y que éste acabe en quiebra si se cumple esta obligación.

El UWV no evaluará una propuesta de despido en los casos en que un convenio colectivo prevea un procedimiento comparable en términos de contenido y duración

Un empresario podrá recurrir a los tribunales si quiere despedir a alguien a quien se le ha aplicado la prohibición de despido, o si desea poner fin a un contrato de trabajo temporal que no contempla esa posibilidad

Un empleado despedido podrá acudir a los tribunales. La opinión consultiva del UWV tendrá un gran peso en la decisión de la corte. Los criterios de evaluación aplicados por el tribunal serán idénticos a los utilizados por el UWV para el empresario.

Si el juez determina que el despido es improcedente o que la culpabilidad recae principalmente en el empresario, puede conceder una indemnización al trabajador. Si un empresario se ha desviado de un dictamen negativo de recomendación por parte del UWV, el tribunal podrá revocar el despido. La indemnización por despido asciende a un máximo de la mitad de un salario mensual por cada año de servicio, hasta un límite máximo de 75.000 euros. La decisión del tribunal no es susceptible de recurso

En el período comprendido entre dos puestos de trabajo, los empleados tendrán los siguientes derechos: En primer lugar el aviso legal en vigor de entre uno y cuatro meses, dependiendo de la duración del empleo. En segundo lugar, en los casos de terminación involuntaria del empleo o de falta de prórroga de un contrato temporal de al menos un año, el empresario debe pagar un subsidio de formación denominado presupuesto de transición. Este presupuesto asciende a la cuarta parte de un mes de salario por cada año de servicio, hasta un máximo de cuatro meses de salario.

El subsidio por desempleo se abonará por un período máximo de 24 meses, de los cuales 12 meses estarán relacionados con el último salario del empleado y los otros 12 meses con el salario mínimo legal. En los primeros 10 años de trabajo, los empleados devengarán un derecho a prestación por desempleo de un mes por año, y por cada año siguiente, la mitad del subsidio por mes.

Los mayores de 55 años que pierdan su trabajo serán candidatos para el Plan de previsión de ingresos para mayores desempleados (OIW), y no estarán sujetos al control de pareja o de capacidad de medios. Se elimina el Plan de ingresos para trabajadores mayores desempleados y parcialmente incapacitados.

La ventaja económica de los empresarios como consecuencia de esta reforma de la Ley de despido se verá compensada por un aumento en las cotizaciones del seguro de desempleo. Se está estudiando la posibilidad de diversificar las contribuciones del seguro de desempleo en base a criterios relativos a buenas prácticas de empleo.

Los convenios colectivos podrán apartarse del principio de edad, que establece que las pérdidas de puestos de trabajo debe ser distribuida equitativamente entre los distintos grupos de edad.

La flexibilidad laboral es importante para un buen funcionamiento de la economía y del mercado laboral. Las empresas tienen que estar en condiciones de hacer frente a los picos y valles de demanda. Pero el trabajo flexible no debe degenerar en una alternativa barata de un trabajo que podría ser realizado de mejor forma por empleados fijos. Se introducirán iniciativas encaminadas a lograr un mejor equilibrio entre el trabajo flexible y permanente.

Apertura para poder contratar, como empleados flexibles del extremo inferior del mercado laboral, a escalas salariales más bajas, tales como limpiadores o personal de catering. El gobierno quiere dar ejemplo a este respecto.

Junto con los interlocutores sociales, se estudiarán fórmulas para mejorar la protección legal de las diversas formas de trabajo flexible. Esto incluye la inspección de la legislación en materia de sucesivos contratos de trabajo de duración determinada y las cláusulas de no competencia.

Prestaciones

El proyecto de Ley de Trabajo según capacidad se reemplazará por una nueva Ley de Participación, que entrará en vigor el 1 de enero de 2014. El gobierno está diseñando un sistema de porcentajes de empleo de personas con discapacidad por parte de grandes empresarios. Se quiere asegurar que nadie caiga en el olvido. En la medida en que se reduzca el número de plazas de empleo protegido, se incrementará el número de plazas para personas con discapacidad en empleo ordinario. El régimen de cuotas se implantará de forma progresiva durante seis años a partir del 1 de enero de 2015 (el año en que la nueva ley se aplicará también a los actuales casos contemplados en la Ley de empleo protegido). Esto evitará los efectos de desadaptación y dará a los empresarios margen para hacer los ajustes necesarios. La Ley de Participación se diferencia de la Ley de Trabajo según capacidad en los siguientes puntos:

- Se eliminan las reevaluaciones de los jóvenes que ya reciben una prestación de incapacidad de personas jóvenes Ley Wajong y se reducen las prestaciones para este grupo.

- En seis años se implantará un porcentaje del 5% de empleo de personas con discapacidad en las empresas. Las empresas que no cumplan estos requisitos serán multadas con 5.000 euros por cada puesto de trabajo de persona con discapacidad no cubierto. Las empresas de menos de 25 empleados estarán exentas del régimen de cuotas.
- Se impulsará durante seis años un ahorro eficiente en el empleo social protegido.
- El acceso al empleo protegido en su forma actual finalizará a partir del 1 enero de 2014. A los municipios se les dará libertad para organizar sus propios esquemas de empleo protegido dentro del marco legal aplicable. Esto se financiará a fin de crear 30.000 plazas a través de programas de este tipo, en base al 100% del salario mínimo legal. Las autoridades municipales ya no estarán obligadas a cubrir una de cada tres plazas de empleo protegido que queden vacantes.
- Si los empleados trabajan por un salario inferior al mínimo legal, lo harán siempre en una situación temporal y la combinación de salarios y prestaciones complementarias aumentarán hacia el nivel del salario mínimo legal.
- Los ayuntamientos y UWV recortarán los fondos de reintegración a través de importantes medidas de descentralización, como por ejemplo, la Ley de Participación.

El nuevo Gobierno da gran importancia a trabajar en una agenda social común en cooperación constructiva con los interlocutores sociales. Quiere mantener conversaciones con ellos para dar cuerpo a las medidas de este acuerdo de coalición, en especial las relativas al despido y a las prestaciones por desempleo, en el marco financiero aplicable. El objetivo es mejorar el funcionamiento del mercado de trabajo para que todos los participantes, ya sean empleados flexibles o permanentes, sean capaces de encontrar nuevos puestos de trabajo a la mayor brevedad posible.

Guarderías

En los Países Bajos, son casi 800.000 los niños que van a las guarderías. La cifra afecta a niños de frágil edad, por ello las guarderías deben aportar un ambiente sano y seguro que contribuya a su desarrollo. La atención infantil brinda a los padres la oportunidad de participar en el mercado laboral y ésta es una razón suficiente para que el Gobierno holandés quiera seguir manteniendo la accesibilidad y la calidad del cuidado infantil.

La enseñanza, el cuidado infantil, las guarderías y la educación preescolar deberán estar coordinados. El período preescolar es muy importante para prevenir, identificar y tomar medidas inmediatas que puedan hacer frente a posibles retrasos en el desarrollo. Se debe prestar una atención especial a asegurar que los niños pequeños aprendan muy bien la lengua holandesa, lo que impone requisitos de capacidad a los profesionales del sector. En el caso del cuidado extra escolar, se necesita una coordinación que posibilite la programación diaria sin problemas, por ejemplo, en el contexto de escuelas de la comunidad o de centros integrados de niños. Los padres deben poder optar por aquellos servicios que mejor se adapten a sus hijos. El procedimiento de presentación de quejas debe ser sencillo y una vez presentadas se deben tomar en serio y ser tratadas con rapidez. También deben tenerse en cuenta a través de la supervisión. Se debe mejorar aún más el control de riesgo.

- Con el fin de optimizar la coordinación entre educación, trabajo de guardería y cuidado de niños, la Ley de Cuidado de Niños acogerá la financiación de los trabajos

de guardería. En ella se implicará también a la actual financiación municipal. Los obstáculos para la cooperación se eliminarán a través de la experiencia adquirida en los proyectos piloto en curso. Se incorporarán a estos los actuales requisitos mínimos para la educación de los primeros años. Se armonizarán los flujos financieros.

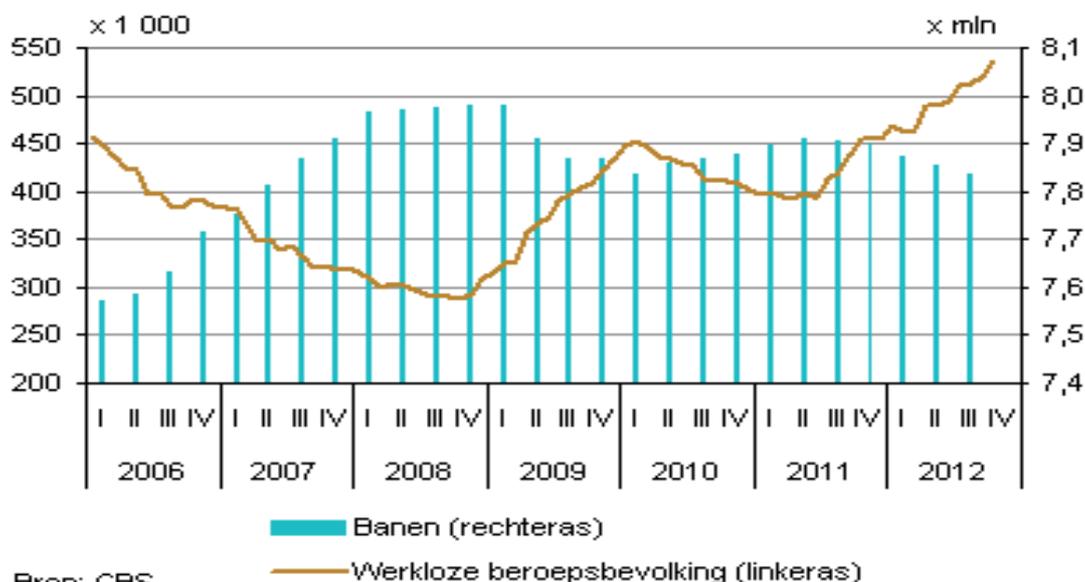
- Por medio de inversiones adicionales en la educación de los primeros años se quiere mejorar la calidad y la capacidad lingüística del personal.
- La seguridad infantil será la principal prioridad. El personal tendrá una formación continua.
- Se reforzará la posición de los padres. Se simplificarán las denuncias y los procedimientos de queja, de manera que los padres podrán recurrir a un funcionario o persona de confianza y a un mecanismo de resolución fácil en cada caso.
- La oferta de prestación de servicios debe recoger los deseos de los padres. Se llevarán a cabo acuerdos con el sector encaminados hacia una mayor flexibilidad en la oferta de contratos. Se trata de mejorar el vínculo entre el número de horas usadas y pagadas. Si es necesario, se determinará por ley.

Situación laboral

Desempleo

El desempleo en los Países Bajos es del 6,8% de la población activa en el mes de octubre de 2012, según las últimas estimaciones de la Oficina Central de Estadística. El número de parados de octubre creció en 17.000, alcanzando la cifra de 536.000 tras el ajuste de efectos estacionales.

Desempleo y puestos de trabajo (efectos estacionales corregidos)



Leyenda:

Banen (rechteras) = Empleos (escala de la derecha)

Werkloze beroepsbevolking (linkeras) = Desempleados entre la población activa

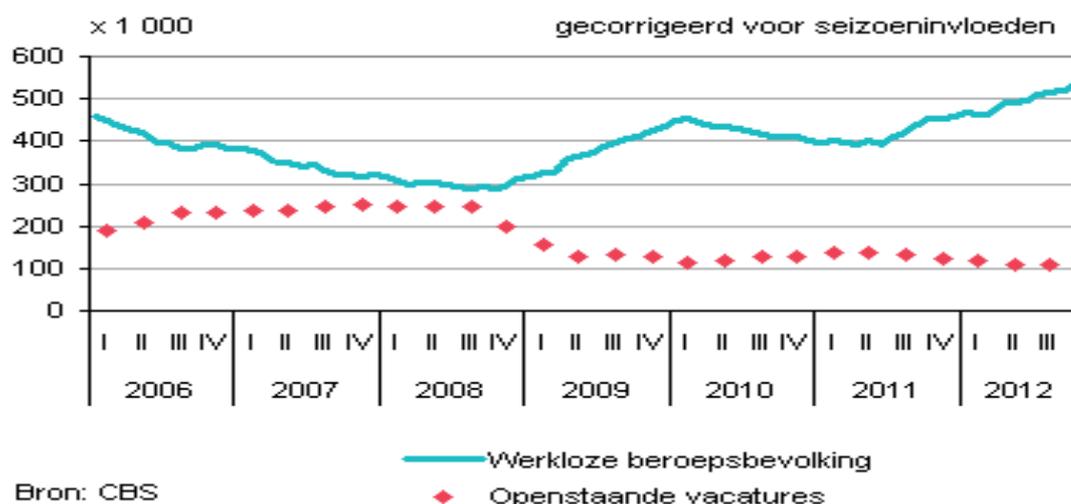
Bron: CBS = Fuente: Oficina Central de Estadística

Las prestaciones por desempleo han aumentado en 6.000 según los datos facilitados por el Instituto de Gestión de los Seguros Sociales, alcanzando la cifra de 310.000.

Desempleados entre la población activa	Efectos estacionales corregidos				No corregidos Total (x 1.000)
	Total (x 1.000)	Cambios mensuales (x1.000)	Cambios medios mensuales sobre tres meses (x1.000)	% de población activa	
2012					
Octubre	536	17	9	6,8	529
Septiembre	519	5	8	6,6	508
Agosto	514	4	8	6,5	483
Julio	510	14	7	6,5	544
Junio	495	6	10	6,3	498
Mayo	489	0	9	6,2	485
Abril	489	24	7	6,2	490
Marzo	465	2	3	5,9	482
Febrero	463	-5	3	5,9	490
Enero	468	12	4	5,9	480
2011					
Diciembre	456	1	6	5,8	427
Noviembre	455	-1	11	5,8	448
Octubre	455	17	14	5,8	444
Septiembre	438	17	15	5,6	427
Agosto	421	8	7	5,4	392
Julio	413	22	7	5,3	447
Junio	392	-9	-1	5,0	400
Mayo	400	8	0	5,1	401
Abril	392	-3	-2	5,0	392
Marzo	395	-5	-2	5,1	415
Febrero	400	2	-3	5,1	430
Enero	398	-3	-4	5,1	409

Fuente: CBS, Oficina Central de Estadística

Ofertas de trabajo y desempleo



Leyenda:

Gecorrigeerd voor seizoeninvloeden = Efectos estacionales corregidos
 Werkloze beroepsbevolking = Desempleados entre la población activa
 Openstaande vacatures = Ofertas de trabajo abiertas

Evolución del PIB y volumen de trabajo



Bron: CBS

■ Volume bbp ■ Arbeidsvolume

Leyenda:

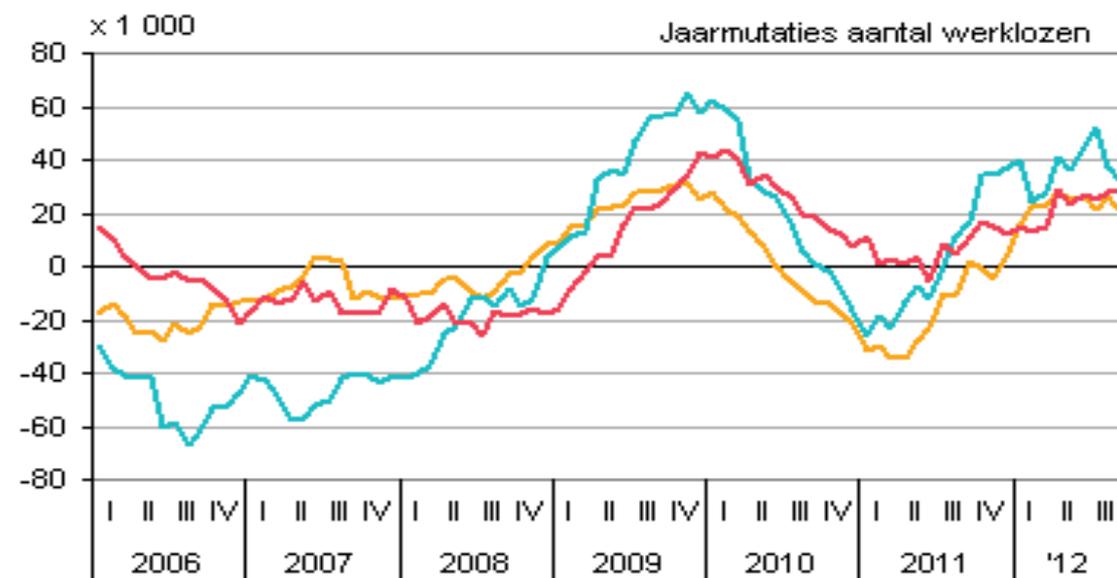
Verandering t.o.v. een jaar eerder (%) = Cambios respecto al año anterior (%)

Volumen bbp = Volumen de producto interior bruto

Arbeidsvolume = Volumen de trabajo

En octubre hubo 86.000 desempleados más que en el mismo mes del año anterior (efectos estacionales no corregidos). En los tres grupos de edad hubo más desempleados que en el año anterior.

Desempleo por grupos de edad



Bron: CBS

— 15 tot 25 jaar

— 25 tot 45 jaar

— 45 tot 65 jaar

Leyenda:

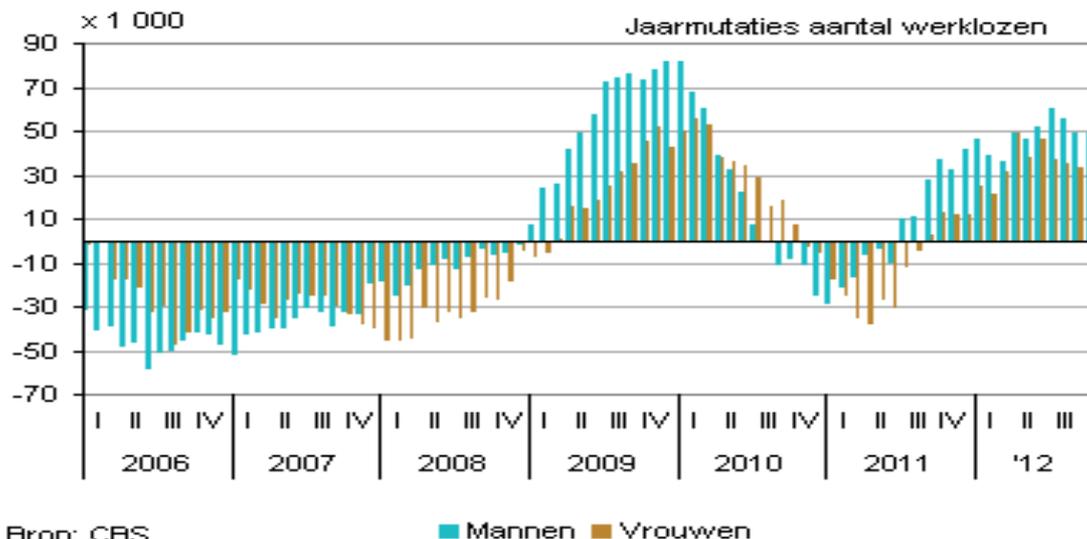
Jaarmutaties aantal werklozen = Cambios anuales en el número de desempleados

Tot ... jaar = Hasta... años

En los últimos meses, la cifra de desempleados está creciendo en una media de 9.000 parados más por mes. Más de la mitad de ellos afecta a los parados de entre 45 y 65 años de edad. Con ello, el número de parados mayores de 45 años en octubre ha alcanzado la cifra de 191.000, lo que supone que un 5,8% de la población activa de entre 45 y 65 años.

El número de hombres desempleados fue 49.000 más que en el ejercicio anterior. Entre las mujeres se contabilizaron 37.000 paradas más que hace un año.

Desempleo por sexo



Leyenda: Jaarmutaties aantal werklozen = Cambios anuales en el número de desempleados
Mannen = Hombres
Vrouwen = Mujeres

Desempleados entre la población activa por edad y sexo (x 1.000)

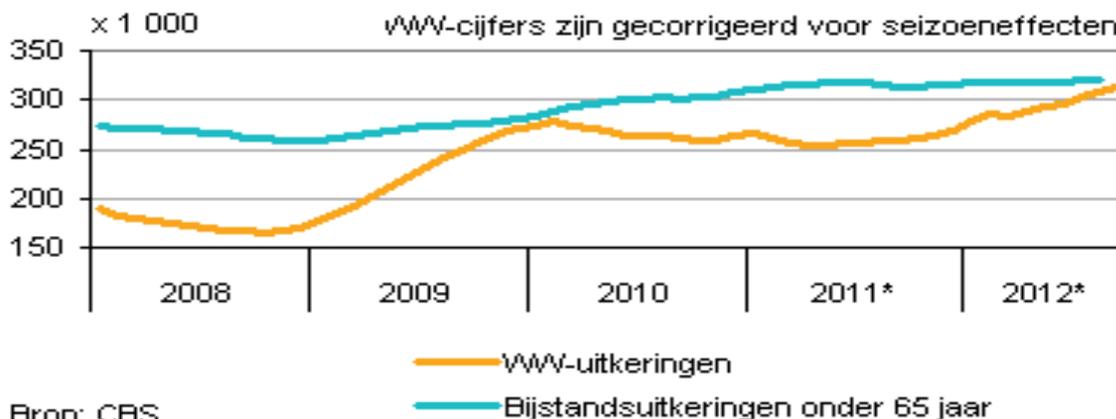
	15-24 años	25-44 años	45-64 años	Hombres	Mujeres	Total
2012						
Octubre	115	230	191	288	248	536
Septiembre	111	225	183	281	238	519
Agosto	111	225	179	281	233	514
Julio	106	228	176	279	231	510
Junio	105	218	173	228	228	495
Mayo	104	210	176	223	223	489
Abril	104	209	176	223	223	489
Marzo	102	198	165	213	213	465
Febrero	101	200	162	212	212	463
Enero	96	208	164	216	216	468
2011						
Diciembre	91	206	159	244	211	456
Noviembre	87	208	160	241	214	455
Octubre	91	206	158	242	214	455
Septiembre	91	193	153	232	208	438
Agosto	84	186	151	224	197	421
Julio	85	178	151	221	192	413
Junio	78	171	143	211	181	392
Mayo	78	171	151	218	182	400
Abril	75	169	147	218	174	392
Marzo	77	168	150	215	181	395
Febrero	79	173	148	210	190	400
Enero	80	168	150	206	192	398

Fuente: CBS, Oficina Central de Estadística

Prestaciones por desempleo y asistenciales

En los primeros tres trimestres de 2012, el número de prestaciones por desempleo creció en 44.000 en relación a finales de 2011, lo que supone un aumento de más del 16%. A finales de septiembre de 2011 había 313.000 prestaciones por desempleo (efectos estacionales corregidos). El mayor incremento se ha registrado en el tercer trimestre del año, con más de 17.000 prestaciones.

Prestaciones por desempleo y asistenciales



Leyenda

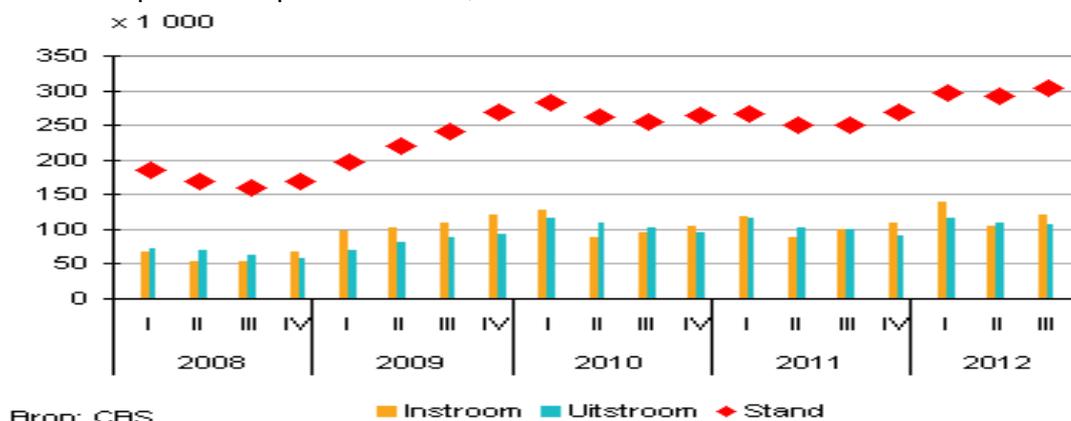
Gecorrigeerde voor (WW) of vrij van seizoeneffecten = Corregido por (desempleo) o libre de efectos estacionales

WW uitkeringen = Prestaciones por desempleo

Bijstandsuitkeringen onder 65 jaar = Prestaciones asistenciales para menores de 65 años

A finales de junio de 2012 hubo 319.000 prestaciones en el marco de la ley trabajo y prestaciones asistenciales. Esta cifra es casi igual a la del mismo periodo de 2011. No obstante, aunque la cifra es casi idéntica ha habido varios cambios respecto a los grupos de edad. Así en un año, el número de prestaciones asistenciales a jóvenes de hasta 27 años ha experimentado un ligera disminución en 8.000, hasta alcanzar la cifra de 30.000 a finales de junio de 2012. En el grupo de mayores de 27 años se ha dado el fenómeno contrario, ha crecido en 8.000 hasta alcanzar la cifra de 289.000.

Prestaciones por desempleo: afluencia, en curso



Leyenda

Instroom = entradas

Uitstroom = salidas

Stand = en curso

Salarios

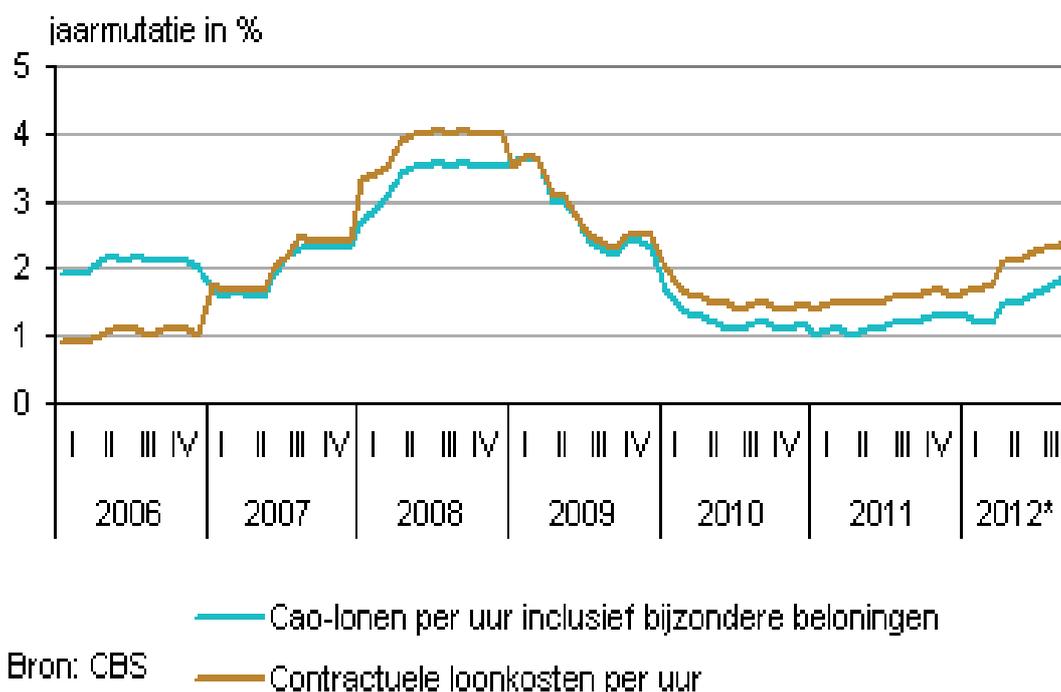
En el tercer trimestre de 2012, el salario de convenio colectivo (por hora, incluido retribuciones especiales) fue un 1,7% mayores que los del año anterior; con ello, el crecimiento salarial de convenio colectivo ha alcanzado el punto más alto desde finales de 2009. No obstante, este salario se sitúa por debajo del nivel de inflación que en el tercer trimestre de 2012 ha sido del 2,3%.

En el sector subsidiado, los salarios aumentaron un 1,9% en el tercer trimestre del año. En el sector de empresas particulares y en la Administración el aumento fue del 1,7 y 1,5% respectivamente.

Los costes salariales aumentaron un 2,3% en el tercer trimestre de 2012, con ello se produce un crecimiento de los costes salariales superiores en un 0,6% al crecimiento de los salarios de convenio colectivo. Esto se debe fundamentalmente al aumento de cuotas a comienzo del año; las cuotas de los empresarios de la Ley de Desempleo crecieron del 4,2% al 4,55%. Además, ha habido cambios en la contribución empresarial legal dependiente de los ingresos en los costes por enfermedad. En el sector de la Administración, el aumento de costes salariales fue del 3,0%.

Las cifras provisionales del tercer trimestre están basadas en el 71% de los convenios colectivos sobre los cuales se construyen las estadísticas. El porcentaje depende del sector.

Salarios de convenio colectivo y gastos salariales contractuales



Leyenda

Jaarmutaties in % = Cambios anuales en %

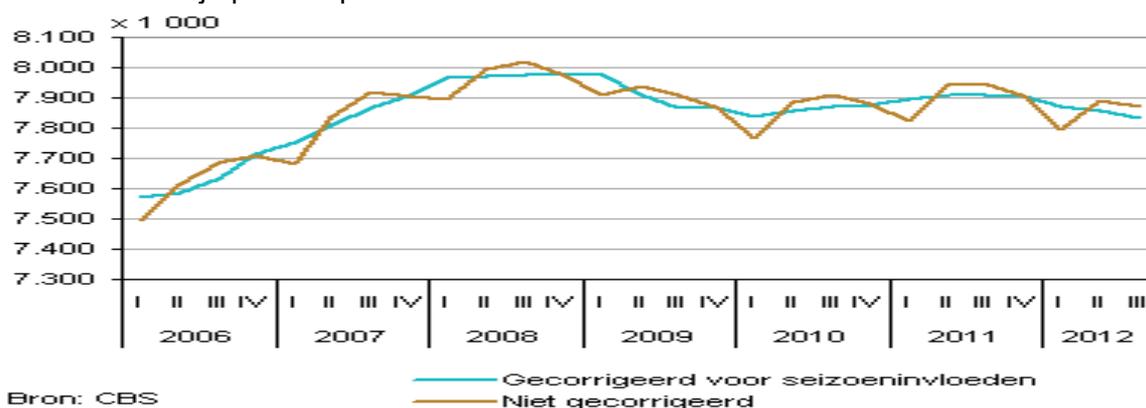
Cao-lonen per uur inclusief bijzondere beloningen = Salarios de convenio colectivo por hora incluidas las retribuciones especiales

Contractuele loonkosten per uur = Costes salariales contractuales por hora

Empleo

En el tercer trimestre de 2012 hubo casi 7,9 millones de puestos de trabajo para empleados. En comparación con el mismo trimestre de 2011 hubo 75.000 puestos de trabajo menos; un descenso del 0,9%. La evolución de los puestos de trabajo sigue un patrón estacional determinado. Tras la corrección de estos efectos estacionales, el número de puestos de trabajo para empleados en el tercer trimestre de 2012 fue inferior, en 21.000, al del segundo trimestre de este mismo año.

Puestos de trabajo para empleados



Bron: CBS

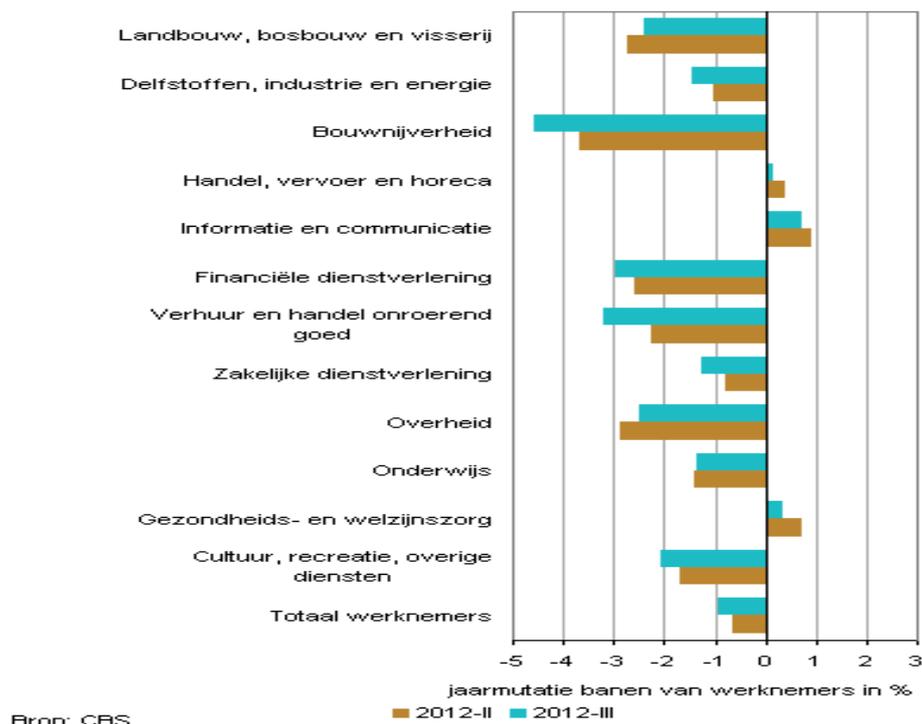
Leyenda:

Gecorrigeerd voor seizoeninvloeden = Corregidos los efectos estacionales

Niet gecorrigeerd = No corregidos

El descenso del 0,9% en los puestos de trabajo para empleados en el tercer trimestre de 2012, se produjo en casi todos los sectores empresariales. No obstante, el mayor retroceso se produjo en el sector de la construcción (17.000) seguido del sector de prestación de servicios empresariales (16.000), el sector público (13.000) y la industria (12.000). En sanidad y en comercio, transporte y hostelería, el número de puestos de trabajo creció un poco.

Puestos de trabajo por sector empresarial



Leyenda

Landbouw bosbouw en visserij = Agricultura, silvicultura y pesca

Delfstoffen, Industrie en energie = Minería, industria y energía

Bouwnijverheid = Construcción

Handel, vervoer en horeca = Comercio, transporte y hostelería

Informatie en communicatie = Información y comunicación

Financiële instellingen = Instituciones financieras

Verhuur en handel onroerend goed = Alquiler y comercio de bienes inmuebles

Zakelijke dienstverlening = Prestación de servicios empresariales

Overheid = Administración pública

Onderwijs = Enseñanza

Gezondheids en welzijnszorg = Sanidad y bienestar

Cultuur en recreatie en overige diensten = Cultura, ocio y el resto de servicios

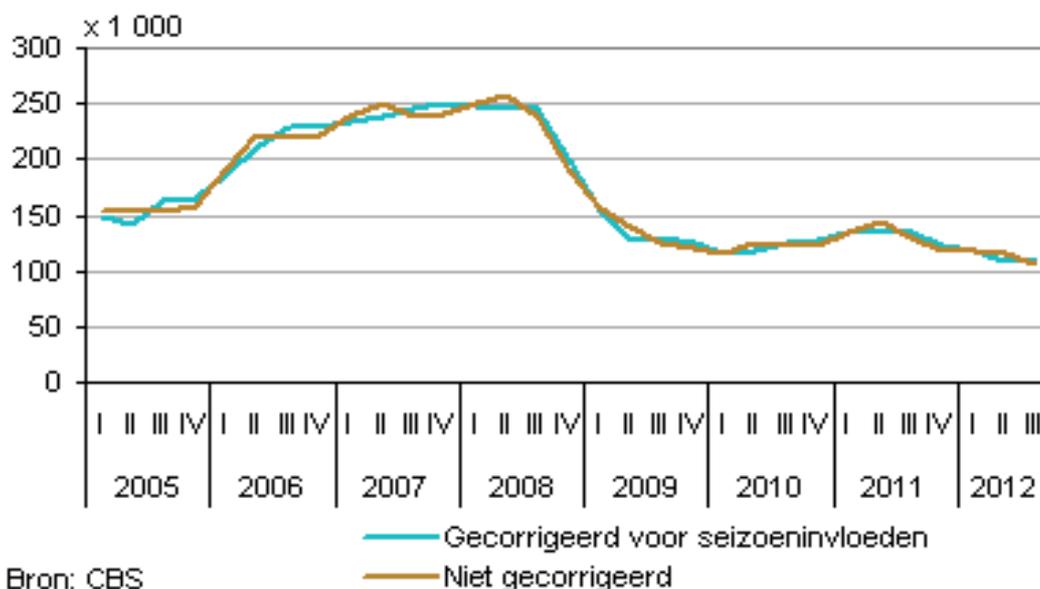
Totaal werknemers = Total de trabajadores

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

Ofertas de empleo

En el mes de septiembre hubo 108.000 ofertas de trabajo abiertas (tras la corrección por los efectos estacionales) lo que supone unas mil vacantes menos que en el trimestre anterior. En los tres trimestres precedentes las ofertas de trabajo han caído mucho.

Vacantes abiertas



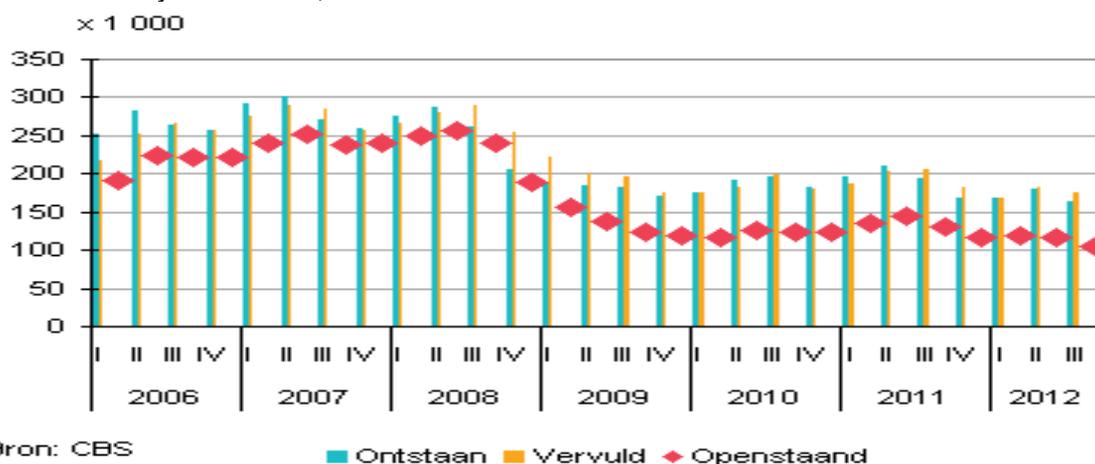
Leyenda

Gecorrigeerd voor seizoeninvloeden = Efectos estacionales corregidos

Niet gecorrigeerd = no corregidos

La evolución del número de ofertas de trabajo abiertas viene determinada por el número de vacantes que aparecen y el número de vacantes cubiertas. En el tercer trimestre de 2012 habían surgido 164.000 vacantes, 29.000 menos que un año atrás. También fue un poco menor el número de vacantes cubiertas. Con ello, se muestra que está retrocediendo la dinámica del mercado de trabajo.

Ofertas de trabajo: afluencia, vacantes en curso



Leyenda

Ontstaan = Surgen

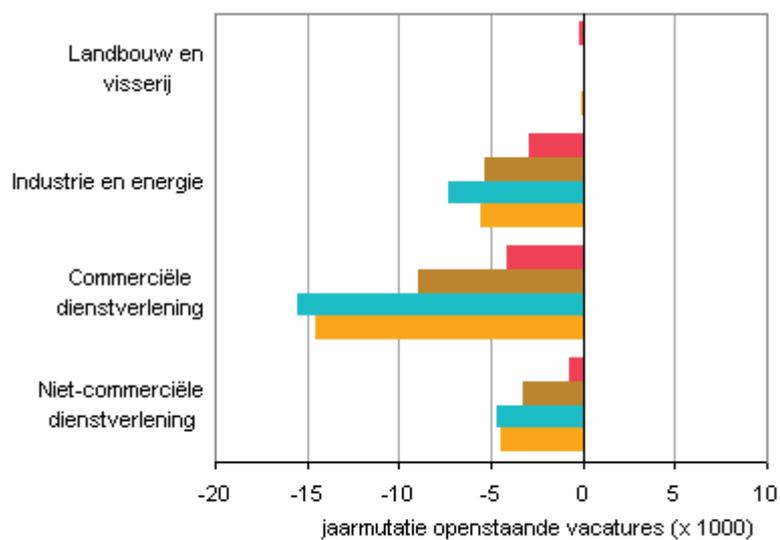
Vervuld = cubiertas

Openstaand = Existentes

Entre las vacantes de los diferentes sectores, el sector de servicios comerciales contabilizó 63.000 ofertas de trabajo, 15.000 menos que en el año anterior. En todos los ramos sectoriales dentro de este sector se produjo un descenso en el número de vacantes, el

mayor en el comercio. También se puede hablar de descenso de vacantes en la industria, la caída asciende a 10.000.

Vacantes en los diferentes sectores



Bron: CBS

2011-IV 2012-I
2012-II 2012-III

Leyenda

Landbouw en visserij = Agricultura, y pesca

Industrie en energie = Industria y energia

Comercieie dienstverlening = Prestación de servicios comerciales

Niet comercieie dienstverlening = Prestación de servicios no comerciales

Jaarmutatatie openstaande vacatures (x1000) = Cambios anuales en vacantes abiertas (x1000)

REINO UNIDO

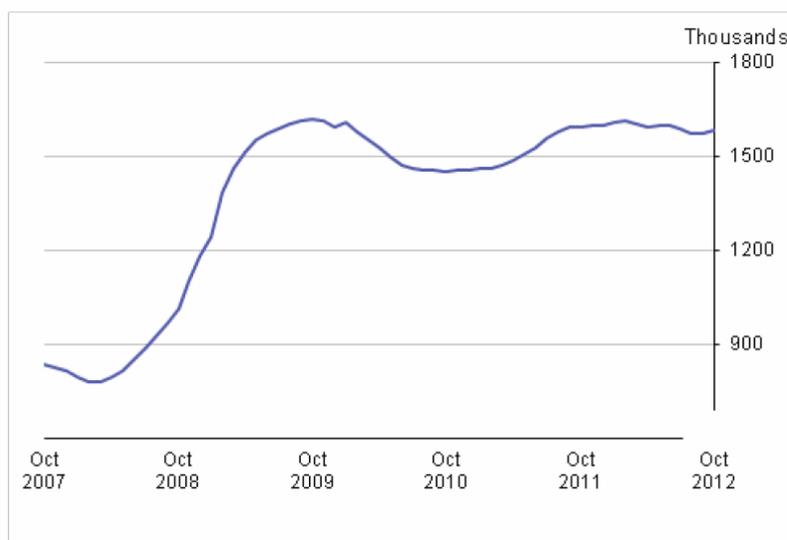
SITUACIÓN DEL MERCADO DE TRABAJO EN NOVIEMBRE

La tasa de desempleo para el trimestre julio-septiembre de 2012 se situó en el 7,8%. El número de personas en situación de desempleo descendió en un 0,2%, fijándose el total de desempleados para dicho trimestre en 2,51 millones de personas. Esto supone un descenso de 110.000 personas respecto del mismo trimestre del año anterior.⁹

La llamada “cuenta de perceptores” (*claimant count*), que calcula el número de personas que percibe el subsidio por desempleo, ascendió en 10.100 personas en el mes de octubre de 2012 respecto del mes anterior, situándose en 1,58 millones de perceptores.¹⁰

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

Claimant count, seasonally adjusted



Source: Office for National Statistics, Work and Pensions

Por otro lado, la tasa de empleo (que incluye a las personas que han trabajado en el periodo de referencia o que estaban temporalmente fuera del puesto de trabajo, por ejemplo, de vacaciones) experimentó un incremento del 0,2%, habiéndose sumado 100.000 personas a

⁹ 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.

¹⁰ 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.

la cifra de empleados y situándose la tasa de empleo en el 71,2% para el trimestre julio-septiembre de 2012.

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

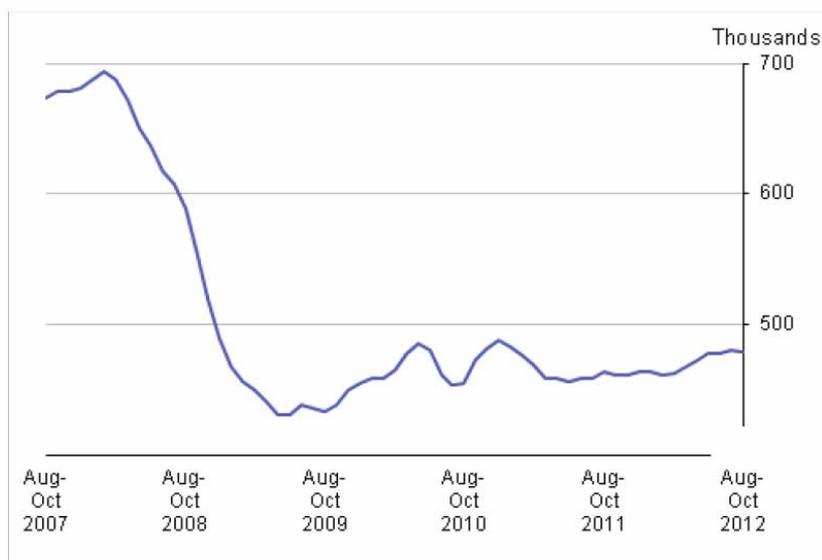
Employment rate (aged 16 to 64), seasonally adjusted



Source: Labour Force Survey - Office for National Statistics

Durante el trimestre agosto-octubre de 2012, estuvieron vacantes 479.000 puestos de trabajo, lo que supone un incremento de 1.000 vacantes respecto del trimestre mayo-julio de 2012 y 16.000 con respecto al año anterior. A continuación se muestra un cuadro con la evaluación del número de puestos vacantes en los últimos tres años.

Vacancies, seasonally adjusted



Source: Vacancy Survey - Office for National Statistics

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

http://www.ons.gov.uk/ons/dcp171778_284362.pdf

Informe de otoño

El ministro británico de Economía, George Osborne, presentó al Parlamento el 5 de diciembre el "Autumn Statement" (Informe de Otoño), que hasta 2010 se conocía como Pre-Budget Report (informe previo a los presupuestos) y que se publica cada año a mitad del ejercicio presupuestario con una función similar a los presupuestos generales (que se publican generalmente en marzo, ya que en Reino Unido el ejercicio presupuestario va de abril a abril).

Las medidas anunciadas se caracterizaron por seguir con los recortes en el gasto público.

- El informe incluye una actualización de las previsiones económicas, basada en los datos oficiales de la Oficina para la Responsabilidad Presupuestaria. Entre dichas previsiones se incluyen las siguientes:
- Se rebaja considerablemente la previsión de crecimiento económico para 2012. En los presupuestos se había previsto un crecimiento del 0,8%, que ahora pasa a ser un decrecimiento del -0,1%.
- Se prevé un crecimiento del 1,2% en 2013, del 2% en 2014, del 2,3% el 2015, del 2,7% en 2016 y del 2,8% en 2017.

Se espera que el desempleo toque techo en el 8,3%.

En cuanto a medidas anunciadas en el ámbito sociolaboral destacan las siguientes medidas

- A partir del ejercicio 2014-2015, el máximo ahorro en forma de planes de pensiones que recibirá desgravación fiscal pasará de 1,5 millones de libras a 1,25 millones de libras.
- El incremento de la pensión estatal básica para el próximo año será de un 2,5% (en el año actual fue de 5,2%).
- El incremento de la ayuda por hijos será del 1% durante dos años a partir de abril de 2014.
- El incremento de la mayoría de prestaciones para la población activa será del 1% durante cada uno de los próximos 3 años.
- Las ayudas a la vivienda se incrementarán en línea con lo previsto hasta el próximo abril pero los incrementos tendrán un tope del 1% en los dos años siguientes.
- Se prevé que las modificaciones en el sistema de prestaciones generen un ahorro de 3.700 millones de libras de cara a 2015-2016.

FORMACIÓN PROFESIONAL

ALEMANIA

BALANCE DEL CURSO 2011/2012 EN EL MERCADO DE LA FORMACIÓN PROFESIONAL

Situación general

En general el mercado de formación profesional se encuentra en una buena situación. No obstante, hay ámbitos en los que las buenas tendencias observadas en los años anteriores parecen estancarse. Tanto por lo que respecta a las cualificaciones requeridas por las empresas y ofrecidas por los jóvenes como a la movilidad y la distribución regional de las plazas convocadas y solicitadas, parece ser que cada vez es más difícil conseguir que todos los solicitantes encuentren una plaza de formación profesional apropiada y que al mismo tiempo cada empresa logre contratar a jóvenes que en un futuro puedan integrarse en la plantilla de personal.

En 2011 la cifra de solicitantes había aumentado debido a la eliminación de un curso escolar en las escuelas. Por otra parte, en vista de la buena evolución económica las empresas convocaron más plazas de formación profesional. La cifra de jóvenes que durante el curso escolar 2011/12 seguían buscando un puesto de formación profesional fue relativamente baja, aunque mayor que en el curso anterior, mientras que al mismo tiempo la cifra de plazas vacantes fue superior a la del curso 2010/2011 y, en cualquier caso, excede de la cifra de solicitantes todavía no contratados.

Evolución de las plazas ofertadas y de la cifra de contratos firmados

De octubre de 2011 a septiembre de 2012 las agencias de empleo y los jobcenter registraron en total 517.100 plazas de formación profesional, 2.500 menos que en el año anterior (-0,5%). En el ámbito empresarial se observó un incremento de la oferta de un 2,1% (+9.700) a 478.600. De octubre de 2011 a septiembre de 2012 hicieron uso del servicio de colocación de las agencias de trabajo y centros de empleo 559.900 solicitantes (+16.800 / +3,1%).

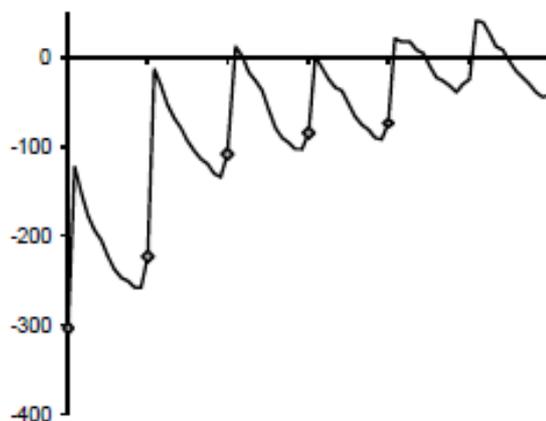
Para el curso 2012/13 se ha registrado un retroceso del 2% de los contratos de formación profesional (länder orientales: -5%, occidentales: -1,5%). Con 503.200 contratos firmados, este índice ha bajado en 10.300.

La relación de solicitantes y puestos vacantes

La cifra de los solicitantes registrados a nivel nacional (559.900) superó la cifra de plazas de formación profesional vacantes en 42.800 (517.100). El curso 2010/2011 habían faltado solo 23.500 plazas. En 2011/12 la relación entre solicitantes y plazas de formación profesional era de 1,08 solicitantes por plaza (2010/2011: 1,05; 2009/2010: 1,31). A lo largo del curso escolar 2011/12 no todos los solicitantes encontraron una plaza de formación profesional a pesar de la buena situación económica que estuvo atravesando el país. Al mismo tiempo un contingente considerable de puestos de trabajo quedó vacante debido a las diferencias entre la oferta y la demanda por lo que respecta a los criterios profesionales, educativos o regionales. A principios del curso escolar, 15.700 solicitantes registrados en las agencias de trabajo y centros de empleo no habían encontrado una plaza de formación profesional (+4.300 / +38,2% en comparación interanual). A 30 de septiembre seguían sin cubrir 33.300

plazas (+3.600 / +12,1%), lo que significa que por quinto año consecutivo el contingente de puestos de trabajo ha superado la cifra de solicitantes.

Diferencia entre plazas de formación notificadas y solicitantes registrados (miles, Alemania, de 2006 a 2012)



Fuente: BA 09-2012

A lo largo de cada año escolar continúan los esfuerzos de los intermediadores para proporcionar a cada joven una plaza de formación profesional, también por ejemplo a estudiantes universitarios que han abandonado la universidad, a aprendices que quieren cambiar de formación o a alumnos de bachillerato que abandonan el ciclo superior. Por otra parte las empresas siguen ofreciendo plazas de formación profesional. Según las experiencias, en el denominado “quinto trimestre” entre octubre y diciembre se consigue cubrir por lo general gran parte de las plazas vacantes.

Anexo estadístico: La relación de solicitantes y puestos de FP

	20011/12	Cambio respecto al año anterior		2010/11	2009/10
	En cifras absolutas	En cifras absolutas	en %	En cifras absolutas	En cifras absolutas
Solicitantes registrados para plazas de FP					
Desde principio del año escolar	559.877	16.847	3,1	543.030	556.062
Solicitantes colocados	544.227	12.522	2,4	531.705	544.072
De estos: solicitantes nuevos	286.522	7.385	2,6	279.137	270.994
Otros solicitantes antiguos	197.326	5.576	2,9	191.750	204.923
Solicitantes con alternativa al 30-09	60.379	-439	-0,7	60.818	68.155
Solicitantes no colocados	15.650	4.325	38,2	11.325	11.990
Plazas de FP notificadas					
Desde principio del año escolar	517.086	-2.469	-0,5	519.555	483.519
De estas: plazas de FP en empresas	478.593	9.694	2,1	468.899	425.633
Plazas de FP no empresariales	38.493	-12.163	-24,0	50.656	57.886
Plazas no cubiertas	33.275	3.586	12,1	29.689	19.605
Plazas de FP por solicitantes	0,92	.	.	0,96	0,87
Plazas de FP no cubiertas por solicitantes no colocados	2,13	.	.	2,62	1,64
Alemania Occidental					
Solicitantes registrados para plazas de FP					
Desde principio del año escolar	467.239	15.120	3,3	452.119	460.402
Solicitantes colocados	456.643	12.811	2,9	443.832	452.079
De estos: solicitantes nuevos	236.019	7.639	3,3	228.380	217.145
Otros solicitantes antiguos	165.728	5.755	3,6	159.973	172.488
Solicitantes con alternativa al 30-09	54.896	-583	-1,1	55.479	62.446
Solicitantes no colocados	10.596	2.309	27,9	8.287	8.323
Plazas de FP notificadas					
Desde principio del año escolar	428.594	3.919	0,9	424.675	394.469
De estos: plazas de FP en empresas	400.308	8.642	2,2	391.666	356.602
Plazas de FP no empresariales	28.286	-4.723	-14,3	33.009	37.867
Plazas no cubiertas	26.990	2.609	10,7	24.381	15.828
Plazas de FP por solicitantes	0,92	.	.	0,94	0,86
Plazas de FP no cubiertas por solicitantes no colocados	2,55	.	.	2,94	1,90
Alemania Oriental					
Solicitantes registrados para plazas de FP					
Desde principio del año escolar	92.429	1.688	1,9	90.741	95.489
Solicitantes colocados	87.377	-330	-0,4	87.707	91.823
De estos: solicitantes nuevos	50.413	-266	-0,5	50.679	53.777
Otros solicitantes antiguos	31.501	-201	-0,6	31.702	32.354
Solicitantes con alternativa al 30-09	5.463	137	2,6	5.326	5.692
Solicitantes no colocados	5.052	2.018	66,5	3.034	3.666
Plazas de FP notificadas					
Desde principio del año escolar	88.109	-6.303	-6,7	94.412	88.608
De estos: plazas de FP en empresas	77.902	1.137	1,5	76.765	68.594
Plazas de FP no empresariales	10.207	-7.440	-42,2	17.647	20.014
Plazas no cubiertas	6.163	988	19,1	5.175	3.662
Plazas de FP por solicitantes	0,95	.	.	1,04	0,93
Plazas de FP no cubiertas por solicitantes no colocados	1,22	.	.	1,71	1,00

ITALIA

ACUERDO ITALO-ALEMÁN SOBRE FORMACIÓN Y EMPLEO JUVENIL¹¹

El Ministerio Federal de Trabajo y Asuntos Sociales y el Ministerio Federal de Educación e Investigación de la República Federal de Alemania (en adelante denominados “parte alemana”) y el Ministerio de Trabajo y Política Social y el Ministerio de Educación, Universidad e Investigación de la República italiana (en adelante denominados “parte italiana”) declaran su intención de intensificar y desarrollar el intercambio y la cooperación en materia de políticas del mercado de trabajo, educación y formación profesional, con el objetivo de reforzar los mercados de trabajo y promover el empleo juvenil.

Ambos países reconocen la importancia de apoyar la educación y la formación como factor clave para plasmar el futuro de las nuevas generaciones, de favorecer la formación permanente de los adultos para promover el crecimiento económico y social, de promover una oferta de formación inspirada en el modelo dual de educación/formación profesional y trabajo para favorecer la inserción rápida y eficaz de los jóvenes en el mercado de trabajo, y de promover la formación continua de los trabajadores. Además, consideran muy oportuno fomentar el aprendizaje permanente y la movilidad, también mediante el reconocimiento transnacional de las cualificaciones y de las competencias y la convalidación del aprendizaje no formal e informal.

Las partes concuerdan además en que las intervenciones en el mercado de trabajo deberían afrontar de manera eficaz e inmediata el tema del empleo juvenil, promoviendo la movilidad de los jóvenes a través del refuerzo de la red EURES.

Con la firma de este Memorándum de entendimiento, las partes acuerdan, en un espíritu de amistad y colaboración, reforzar la cooperación entre los dos países para promover y sostener el empleo juvenil, la educación y formación técnica y profesional, con el fin de mejorar el conocimiento recíproco y de sostener conjuntamente las iniciativas y las medidas resultantes de esta cooperación.

Ámbitos de cooperación

Las dos partes han establecido los siguientes ámbitos de cooperación:

Cooperación en materia de políticas de mercado de trabajo

- Promoción del empleo juvenil y promoción de la movilidad profesional de los jóvenes, con una atención particular hacia la realización de programas para promover la movilidad profesional de los jóvenes interesados en la formación profesional y de los jóvenes desempleados poseedores de una especialización.
- Cooperación más estrecha en el marco de la red EURES con el fin de promover la movilidad transnacional de los jóvenes entre Alemania e Italia.
- En el contexto más amplio de iniciativas, programas y políticas comunitarios, el incremento de la movilidad transnacional de trabajadores en prácticas, aprendices y trabajadores entre Italia y Alemania.

¹¹ Memorándum de entendimiento entre el Ministerio de Trabajo y Política Social y el Ministerio de Educación, Universidad e Investigación de la República italiana y el Ministerio Federal de Trabajo y Asuntos Sociales y el Ministerio Federal de Educación e Investigación de la República Federal alemana

- Intensificación de los intercambios sobre posibilidades de utilización del Fondo Social Europeo (FSE), para sostener la movilidad transnacional y continuar con los proyectos de movilidad y de intercambio ya existentes.
- Intercambio de experiencias sobre la evaluación de las reformas del mercado de trabajo, de las medidas de política del mercado de trabajo, del contexto legislativo del mercado de trabajo (con particular referencia al contrato de aprendizaje), de los programas y de los procesos de trabajo en los Servicios Públicos de Empleo.
- Refuerzo de la cooperación en el contexto de la Estrategia Europea para el Empleo.
- Promoción del Diálogo Social, en particular en materia de integración de los jóvenes en el mercado de trabajo.

Cooperación en el campo de la educación y de la formación profesional

- Promoción de medidas en el marco de programas europeos y de otros programas para facilitar el intercambio entre los aprendices y los estudiantes de las escuelas profesionales, personal educativo y representantes de las empresas.
- Cooperación en un análisis comparado de los sistemas y las estructuras de formación profesional de ambos países.
- Cooperación e intercambio de informaciones sobre los procedimientos experimentados y cuya eficacia ha sido comprobada, en particular en los siguientes campos:
 - Currículos de formación en las aulas y en las empresas.
 - La transición entre escuela, formación y mercado de trabajo.
 - Criterios de admisión para la formación profesional, la organización de la formación profesional, oportunidades de traslado a la formación académica, cualificaciones con relevancia para el mercado de trabajo, duración de la formación profesional y modelos de financiación.
 - Clasificaciones de la formación profesional y de la formación continua en los respectivos marcos nacionales de las cualificaciones y el Marco europeo de las cualificaciones.
 - Participación y papel de las empresas en la formación profesional.
 - Requisitos y cualificación del personal formativo de las empresas y de las escuelas profesionales, así como para su formación pedagógica.
 - Orientación profesional e incremento de la capacidad de atracción de la formación profesional.

Formas y procedimiento de cooperación

Formas de cooperación

Con el objetivo de desarrollar el conocimiento recíproco, las dos partes han identificado las siguientes formas de cooperación en el ámbito de los aspectos citados en el capítulo anterior.

- Intercambio de informaciones, experiencias y ejemplos de buenas prácticas.
- Visitas informativas y reuniones de expertos.
- Intercambio de informaciones sobre eventos nacionales e internacionales que se desarrollen en los territorios de los dos países y que conciernen a las competencias de los cuatro Ministerios.
- Promoción del Diálogo Social bilateral entre los Agentes Sociales de ambos países.
- Medidas y proyectos de interés común.

Procedimiento

Las dos partes han acordado elaborar programas de trabajo conjuntos, relacionados con la presente Declaración, que definan medidas y proyectos de cooperación para 2013 y 2014. Los programas de trabajo podrán modificarse en cualquier momento de común acuerdo.

Coordinación y ejecución

Las dos partes están de acuerdo en que los gastos derivados de las actividades relacionadas con este Memorándum de Entendimiento estarán a cargo de cada parte individualmente de acuerdo con la disponibilidad de fondos presupuestarios, así como de otros sujetos jurídicos públicos y privados que pueden participar en las actividades. Se dará prioridad a la posibilidad de utilizar financiaciones europeas.

- Las dos partes concuerdan en considerar que los gastos derivados del envío de delegaciones y de expertos para desempeñar las actividades previstas en el presente Memorandum de Entendimiento serán a cargo del país de envío.
- Las dos partes concuerdan en informar a los ciudadanos italianos y alemanes de los contenidos del presente Memorándum de Entendimiento y de los programas de trabajo anexos y en difundir los resultados de las actividades de cooperación de ambos países a nivel europeo.
- Los organismos responsables de la coordinación y ejecución de las actividades relacionadas con el presente Memorándum de Entendimiento son:
 - Para el Ministerio federal de trabajo y Asuntos Sociales: Dirección General para las Políticas para el Empleo y las Políticas Sociales Europeas e Internacionales.
 - Para el Ministerio federal de Educación e Investigación: Dirección General para la Cooperación Europea e Internacional en la Educación y la Investigación.
 - Para el Ministerio de Trabajo y Política Social de la República italiana: Secretaría General del Ministerio de Trabajo y Política Social de la República italiana.
 - Para el Ministerio de Educación e Investigación de la República italiana: Dirección General para la Educación y la Formación Técnica Superior.
- El Memorándum de Entendimiento entra en vigor desde la fecha de su firma y es válido por tres años. De común acuerdo entre las partes, el Memorándum de Entendimiento puede modificarse en cualquier momento.

Firmado en Nápoles, Italia, el 12 de noviembre de 2012 en dos ejemplares en lengua italiana y alemana, siendo igualmente fehacientes los dos textos.

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

RELACIONES LABORALES

FRANCIA

EXTINCIÓN DEL CONTRATO DE TRABAJO POR MUTUO ACUERDO ENTRE LAS PARTES¹²

El empresario y el trabajador pueden consensuar los requisitos de extinción del contrato de trabajo que los relaciona.

Esta modalidad de extinción de la relación laboral no puede imponerse a una u otra de las partes, es el resultado de un acuerdo firmado por ambas.

La validez de esta modalidad de extinción por mutuo acuerdo está sometida a disposiciones legales imperativas (entre las que figura una homologación por la administración) destinadas a garantizar la libertad de consentimiento de las partes (Código de trabajo artículo L.1237-11 et siguientes; Código de trabajo artículo R.1237-3)

Ámbito de aplicación

Contrato de duración indefinida.

Esta modalidad de extinción se aplica únicamente al contrato de duración indefinida.

Los contratos de duración determinada o de aprendizaje pueden extinguirse por mutuo acuerdo entre las partes, pero en virtud de disposiciones específicas (Código de trabajo artículo L.1243-1; Código de trabajo artículo L.6222-18)

Trabajadores especialmente protegidos

La ruptura consensuada es de aplicación, en principio, a todo trabajador con contrato de duración indefinida, incluidos aquellos que gozan de especial protección contra el despido, mencionados en los artículos L.2411-1 y L.2411-2 del Código de trabajo (Código de trabajo artículo L.1237-15): delegado sindical, delegado de personal, miembro del comité de empresa, etc. En estos supuestos debe seguirse un procedimiento particular.

Suspensión del contrato de trabajo

- Prohibición de la extinción de mutuo acuerdo. No se puede recurrir a esta modalidad de extinción en el supuesto de suspensión de contrato de trabajo por el cual el trabajador goza de una protección particular.

No puede, por ejemplo utilizarse la extinción consensuada durante la suspensión del contrato por maternidad, incapacidad temporal de trabajo derivada de un accidente de trabajo o enfermedad profesional.

En efecto, la extinción de mutuo acuerdo no puede utilizarse para dejar de aplicar los dispositivos destinados a garantizar el consentimiento del trabajador y la protección de sus derechos previstos por la ley y los convenios colectivos (Circular de la Dirección General de Trabajo nº 2009-04 de 17 de marzo)

¹² Liaisons Sociales, numéros juridiques. Juin 2012

- Extinción de mutuo acuerdo autorizada. Es posible si la suspensión del contrato de trabajo no es objeto de una protección particular. Tal es el caso, por ejemplo, de un permiso parental de educación, del permiso denominado “sabático”, del permiso sin salario, etc.

Dificultades económicas

Extinción de mutuo acuerdo autorizada.

La extinción por mutuo acuerdo es el resultado de la voluntad de las partes sin que exista obligación alguna de buscar un motivo.

Puede tener lugar incluso cuando la empresa encuentra dificultades económicas que la obligan a prescindir de algunos de sus empleados.

La administración no tiene que buscar el motivo del empresario para extinguir los contratos puesto que la extinción de mutuo acuerdo procede de la voluntad de las partes. (Instrucción DGT nº 02, 23 de marzo de 2010. NOR MTST1081079J)

Excepciones

La extinción de contrato por este procedimiento es posible en un contexto económico difícil salvo si el cese en el trabajo resulta:

- de un acuerdo de gestión preventiva de empleos y competencias (GEPC) en las condiciones establecidas en el artículo L. 2242-15 del Código de trabajo;
- de un plan de salvaguarda de empleo (PSE), en las condiciones definidas por el artículo L.1233-61 del Código de trabajo (Código de trabajo artículo L.1237-16; Instrucción DGT nº 02, 23 marzo 2010).

Exclusión de las normas legales sobre el despido económico.

- Principio. Las disposiciones legales sobre el despido económico no se aplican a la extinción del contrato de trabajo por mutuo acuerdo entre las partes. (Código de trabajo artículo L.1233-3).
- Prohibición de eludir las reglas del despido. Según la administración, la extinción de mutuo acuerdo de la relación laboral no debe ser motivo para eludir las reglas del despido por motivos económicos (si tal es el caso, la administración debe denegar la homologación) y privar al trabajador de las garantías contenidas en los acuerdos de GEPC (Instrucción DGT nº 02, 23 marzo 2010)

El trabajador debe de ser informado previamente de estos derechos para que pueda, con pleno conocimiento, optar entre una extinción consensuada en caso de supresión del puesto de trabajo y las garantías ofrecidas por el despido económico si son mas ventajosas para él. Desde el momento en que la utilización de la extinción de mutuo acuerdo afecta a un número importante de trabajadores teniendo por efecto privarles del beneficio de las garantías conexas a los despidos colectivos, la autoridad administrativa debe verificar si se han eludido o no los procedimientos de despido colectivo que justifiquen una denegación de la homologación.

- Elementos que pueden dar lugar a eludir el procedimiento de despido económico: La empresa que atraviesa un contexto económico difícil que puede desembocar en la obligación de presentar un plan de salvaguarda de empleo, puede utilizar

masivamente el procedimiento de extinción por mutuo acuerdo para evitar dicho plan.

Se consideran indicios para evitar la el plan de salvaguarda de empleo

- 10 solicitudes de homologación de extinción por mutuo acuerdo en 30 días; una solicitud como mínimo en un periodo de tres meses, después de 10 solicitudes escalonadas en los tres meses inmediatamente anteriores;
- una solicitud en los tres primeros meses del año siguiente a aquel año natural en que se han presentado 18 solicitudes;
- la combinación de estas solicitudes de homologación de extinciones por mutuo acuerdo con despidos por motivos económicos que conlleven a rebasar los umbrales establecidos (Instrucción DGT nº 02, 23 marzo 2010)

Según la DGT la verificación del contexto económico difícil puede comprobarse mediante documentos de la empresa que pongan de manifiesto las dificultades económicas: actas de reuniones del comité de empresa, auditorías de expertos económicos, extractos del registro de delegados de personal, solicitudes de indemnización de despido de trabajadores especialmente protegidos, etc.

- En las empresas que tengan varias filiales o establecimientos instalados en diferentes provincias, la procedencia de la utilización del procedimiento de extinción por mutuo acuerdo debe constatarse en el ámbito de la empresa o del grupo, indica la DGT, que recomienda a los diferentes servicios descentralizados que se intercambien las informaciones necesarias.

Requisitos.

El empresario y el trabajador deben cumplir tres condiciones principales:

- el consentimiento de las partes debe ser libre;
- deben respetarse las reglas formales y de fondo establecidas por la ley;
- el convenio de extinción del contrato firmado por ambas partes deberá ser homologado por la Dirección regional de empresas, competencia, consumo, trabajo y empleo (DIRECCTE)

Procedimiento

La extinción es el resultado de un convenio firmado por las partes del contrato al final de un procedimiento que consta de tres etapas: una o varias entrevistas; la firma de un convenio seguido de un plazo de 15 días en el que las partes pueden retractarse y la homologación del convenio por la "DIRECTE".

El objeto de este procedimiento es garantizar la libertad de consentimiento por ambas partes.

Entrevista

Número

El empresario que quiera utilizar el procedimiento de extinción de contrato por mutuo acuerdo debe proponer al trabajador, como mínimo, una entrevista (Código de trabajo artículo L.1237-12). Sin embargo, es aconsejable que se tengan, como mínimo, dos. En efecto, una única entrevista podría ser interpretada por la Administración como un signo de

inexistencia de negociaciones reales en detrimento del trabajador y dar lugar a una denegación de la homologación.

El inicio de la negociación y su desarrollo no están sometidos a formalismo alguno. No obstante, parece prudente a efectos de prueba, convocar por escrito al trabajador a la entrevista.

Lugar y fecha

La fecha de la entrevista no debe hacer imposible que trabajador y empresario puedan ser asistidos durante la entrevista. Conviene pues fijarla con la suficiente anticipación para que las partes puedan nombrar un asistente. Nada se opone a que la fecha y la hora escogida se sitúen fuera del tiempo de trabajo, sin que ello genere al trabajador el derecho a ser remunerado. Además, salvo disposiciones más favorables establecidas en los convenios, el empresario no está obligado a abonar los gastos de desplazamiento originados por las entrevistas.

Por otra parte, parece conveniente que las entrevistas tengan lugar en el centro de trabajo.

Iniciativa del trabajador

Un trabajador puede igualmente solicitar una entrevista, sin exigencia de formalismo específico, para negociar una extinción de su contrato por mutuo acuerdo.

Es, sin embargo, conveniente que formule su solicitud por escrito y con una contestación por parte del empresario. Si este está de acuerdo, debe indicar al trabajador la posibilidad de que este acompañado.

Asistencia a las partes del contrato.

Trabajador. El empresario no tiene obligación de informar al trabajador de su derecho a ser acompañado.

El trabajador puede decidir ser acompañado a la entrevista, por:

- una persona libremente elegida entre la plantilla de la empresa con cargo sindical, trabajador miembro de una institución representativa de personal (por ejemplo, delegado de personal o un miembro del comité de empresa) o cualquier otro trabajador;
- si no hay institución representativa de personal en la empresa, por un asesor del trabajador escogido de una lista establecida por la autoridad administrativa. Esta lista puede consultarse en las secciones de Inspección de trabajo y en cada Alcaldía.

El trabajador no puede ser acompañado por un abogado (Circular DGT nº 2008-11 de 22 de julio).

- Si el trabajador decide ser asistido por alguna persona autorizada, debe informar al empresario (Código de trabajo artículo L.1237-12).
- La ley no especifica ni en que plazo ni en que forma. La jurisprudencia ha fijado que dicho plazo debe ser razonable, es decir, un plazo que permita al empresario adoptar las decisiones oportunas.

- Empresario. Como el trabajador, el empresario puede asistir a la entrevista acompañado de un asesor. En caso de que así lo decida, debe informar al trabajador (Código de trabajo artículo L.1237-12)

Aunque no se exige ningún requisito formal, parece indispensable que se remita un escrito para poder probar que se ha facilitado la información.

El empresario puede escoger una persona de su empresa o, si la empresa tiene menos de 50 trabajadores, una persona perteneciente a su organización sindical patronal o a un empresario del mismo sector. (Código de trabajo artículo L.1233-3)

No puede, sin embargo, ser asistido por su abogado (Circular DGT nº 2008-11, de 22 de julio)

Puntos negociables.

Elementos imperativos. Durante la entrevista o las entrevistas, el empresario y el trabajador han de ponerse de acuerdo sobre:

- la fecha de extinción, que no puede tener lugar antes del día siguiente a la homologación (Código de trabajo artículo L.1237-13).
- el importe de la indemnización específica de extinción de contrato por mutuo acuerdo, que debe ser igual, como mínimo, a la indemnización legal de despido (Código de trabajo artículo L.1233-3)

Otros elementos. Las partes pueden negociar:

- ciertas cláusulas contractuales como la de no competencia;
- el derecho individual a la formación (utilización del derecho antes de la extinción o posteriormente a esta);
- ciertas ventajas de las que se beneficiaba el trabajador (vehículo, vivienda de función, material informático, etc.)

Información del trabajador

Es indispensable indicar al trabajador:

que puede recabar las informaciones y dictámenes (principalmente del servicio público de empleo) necesarios para tomar su decisión (circular DGT nº 2008-11 de 22 de julio); que tendrá derecho a las prestaciones por desempleo (Código de trabajo artículo L.5.421-1-13; Código de trabajo artículo L.5.422-1; Convenio del seguro de desempleo de 6 de mayo de 2011 y su reglamento general anexo, artículo 2); sobre el régimen social y fiscal de la indemnización por extinción del contrato (exoneración de cargas sociales y fiscales ...)

Para poder probar que la información ha sido realizada, es conveniente que figure en el convenio de extinción de contrato por mutuo acuerdo.

Contenido del convenio

El convenio debe definir los requisitos de esta extinción, principalmente el importe de la indemnización específica de la extinción por mutuo acuerdo y la fecha de extinción del contrato (Código de trabajo artículo L.1237-13)

Como la extinción del contrato por acuerdo mutuo no supone la pérdida de derechos del trabajador en materia de derecho individual a la formación, el empresario tiene la obligación informar al trabajador, en el convenio regulador de la extinción, sobre sus derechos en esta materia.

Se puede descargar un modelo oficial de convenio de extinción en el sitio WEB: www.travail-emploi-sante.gouv.fr (rúbrica informaciones prácticas, formularios)

No se exige ningún documento complementario para formalizar la extinción por mutuo acuerdo. El formulario oficial, debidamente completado, es suficiente.

En el convenio debe consignarse la fecha y figurar la firma de las dos partes con la mención manuscrita: “Leído y aceptado”. Ello permite tener constancia del consentimiento de las partes sobre el conjunto de las disposiciones del convenio.

Forma

El convenio debe hacerse conforme al modelo oficial, documento indivisible que incluye el convenio de extinción, la solicitud de homologación y la decisión de la “DIRECCTE”.

Anexos.

Las partes pueden anexar al apartado del documento “convenio de extinción” apartados sobre puntos precisos de la negociación (cláusula de no competencia, restitución del material de función, pago de otras indemnizaciones o primas habitualmente abonadas en supuestos de extinción, compromiso de confidencialidad, etc.)

Generalmente, las partes pueden completar el formulario con informaciones o comentarios que permitan evaluar la libertad de consentimiento de cada uno. En este caso, ha de indicarse la fecha, nombre y firma de su autor.

Posibilidad de retractación

Principio.

En cuanto a la regulación del derecho a retractarse la ley (Código de trabajo artículo L.1237-13):

- impone un plazo mínimo entre la firma del convenio y su envío a la autoridad administrativa solicitando la homologación;
- durante dicho plazo, cada una de las partes puede revocar su decisión.

Plazo.

A partir de la fecha de la firma del convenio, el empresario y el trabajador disponen de 15 días naturales para retractarse. El cómputo del plazo se rige por las disposiciones de los artículos 641 y 642 del Código de enjuiciamiento civil y R.1231-1 del Código de trabajo (Circular DGT nº 2009-04, de 17 de marzo de 2009). El cómputo, que tiene en cuenta todos los días de la semana (incluidos sábados y domingos), comienza al día siguiente de la fecha de firma del convenio de extinción y se termina el día 15 a las 24 horas (Circular DGT nº 2009-04, de 17 de marzo de 2009).

Cuando el plazo termine un sábado, domingo o día festivo o no laborable, se prolongará al primer día laborable siguiente (Código de trabajo art. R 1231-1 y Circular DGT nº 2009-04, de 17 de marzo de 2009).

La fecha de fin del plazo de retractación de 15 días debe indicarse en el formulario que se envía a la administración.

Forma.

El derecho de retracto se ejerce, según dispone la ley, mediante el envío de una carta dirigida por cualquier medio que certifique su fecha de recepción por la otra parte.

Solicitud de homologación

La validez del convenio queda supeditada a su homologación por la DIRECCTE (Código de trabajo artículo L.1237-14).

Al término del plazo de retractación, el empresario o el trabajador deben enviar el formulario de solicitud de homologación, acompañado de un ejemplar del convenio, a la DIRECCTE de la que depende el centro de trabajo.

El envío puede hacerse por carta certificada con acuse de recibo, medio más eficaz para aportar la prueba de la fecha de recepción por la administración (Código de trabajo artículo L.1237-14; Código de trabajo artículo R.1237-3; Circular DGT nº 2008-11 de 22 de julio).

Instrucción y decisión de la administración

La DIRECCTE dispone de 15 días a partir de la fecha de recepción de la solicitud, para verificar que se han respetado las normas relativas a la extinción del contrato de trabajo por mutuo acuerdo, la libertad de consentimiento de ambas partes y para decidir sobre la procedencia o no de la homologación.

Debe notificar su decisión a las partes en el plazo anteriormente anunciado. En caso de no responder en dicho plazo, se considerará aceptada la solicitud (Código de trabajo artículo L.1237-14).

La validez del convenio está supeditada a su homologación. Por ello no es válida y no tiene efecto alguno sobre el contrato de trabajo si:

- no se presenta solicitud de homologación ante la administración;
- la homologación es denegada por la administración.

Recepción del expediente.

Cuando el expediente está completo, la DIRECCTE envía a cada una de las partes un acuse de recepción sobre el cual indica:

- la fecha de entrada de la solicitud;
- la fecha en que finaliza el plazo de instrucción;
- que a falta de notificación por la administración en el plazo señalado anteriormente, la homologación se considera aceptada.

El control de la administración.

La DIRECCTE verifica los diferentes elementos que permiten constatar la validez del consentimiento de las partes y los elementos en que se basa el acuerdo del trabajador.

Deben considerarse sustantivos los elementos siguientes (DGT nº 2008-11 de 22 de julio):

- las informaciones relativas a las partes: identidad y dirección de las partes del convenio;
- antigüedad del trabajador en la fecha prevista de extinción del contrato;
- elementos de remuneración, en particular los 12 últimos salarios brutos abonados al interesado, con el fin de determinar la base de cálculo de la indemnización por extinción de contrato;
- si ha habido, al menos, una reunión;
- la verificación de la indemnización específica de extinción por mutuo acuerdo, cuyo importe debe corresponder, como mínimo, al de la indemnización legal de despido
- la fecha prevista de extinción de contrato, que debe ser coherente con los diferentes plazos (de retractación y de instrucción);
- Respeto del derecho de retractación;

La homologación no debe asimilarse a una autorización de despido, Se trata simplemente de verificar que las garantías previstas por la ley han sido respetadas, que el consentimiento de las partes es libre y que la extinción por mutuo acuerdo no es un medio de evitar procedimientos y garantías legales (periodo de protección del empleo en caso de accidente de trabajo, enfermedad profesional, maternidad, procedimiento de despido iniciado, etc.)

Decisión de la DIRECCTE.

Denegación de la solicitud. La DIRECCTE debe indicar los fundamentos de hecho y de derecho en que se basa para denegar la homologación y decidir que la extinción no cumple el requisito de libre consentimiento, en particular, por parte del trabajador. La DIRECCTE puede denegar la homologación por:

- no respeto de las reglas de asistencia, indemnización por extinción de mutuo acuerdo inferior al mínimo;
- no respeto del plazo de retractación;
- error de procedimiento;
- ausencia de libertad de consentimiento, etc. etc.

Cuando se deniega la homologación, las partes siguen vinculadas por el contrato de trabajo, que continua en vigor en las mismas condiciones.

Cualquiera de las partes firmantes del convenio pueden recurrir la denegación de la administración ante el "Conseil des Prud'hommes" (Juzgado de lo social)

Aceptación de la solicitud.

La decisión que acuerda la homologación puede ser:

- explícita, en cuyo caso se valida automáticamente el convenio de extinción por mutuo acuerdo;
- implícita, cuando la administración no responde en el plazo establecido. En este supuesto, la administración no puede reiniciar la instrucción ni dejar sin efecto la

homologación sea cual sea el motivo de ilegalidad o de oportunidad (Código de trabajo artículo L.1237-14; Circular DGT nº 2008-11 de 22 de julio)

Solicitud de homologación para los trabajadores protegidos.

Papel del Inspector de trabajo

La extinción del contrato de trabajo por mutuo acuerdo de un trabajador protegido requiere la autorización del inspector de trabajo en las condiciones aplicables a los supuestos de despido (Código de trabajo artículo L.1237-15)

El inspector de trabajo no tiene que pronunciarse sobre la validez del motivo que justifique la extinción por mutuo acuerdo. Debe simplemente cerciorarse de la libertad de consentimiento y la ausencia de todo tipo de presión del empresario (Código de trabajo artículo L.1237-14; Circular DGT nº 2008-11 de 22 de julio)

Procedimiento

Si la extinción afecta a un miembro del comité de empresa, delegado de personal o miembro del comité de seguridad e higiene en el trabajo, el empresario debe consultar al comité de empresa.

Posteriormente debe remitir una solicitud de autorización al inspector de trabajo, utilizando el formulario reglamentario de autorización específica para trabajadores protegidos, acompañada de un ejemplar del convenio y el acta de consulta del comité de empresa. La solicitud ha de dirigirse lo más pronto posible al término del plazo de retractación de 15 días (Circular DGT nº 2008-11 de 22 de julio)

Plazo de instrucción

En principio, el plazo de instrucción es de 15 días. Sin embargo, puede prolongarse si es necesario para la investigación, conforme a las disposiciones del artículo R.2421-4 del Código de trabajo (Circular DGT nº 2008-11 de 22 de julio). La fecha de efectos de extinción del contrato tendrá lugar el día siguiente a la autorización del inspector de trabajo (Código de trabajo artículo L.1237-15).2008-11 de 22 de julio)

Extinción del contrato e indemnización del trabajador

Fecha de la extinción.

La fecha de extinción del contrato está indicada en el convenio (Código de trabajo artículo L.1237-13). La fijan libremente las partes, a condición que sea a partir del día siguiente a la homologación de la DIRECCTE (Código de trabajo artículo L.1237-13) o, en caso de decisión implícita de la DIRECCTE, a partir del fin del plazo de instrucción.

Puede transcurrir un plazo más o menos largo, según acuerden las partes, entre homologación de la extinción y el carácter efectivo de la extinción (Circular DGT nº 2008-11 de 22 de julio)

Cálculo de la indemnización específica de extinción.

- Importe mínimo. El importe de la indemnización específica de extinción por mutuo acuerdo figura explícitamente en el convenio firmado por el trabajador y el empresario.

El Código de trabajo establece que no puede ser inferior al importe de la indemnización legal de despido prevista en el artículo L.1243-9 (Código de trabajo artículo L.1237-14), la cual no puede ser inferior a 1/5 de mes de salario por año de antigüedad, a la que se añade 2/15 de mes por año a partir de los 10 años de antigüedad (Código de trabajo artículo L.1234-2).

No obstante, la enmienda nº 4 de 18 de mayo de 2009 al Acuerdo Nacional Interprofesional (ANI) sobre la modernización del mercado de trabajo de 11 de mayo de 2008 dispone que la indemnización específica de extinción del trabajador cuyo contrato de duración indefinida se ha extinguido en el marco de una extinción por mutuo acuerdo ha de ser igual, como mínimo, a la indemnización por despido establecida en el convenio colectivo aplicable, si esta es más favorable que la indemnización legal.

Si al trabajador le es de aplicación un convenio colectivo que establezca dos clases de indemnización por despido, una de despido por motivo personal y otra por motivo económico, el importe de la indemnización específica es igual, como mínimo:

- a la indemnización legal si una de las dos indemnizaciones, como mínimo, es inferior a la indemnización legal, o
- a la indemnización más baja de las dos establecidas en el convenio si las dos son superiores a la indemnización legal (Instrucción de la DGT nº 2009-25 de 8 de diciembre).

[Base de cálculo.](#)

La base de cálculo de la indemnización específica de extinción por mutuo acuerdo abonada al trabajador con motivo de dicha extinción, es la media de los 3 o 12 últimos salarios brutos mensuales (debe escogerse la base más favorable)

Si el trabajador ha estado ausente y sin remuneración durante alguno de los periodos citados, el empresario debe establecer un salario bruto medio mensual correspondiente a lo que el trabajador hubiera debido percibir si hubiese trabajado normalmente. Este será la base para el cálculo de la indemnización.

[Trabajador con un año de antigüedad como mínimo.](#)

Ni la ley ni el ANI sobre la modernización del mercado de trabajo de 11 de enero de 2008 prevén el pago de una indemnización para trabajadores que tengan menos de un año de antigüedad.

La circular de la DGT nº 2009-04, de 17 de marzo establece que la indemnización se paga a prorrata del número de meses trabajados. Por ejemplo, para un trabajador con 7 meses de antigüedad, la indemnización específica de extinción del contrato por mutuo acuerdo ha de ser:

- Salario bruto mensual medio multiplicado por 1/5 multiplicado por 7/12 (circular de la DGT nº 2009-04, de 17 de marzo)

Sin embargo El Tribunal de Apelación de Montpellier dictó sentencia contraria negando la indemnización específica por importe como mínimo, igual a la indemnización legal, al trabajador que no tiene un año de antigüedad.

La “Cour de Cassation” no ha dictaminado aún sobre este aspecto.

Régimen social y fiscal de la indemnización.

El régimen social y fiscal de la indemnización de ruptura del contrato de trabajo por mutuo acuerdo es diferente según que el trabajador tenga o no derecho a pensión de vejez en un régimen legal de seguro obligatorio.

- Cuando el trabajador no tiene derecho a beneficiarse de una pensión de jubilación: La indemnización de extinción por mutuo acuerdo está sujeta al impuesto en las mismas condiciones que la indemnización abonada fuera de un plan de salvaguarda de empleo (PSE). Está exenta de las cotizaciones de seguridad social en las mismas condiciones que la indemnización abonada fuera de un plan de salvaguarda de empleo (PSE) y sometida a la contribución general generalizada (CSG) y a la contribución para el reembolso de la deuda social (CRDS) hasta la parte de su importe que excede el mínimo legal o el establecido por convenio.
- Cuando el trabajador tiene derecho a beneficiarse de una pensión de jubilación: La indemnización de extinción por contrato de trabajo por mutuo acuerdo está sujeta, en su totalidad, al abono de las cotizaciones sociales y a la CRDS.

Consecuencias de la extinción.

Si el trabajador abandona la empresa antes de haber disfrutado la totalidad de sus vacaciones, tiene derecho a una indemnización compensatoria de vacaciones pagadas, así como al conjunto de elementos de remuneración debidos por el empresario en la fecha de extinción del contrato de trabajo.

Si el contrato de trabajo contiene una cláusula prohibiendo la competencia, el empresario está obligado al abono de la contrapartida financiera, salvo si las partes han decidido anularla.

El empresario debe remitir al trabajador un certificado de trabajo y los documentos necesarios para su inscripción en el servicio público de empleo. Además, debe entregarle un documento de liquidación de remuneraciones al que el trabajador debe acusar recibo.

El empresario debe entregar al organismo recaudador de cotizaciones sociales (URSSAF), antes del 1 de febrero, una declaración informando sobre el número de trabajadores de 55 o más años que han firmado una extinción de contrato por mutuo acuerdo. En caso de incumplimiento de esta obligación, el empresario será sancionado a abonar el equivalente a 600 horas de salario mínimo interprofesional (Código de trabajo. Artículo L.1221-18).

El trabajador tiene derecho a las prestaciones por desempleo en las condiciones del derecho común establecidas (Código de trabajo. Artículo L.5421-1; Código de trabajo. Artículo L.5422-1; Convenio del seguro de desempleo de 6 de mayo de 2011 y su reglamento general anexo, artículo 2)

Recurso ante la autoridad judicial. Jurisdicción competente.

- Trabajador “común”: La jurisdicción competente para juzgar los litigios relativos a la extinción del contrato por mutuo acuerdo de un trabajador que no goce de “especial protección”, la homologación o la denegación de la homologación es el “Conseil des Prud’hommes” (Código de trabajo. Artículo L.1237-14).

La demanda judicial debe presentarse en los 12 meses siguientes a la fecha de homologación del convenio (Código de trabajo artículo L.1237-14)

- Trabajador protegido: En el supuesto de trabajadores protegidos por la legislación, el recurso contra la decisión del inspector de trabajo sobre la autorización o denegación de autorización de extinción por mutuo acuerdo debe presentarse ante el ministro y/o ante el Tribunal administrativo, según las normas de derecho común (Código de trabajo. Artículo L.2422-1)

Nulidad de la extinción de contrato de trabajo por mutuo acuerdo

Si el convenio es anulado por la jurisdicción competente, las consecuencias de esta nulidad se aplican, principalmente, a la readmisión del trabajador o, en su defecto, al abono de daños y perjuicios. Sin embargo, esta nulidad no obligará al reembolso de las prestaciones económicas por desempleo; ya que las disposiciones del artículo L.1235-4 del Código de trabajo no autorizan tal reembolso.

ITALIA

LA CRISIS DE LA ACERÍA ILVA

Los graves problemas de la mayor fábrica siderúrgica italiana, que se están arrastrando sin soluciones desde comienzos del verano y han seguido durante todo el mes de noviembre, culminaron, a finales del mismo, con la intervención directa del Gobierno, tras la ocupación, por parte de un grupo de trabajadores, de la dirección de la empresa, como respuesta a la decisión de sus responsables de suspender la actividad de la planta en Taranto, en el sur del país, lo que afectará a más de 5.000 trabajadores.

El cese de la actividad del ILVA, la mayor planta de fabricación de acero de Europa, se anunció el lunes 26, después de que un juez emitiera siete ordenes de arresto contra dirigentes de la empresa, acusados de asociación para delinquir y corrupción, dentro de una investigación por contaminación ambiental de la fábrica.

Asimismo, el juez ordenó la confiscación de la producción y del área de enfriamiento de la acería.

Tras la orden judicial, la empresa anunció la suspensión de la actividad de la planta de Taranto, que da trabajo a entre 5.000 y 7.000 trabajadores de forma directa o indirecta, ya que, según sus responsables, no es posible seguir adelante con la actividad de la planta ante la imposibilidad de comercializar sus productos.

A la ocupación de las oficinas de la dirección de la planta de Taranto se sumaron además otras acciones de protesta, como sentadas ante diferentes entradas de la misma, en esta jornada de protesta convocada por los sindicatos FIOM-CISL y UILM-UIL.

Cerca de unos 3.000 trabajadores, informaron los medios de comunicación locales, acudieron hoy a la planta del ILVA, mientras un grupo de ellos forzó uno de los accesos, lo que llevó a los responsables de la fábrica a abrir los accesos al interior del recinto, después de que inicialmente se hubieran desactivado los tornos de la entrada.

ILVA cuenta, en total, con cerca de 12.000 trabajadores mientras se calcula que otras 9.000 personas dependen de su actividad.

Varios informes responsabilizan a los altos hornos del ILVA de causar tumores a la población local y producir el 93 % de todas las emisiones de partículas tóxicas en Italia, aunque sus responsables defienden que las emisiones se mantienen dentro de los límites legales establecidos. La fiscalía de Taranto investiga 174 muertes de las 386 atribuibles a las emisiones de la fábrica y analiza 237 casos actuales de cáncer, 247 patologías coronarias y 937 enfermos de las vías respiratorias. Uno de los peritos encargados por el juez instructor para analizar la situación, Annibale Biggeri, explicó que se ha comprobado una mayor mortalidad y hospitalizaciones en los barrios cercanos a la fábrica por motivos vinculados a las partículas industriales que se respiran.

El pasado 26 de julio la Magistratura ya ordenó cerrar seis de los ocho altos hornos de la fábrica y desencadenó una auténtica guerra en Taranto, donde viven 200.000 personas.

En Taranto en los últimos meses se abrió el debate entre aquellos que abogaban por cerrar la acería sospechosa de incrementar los casos de tumores y los que defendían los cerca de 20.000 puestos de trabajo que se perderían con su cierre.

En esa batalla social y económica tuvo que intervenir el Gobierno, que ha intentado mediar para evitar que se cierre esta fábrica.

A finales de mes, el Consejo de Ministros ha promulgado un decreto urgente para que la fábrica no cierre pero se cumplan determinadas condiciones de seguridad ambiental. Un decreto, denominado por el mismo Monti "Salva ambiente, salud y trabajo", que "blinda" durante tres años las instalaciones y vigila sobre las mejoras en las mismas, a través de la institución de un garante *ad hoc*.

NEGOCIACIÓN COLECTIVA

ITALIA

DIÁLOGO SOCIAL SOBRE LA PRODUCTIVIDAD¹³

Preámbulo

Las partes firmantes del presente documento consideran que la negociación colectiva es un instrumento útil para impulsar el crecimiento de la productividad y de la competitividad en Italia. En efecto, a través de la negociación colectiva es posible definir modalidades e instrumentos para perseguir y alcanzar objetivos de mejora de la productividad, armonizando las razones de las empresas y de las personas que trabajan en ellas.

En este sentido, las partes firmantes creen que la autonomía contractual debe ser puesta en valor también en relación con los contenidos de los acuerdos destinados a obtener mejoras de la productividad y, por tanto, esperan que las resoluciones del Gobierno y del Parlamento, destinadas a incentivar estos procesos, resulten consecuentemente coherentes.

Por tanto, las partes consideran esencial que la decisión, confirmada también con el presente acuerdo, de favorecer la valorización de los acuerdos colectivos para la mejora de la productividad sea sostenida y promovida por medidas adecuadas y estructuradas de incentivos fiscales y contributivos.

Por tal motivo, las partes piden al Gobierno y al Parlamento que hagan estables y ciertas las medidas previstas por las disposiciones de ley para aplicar, a las rentas de trabajo por cuenta ajena de hasta 40.000 euros brutos anuales, la detaxación del salario de productividad mediante la determinación de un impuesto del 10%, sustitutivo del IRPF y de los impuestos adicionales.

Las partes, en relación con la exención de cotizaciones de la parte de salario ligada a la productividad, piden que se dé plena ejecución a los contenidos de la Ley 247/2007, que prevé la desgravación contributiva para incentivar la negociación colectiva de segundo nivel, hasta un límite del 5% de la retribución contractual percibida.

Las Partes firmantes son conscientes de la necesidad de que la opción a favor de la negociación colectiva para la productividad debe encontrar un apoyo adecuado en la legislación y en esta perspectiva fijan en el presente documento las líneas programáticas para el crecimiento de la productividad y de la competitividad en Italia

Consideraciones Introductorias

Desde la primera mitad de los años 90 la economía italiana ha presentado, en la confrontación internacional, niveles de desarrollo más bajos, tanto en términos efectivos como potenciales, denunciando la naturaleza estructural y de largo período del estancamiento de la demanda agregada.

La crisis económica ha acentuado el fenómeno y los datos oficiales de crecimiento indican que el PIB en Italia se ha reducido más que en otros países.

¹³ (Acuerdo Interconfederal de 16 de noviembre de 2012)

La cuenta que el país está pagando por los problemas estructurales que frenan la economía italiana es muy alta, tanto en términos de pérdida de trabajo como de bienestar, y se traduce en menores retribuciones reales, menor consumo, menor rentabilidad de las empresas, pocos recursos para la solidaridad, la educación y la investigación, presión fiscal más elevada.

Se convierte en central el tema de la productividad, en el que inciden, además del trabajo, otros muchos factores tanto materiales (energía, logística, transportes) como inmateriales (por ejemplo burocracia, seguridad, legalidad, educación) que producen costes y desequilibrios económicos sensiblemente distintos entre Norte y Sur de Italia y entre centros urbanos grandes y pequeños. También se convierte en central la inversión y modernización de maquinarias y en investigación y desarrollo para la introducción de innovaciones de producto y de proceso.

La modernización del país y el aumento de su competitividad se acompañan necesariamente de la eliminación de vínculos materiales e inmateriales que obstaculizan su desarrollo y de la promoción de las potencialidades. Las partes consideran que estos temas programáticos deben encontrar una resonancia adecuada en la agenda de Gobierno del país.

El menor crecimiento de la productividad implica un aumento del coste de trabajo por unidad de producto (CLUP) y, por tanto, una pérdida de competitividad que tiene como inmediata consecuencia un alto déficit con el exterior y se traduce en un desplazamiento de las rentas y del empleo en favor de otros países.

El tema de la productividad es de interés primordial para el Gobierno y los Agentes Sociales para que el crecimiento de la productividad y de la competitividad del país puedan permitir una recuperación de la economía, el empleo, el bienestar social y consentir un reequilibrio del presupuesto más sólido.

Pero las Partes sociales son conscientes de la imposibilidad de obtener resultados significativos en cuanto al crecimiento de la competitividad de sistema si no hay una acción eficaz del Gobierno que cree las condiciones adecuadas.

Para ello es necesario que el Gobierno defina rápidamente programas y planes de intervención para la modernización del país en los que concurren inversiones públicas y privadas para aumentar los niveles de productividad del "sistema Italia".

En este ámbito, es necesario que el Gobierno trace las directrices para la ejecución de una reforma estructural del sistema fiscal que lo haga más equitativo y, en consecuencia, capaz de reducir la carga de la imposición que hoy pesa sobre el trabajo y sobre las empresas de manera totalmente desproporcionada de manera que desincentiva inversiones y empleo.

Los Agentes sociales, por su parte, son conscientes de los efectos que la negociación colectiva, de manera particular la de segundo nivel, puede ejercer sobre el crecimiento de la productividad y a este respecto están de acuerdo en la necesidad de compartir con el Gobierno los criterios de aplicación de las bonificaciones fiscales y contributivas definidas en materia de salario y productividad.

La recuperación del crecimiento económico, el desarrollo del empleo y el aumento de la productividad son objetivos confirmados por los Acuerdos Interconfederales y por los de sector, que contienen principios capaces de definir un punto de equilibrio positivo de la estructura de la negociación colectiva.

Relaciones industriales y negociación colectiva

Como consecuencia directa de lo anterior, las Partes firmantes de este documento confirman el objetivo común de desarrollar un sistema de relaciones industriales que cree condiciones de competitividad y productividad que sirvan a reforzar el sistema productivo, el empleo y las retribuciones.

Para ello pretenden orientar la negociación colectiva, en sus distintas sedes, hacia la regularización de las relaciones laborales, la emersión del trabajo sumergido, la producción de un mayor valor añadido que pueda distribuirse entre los factores que han contribuido a determinarlo.

Para realizar estos objetivos, las Partes, teniendo en cuenta la especificidad de cada sector productivo, consolidarán un modelo de negociación en el que el convenio colectivo nacional tanga la función de garantizar la certeza de los aspectos económicos y normativos comunes para todos los trabajadores, empleados en cualquier parte del territorio nacional, y la negociación de segundo nivel, facilitada por políticas fiscales que prevean incentivos específicos, actúe para aumentar la productividad mediante un mejor empleo de los factores de producción y de la organización del trabajo, relacionando con este aspecto el crecimiento de las retribuciones de los trabajadores.

Es por lo tanto esencial definir de manera completa, mediante acuerdos específicos, un sistema de relaciones sindicales y convencionales regulado y, por tanto, capaz de dar certezas no sólo en cuanto a los sujetos, a los tiempos y a los contenidos de la negociación colectiva, sino también en cuanto a la fiabilidad y el respeto de las reglas establecidas.

Para favorecer este proceso también es necesario incrementar y convertir en estructurales, ciertas y fácilmente accesibles, todas las medidas fiscales y contributivas destinadas a incentivar la negociación de segundo nivel que relaciona parte de la retribución con la consecución de objetivos de productividad, de calidad, de rentabilidad, de eficacia, de innovación, de valorización del trabajo, de eficiencia organizativa y otros elementos importantes para mejorar la competitividad del sector productivo.

Las partes concuerdan en la necesidad de favorecer sobre todo a través de la negociación de segundo nivel, soluciones coherentes con los principios enunciados en los Acuerdos Interconfederales y en los de sector, para facilitar la definición de acuerdos que modifiquen las normas contractuales apuntando más hacia las exigencias de los contextos productivos específicos.

Por otra parte, estas soluciones contractuales de segundo nivel también pueden representar una alternativa a procesos de deslocalización, convertirse en elemento importante de atracción de nuevas inversiones también desde el exterior, concurrir a la gestión de situaciones de crisis para la salvaguarda del empleo, favorecer el desarrollo de las actividades existentes, la puesta en marcha de nuevas empresas, el mantenimiento de la competitividad, contribuyendo así también al crecimiento territorial y a la cohesión social.

En este marco es oportuno que los Convenios Colectivos nacionales, teniendo en cuenta la especificidad de cada sector, confíen a la negociación colectiva de segundo nivel la tarea de definir condiciones de gestión flexible de los horarios de trabajo, con el fin de responder a las distintas dinámicas temporales de la producción y de los mercados, en el respeto de la normativa comunitaria vigente, así como de los derechos y de las necesidades de las personas.

Las partes firmantes -refiriéndose por la parte de representación de las empresas a los respectivos sectores de pertenencia- confirman, por cuanto atañe al estado de las relaciones industriales y de la estructura de la negociación colectiva, los plazos de seguimiento ya concordados anteriormente, a efectuarse también a la luz de los resultados de la temporada actual de negociación colectiva, que las partes esperan se concluya en los plazos naturales.

Las partes firmantes opinan, por tanto, que para favorecer el crecimiento de la productividad, de las retribuciones relacionadas con ella y del empleo, es necesario adecuar sus respectivos sistemas de negociación a los siguientes principios:

- El convenio colectivo nacional, teniendo en cuenta lo que ya se ha definido en específicos sectores productivos, al tener la función de garantizar la certeza de los aspectos económicos y normativos comunes para todos los trabajadores incluidos en el sector de aplicación del convenio, debe tender a la simplificación normativa, la mejora en la organización y gestión, prever una clara delegación al segundo nivel de negociación para los asuntos y modalidades que pueden incidir positivamente en el crecimiento de la productividad, como instrumentos contractuales que regulan la prestación laboral, los horarios y la organización del trabajo.
- El convenio colectivo nacional –una vez que con el Protocolo de 1993 se superara definitivamente el sistema automático de indexación de los salarios-, teniendo como objetivo la protección del poder adquisitivo de las retribuciones, debe conseguir que la dinámica de los efectos económicos, definida dentro de los límites fijados por los principios vigentes, sea coherente con las tendencias generales de la economía, del mercado de trabajo, de la competitividad internacional y de la evolución específica de cada sector.
- Los convenios colectivos nacionales pueden definir que una parte de los aumentos económicos derivados de renovaciones de los convenios se destine a pactar elementos retributivos conectados con incrementos de productividad y rentabilidad definidos por la negociación de segundo nivel, para beneficiarse también de importantes medidas estructurales de exención de impuestos y cotizaciones para el salario de productividad definido por el mismo nivel de negociación. Esta parte quedará como parte integrante de las retribuciones económicas comunes para todos los trabajadores incluidos en el sector de aplicación de los convenios nacionales, en caso de inexistencia o fracaso de la negociación de segundo nivel.
- La negociación de segundo nivel debe regular, valorizando los mandatos específicos de la ley o de la negociación colectiva interconfederal y nacional, aquellos apartados cuyo objetivo sea favorecer el crecimiento de la productividad de la empresa.

Representación

Las partes firmantes del Acuerdo interconfederal de 28 de junio de 2011, para dar efectividad a un sistema ordenado de relaciones industriales, definen un sistema igualmente ordenado de reglas sobre representación, según los siguientes principios:

- Antes de 31 de diciembre de 2012, la materia será regulada, con acuerdo y un completo reglamento, para consentir la puesta en marcha rápida del procedimiento para la medición de la representación en los sectores de aplicación de los convenios colectivos, en ejecución de los principios contenidos en el Acuerdo Interconfederal de 28 de junio de 2011.
- Antes de 31 de diciembre de 2012, como directa consecuencia de la definición de los procedimientos indicados en el punto anterior, se definirán, para los sectores implicados, las modificaciones a introducir en la regulación de las representaciones sindicales unitarias contenida en el Acuerdo Interconfederal de 20 de diciembre de

1993, para armonizarlas con las finalidades fijadas el 28 de junio de 2011 (explicitar la superación de la tercera parte).

- Los acuerdos también deberán prever disposiciones eficaces para garantizar, en el respeto de los principios dictados por el Acuerdo Interconfederal de 28 de junio de 2011, la efectividad y la exigibilidad de los acuerdos suscritos, el respeto de las cláusulas de tregua sindical, de prevención y resolución de las controversias colectivas, las reglas para prevenir conflictos, sin excluir mecanismos sancionadores para las organizaciones incumplidoras.

La participación de los trabajadores en la empresa

Las Partes, teniendo en cuenta que la Ley 92/2012 de 28 de junio dispone que sean los convenios colectivos los que den aplicación a las medidas para la participación, opinan que el Gobierno, en la perspectiva de dar organicidad y carácter sistemático a las normas en materia de información y consulta de los trabajadores, así como de participación de los empleados en los beneficios y en el capital, debe ejercer la delegación en estas materias subordinándola a una profunda consulta con los Agentes sociales.

La cultura de la participación también está favorecida por un modelo de relaciones industriales moderno, atento a los objetivos generales de la economía, orientado a la competitividad de las empresas, al desarrollo conjunto de los territorios y a la mejora de las condiciones y de la calidad del trabajo.

La cultura de la colaboración entre empresas y trabajadores está favorecida también por el papel que pueden desempeñar los entes bilaterales de matriz contractual para la difusión de los modelos de participación.

Para difundir esta cultura, las partes consideran oportuno valorizar, en los distintos niveles de negociación, los procesos de información y consulta previstos, también para favorecer una implicación responsable en las decisiones de la empresa sobre las materias que mejoran la productividad, las condiciones de trabajo, el desarrollo de la empresa.

En esta perspectiva, las Partes también consideran útil hacer un seguimiento y hacer más homogéneas las formas de *welfare contractual* utilizadas hasta ahora con resultados positivos, tanto para la colectividad a la que se aplican como para los trabajadores que se benefician de ellas. En este ámbito las Partes opinan que las cuotas abonadas por empresas y trabajadores para los sistemas de bienestar contractual definidos por la negociación colectiva nacional y/o de segundo nivel deben beneficiarse de un régimen fiscal y contributivo ventajoso, a partir de las pensiones complementarias.

Por último, las Partes consideran útil poner en marcha una negociación sobre el marco de referencia normativo para favorecer la incentivación del accionariado voluntario de los empleados, también en formas colectivas.

Formación y empleabilidad de las personas

Para la mejora de la productividad se necesita un sistema escolar y formativo que apunte concretamente a la empleabilidad de las personas, fomente y valore, enriqueciéndola también con contenidos nuevos, la formación técnico-profesional, resaltando más las competencias y las capacidades de aprendizaje de las personas, valorizando la capacidad formativa de la empresa y del trabajo.

Las partes consideran necesario realizar una coordinación mejor entre el sistema de la formación pública y privada, no sólo para obtener, mediante colaboraciones y sinergias, más

beneficios y mejores resultados, sino también para favorecer, a todos los niveles, procesos de coordinación y encauzamiento con las políticas activas.

Las Partes Sociales consideran que del sistema de la formación se pueda, en efecto, derivar una contribución también en las actividades destinadas a la recolocación de las personas. Por tanto piden al Gobierno que adopte medidas destinadas a facilitar la actividad formativa, también en el ámbito de procedimientos de suspensión colectiva, "*cassa integrazione*" o "movilidad", en aplicación de acuerdos colectivos de empresa o territoriales destinados a favorecer, mediante todas las sinergias posibles, la recolocación de las personas.

En esta perspectiva las Partes están convencidas de que también pueden desempeñar un papel fundamental los Fondos interprofesionales de formación continua que, aún con lo específico de cada sector, han demostrado que actúan eficazmente no sólo para la actualización de las competencias de los trabajadores empleados, sino también para los que están implicados en procedimientos de "*cassa integrazione*", "movilidad" o suspensiones colectivas.

Los Agentes sociales, para facilitar y hacer más eficaz la acción de los Fondos interprofesionales de formación, también en la perspectiva de refuerzo de las políticas activas, esperan una clara definición legal de su naturaleza de entes privados.

En este ámbito, las Partes consideran conveniente una revisión y una reorganización del sistema de formación profesional.

Mercado de trabajo y medidas de solidaridad intergeneracional

Es intención de las Partes pedir al Gobierno una negociación sobre los temas del mercado de trabajo, con referencia particular a los efectos de la aplicación de la reciente reforma del empleo.

También es intención de los Agentes Sociales concordar iniciativas de tipo experimental sobre el territorio, implicando a los entes locales, a los sujetos públicos y privados activos en el ámbito de las actividades típicas del mercado de trabajo, para poner en marcha un sistema más eficaz de políticas activas de empleo.

Las Partes también consideran oportuno definir las "directrices operativas" para afrontar con el Gobierno, de acuerdo con los Entes públicos territoriales, los procesos de reestructuración y las situaciones de crisis, detectando procedimientos e instrumentos para atenuar las repercusiones sobre el empleo y favorecer la recolocación de las personas y la protección de la capacidad productiva de los territorios.

Es voluntad de las Partes firmantes proponer al Gobierno la creación de un observatorio permanente del sistema productivo, con la participación del Ministerio de Desarrollo Económico y del Ministerio de Trabajo, con el fin de hallar y compartir políticas para el desarrollo de la estructura productiva y de los niveles ocupacionales.

Es voluntad de las Partes hallar soluciones útiles para conciliar las exigencias de las empresas con las de los trabajadores de mayor edad, favoreciendo recorridos que faciliten la transición del trabajo a la pensión, creando al mismo tiempo nuevo empleo también en una lógica de "solidaridad intergeneracional". En esta perspectiva las Partes piden la definición de un marco normativo que facilite estas soluciones, definiendo medidas para garantizar una cobertura contributiva cierta y adecuada.

Negociación colectiva para la productividad

Las partes consideran necesario que la negociación colectiva entre las organizaciones más representativas, en cada sector, a nivel nacional, se ejerza con plena autonomía sobre asuntos hoy regulados prevalente o exclusivamente por la ley y que, de manera directa o indirecta, inciden sobre el tema de la productividad del trabajo.

Por tanto, las Partes se comprometen a afrontar, en el ámbito de la negociación colectiva, las cuestiones consideradas más urgentes, como por ejemplo:

- Conferir a la negociación colectiva total autonomía negociadora sobre temas relacionados con la equivalencia de las funciones y la integración de las competencias, supuesto necesario para permitir la introducción de modelos organizativos más adecuados para acoger y promover la innovación tecnológica y la profesionalidad necesarias para el crecimiento de la productividad y de la competitividad de las empresas.
- Volver a definir los sistemas de horario y su distribución también con modelos flexibles, en relación con las inversiones, la innovación tecnológica y la fluctuación de los mercados destinados a la plena utilización de las estructuras productivas, necesaria para alcanzar los objetivos de productividad concordados.
- Confiar a la negociación colectiva las modalidades necesarias para compatibilizar el empleo de nuevas tecnologías con la protección de los derechos fundamentales de los trabajadores, para facilitar la activación de instrumentos informáticos ordinarios, indispensables para el desarrollo de las actividades laborales.
- Las partes solicitan que, como consecuencia de lo acordado para afrontar los temas ligados al incremento de la productividad de las empresas y del trabajo, se asuman a nivel legislativo, también sobre la base de opiniones comunes, disposiciones coherentes con los pactos ya estipulados y con el presente acuerdo.

AREA DE MIGRACIONES

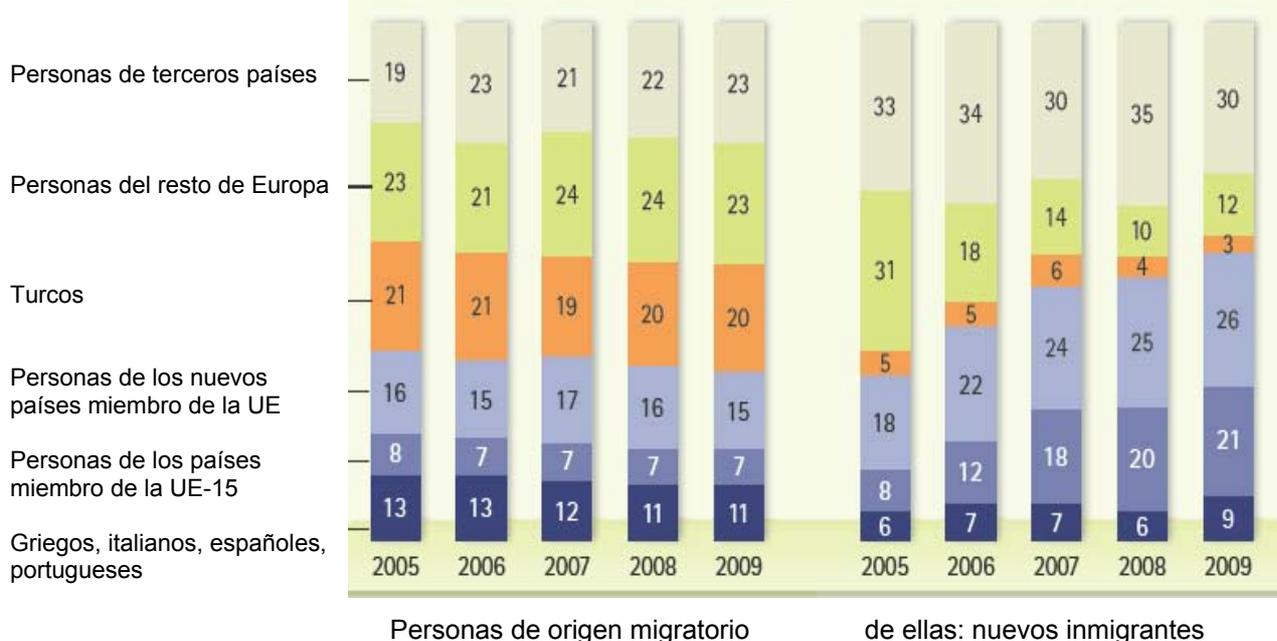
ALEMANIA

AUMENTA EL NÚMERO DE INMIGRANTES CON TÍTULOS UNIVERSITARIOS

Evolución desde 2004

Según un estudio del Instituto de investigación laboral y profesional (IAB) de la Agencia Federal de Empleo¹⁴, cada vez más inmigrantes en Alemania son licenciados universitarios. Mientras que en 2005 solo un 30% de los inmigrantes había terminado una carrera universitaria, en 2010 el porcentaje fue del 44%. También según otros criterios de cualificación profesional está mejorando el perfil de los inmigrantes. Una de las razones es la Ley de inmigración que entró en vigor en 2005. Dicha Ley facilita la inmigración de personas con buenas cualificaciones profesionales. Además, son cada vez más los ciudadanos de otros Estados comunitarios que buscan una nueva perspectiva profesional en Alemania y que tienen una buena formación profesional, mientras que la cifra de inmigrantes poco cualificados está disminuyendo. En la actualidad, más de la mitad de los inmigrantes procede de uno de los 27 países miembros de la UE, aunque los ciudadanos comunitarios residentes en Alemania siguen representando únicamente una tercera parte de la totalidad de los inmigrantes que viven en el país.

Personas de origen migratorio y nuevos inmigrantes, por país de origen
(promedio de 2005 a 2009, personas entre 25 y 64, cuotas en%)

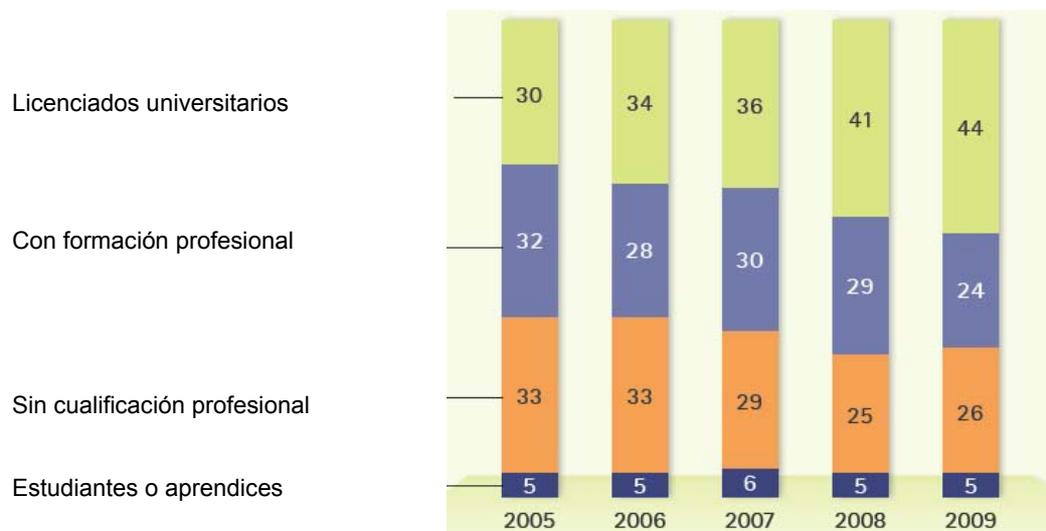


El nivel educativo de los inmigrantes en la actualidad

En la actualidad puede observarse que los inmigrantes tienen por lo general mejores cualificaciones profesionales que las personas que inmigraron anteriormente en Alemania. Existen claras diferencias entre las nacionalidades. Por ejemplo, la cuota de inmigrantes de origen turco o de países no europeos con títulos de formación profesional o estudios superiores es inferior a la de los inmigrantes procedentes de otros países comunitarios. De lo que se deduce que la participación de inmigrantes comunitarios en el mundo laboral es más elevada que la de los inmigrantes no comunitarios.

¹⁴ <http://www.iab.de/194/section.aspx/Publikation/k121121302>
Actualidad Internacional Sociolaboral n° 163

Cambio de la estructura de cualificación y nivel educativo de los nuevos inmigrantes
(promedio de 2005 a 2009, personas entre 25 y 64, cuotas en %)

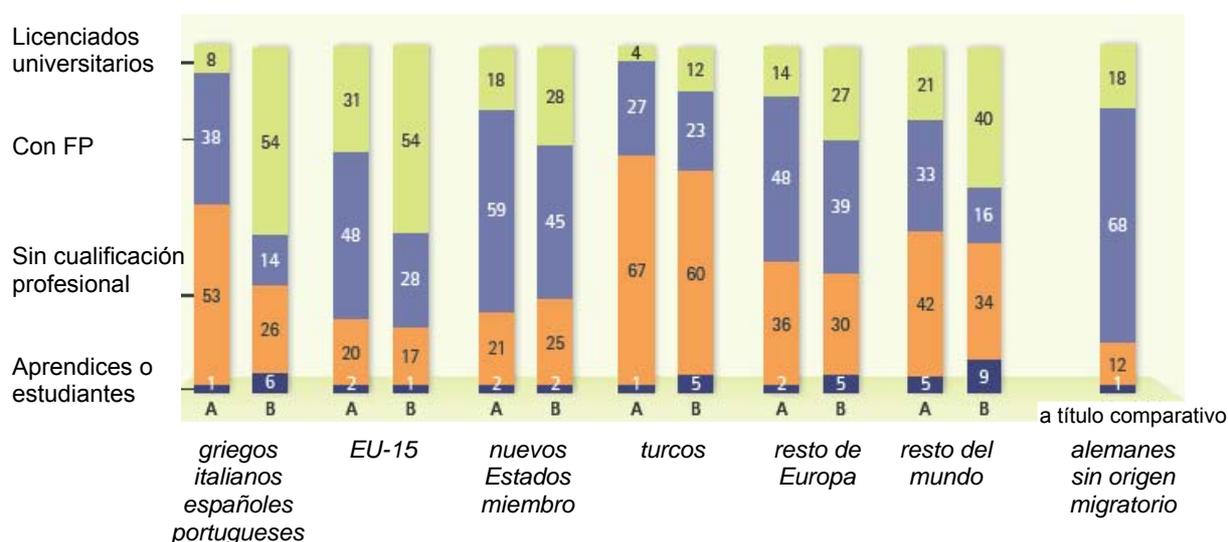


En particular, los inmigrantes de los 15 antiguos Estados miembro de la UE consiguen a menudo un trabajo que corresponde a su categoría profesional. La mayoría de los inmigrantes de otros países, en cambio, se encuentra con dificultades a la hora de convalidar sus títulos y cualificaciones.

Estructura de las personas de origen migratorio en comparación con los nuevos inmigrantes, según país de origen

(promedio de 2005 a 2009, personas entre 25 y 64, cuotas en %)

A = Personas de origen migratorio B = de ellas: nuevos inmigrantes



De 2005 a 2009 la cuota de inmigrantes de 25 a 64 años sin título profesional bajó continuamente, mientras que aumentó el porcentaje de licenciados universitarios. En 2005, un 33% de los nuevos inmigrantes no tenía un título de formación profesional ni había terminado una carrera universitaria. Un 31% tenía un título de formación profesional y un 30% un título universitario. En 2009, en cambio, el porcentaje de nuevos inmigrantes sin título de formación profesional se había reducido al 26%, con un 24% de personas con formación profesional. El 44% de los nuevos inmigrantes eran licenciados universitarios.

Según casi todos los parámetros los nuevos inmigrantes de Grecia, Italia, España y Portugal tienen mejores cualificaciones que sus compatriotas que inmigraron anteriormente. De estos últimos, más de la mitad no tiene ninguna cualificación profesional, ya que se trata de los emigrantes que fueron reclutados hasta el año 1973 como mano de obra no cualificada para trabajar en las fábricas.

La política de inmigración desde 2004

Además de una serie de medidas encaminadas a mejorar la integración de los inmigrantes ya residentes en Alemania, tanto la política como la economía alemanas apuestan por una inmigración continua de personas cuyo perfil profesional se adecue a las necesidades del mercado laboral alemán. Uno de los motivos es la escasez de mano de obra, que según la opinión de la mayoría de expertos puede ser el resultado de la evolución demográfica en el país y que amenaza con perjudicar la competitividad de la economía alemana.

En base a los datos del Instituto Federal de Estadística registrados de 2005 a 2009, el IAB confirma que efectivamente entre los inmigrantes hay cada vez más personas con títulos universitarios. Dado que este grupo de personas suele conseguir integrarse con más facilidad en el mercado laboral, se prevé que haya menos problemas de integración social, que en el caso de personas sin cualificaciones profesionales son más frecuentes. La política coordinada de inmigración de personas cualificadas se convierte así en una estrategia para prevenir en el futuro los problemas de integración social.

Los países de origen de los inmigrantes

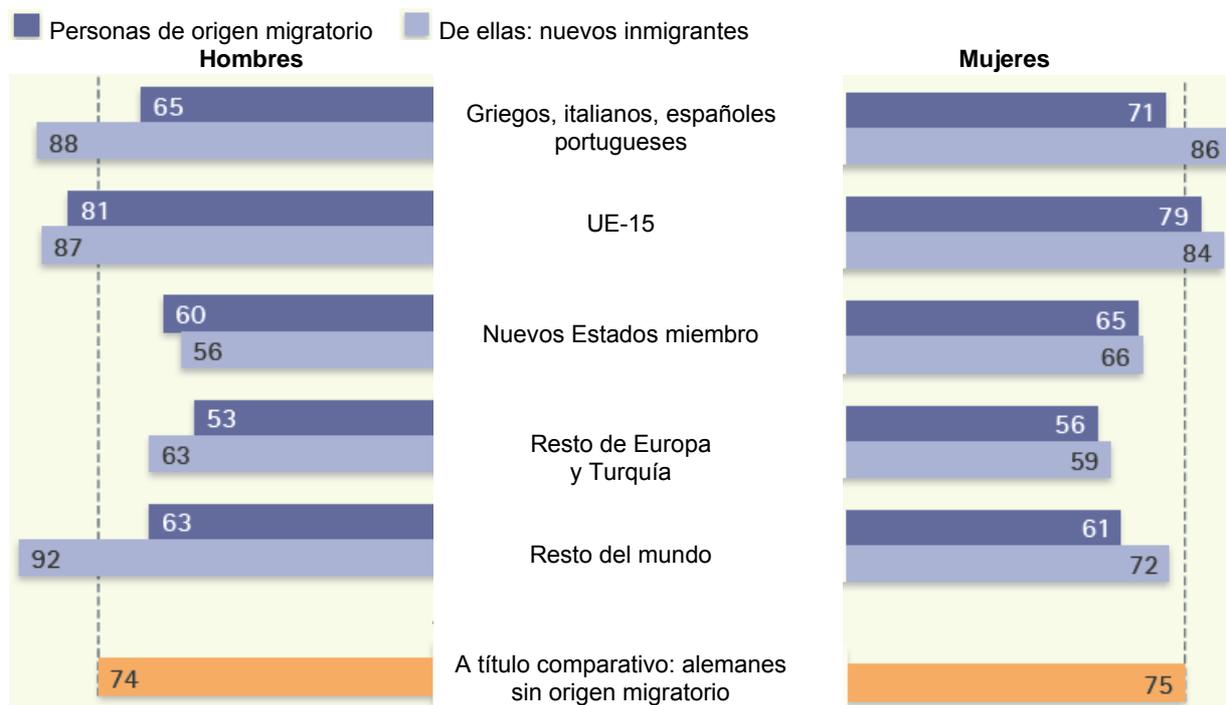
Aunque en su conjunto la composición étnica de la ciudadanía extranjera residente en Alemania no ha cambiado profundamente, el origen de los inmigrantes de los últimos años difiere del origen de la mayoría de inmigrantes residentes ya en el país. En 2009, más de la mitad de los nuevos inmigrantes procedía de uno de los 27 Estados miembro de la UE (2005: 32%). Los ciudadanos turcos siguen representando el mayor grupo de extranjeros en Alemania. De los inmigrantes entre 25 y 64 años, aproximadamente el 20% son turcos. En cambio, en 2009 de los nuevos inmigrantes solo el 3% procedía de Turquía, y la cuota de inmigrantes de los nuevos países miembro de la UE (que se adhirieron a la UE entre 2004 y 2007) era del 26%, mientras que de la población extranjera residente en Alemania este último grupo representa solo el 15%.

Oportunidades de los inmigrantes en el mercado laboral de Alemania

Cuando los grupos de inmigrantes consiguen el mismo grado de integración en el mercado laboral como los alemanes se puede decir que la integración es satisfactoria, mientras que cuando se observan grandes discrepancias cabe concluir que existen problemas de integración. En relación a las oportunidades de inserción en el mercado laboral se aplican dos indicadores: la cuota de ocupación y la cuota de personas con formación profesional (y/o estudios superiores). Si se compara el grupo de nuevos inmigrantes con los antiguos inmigrantes se observa que entre los primeros los hombres se integran mejor en el mercado laboral que los antiguos inmigrantes. Lo mismo puede aplicarse a los hombres alemanes sin origen migratorio.

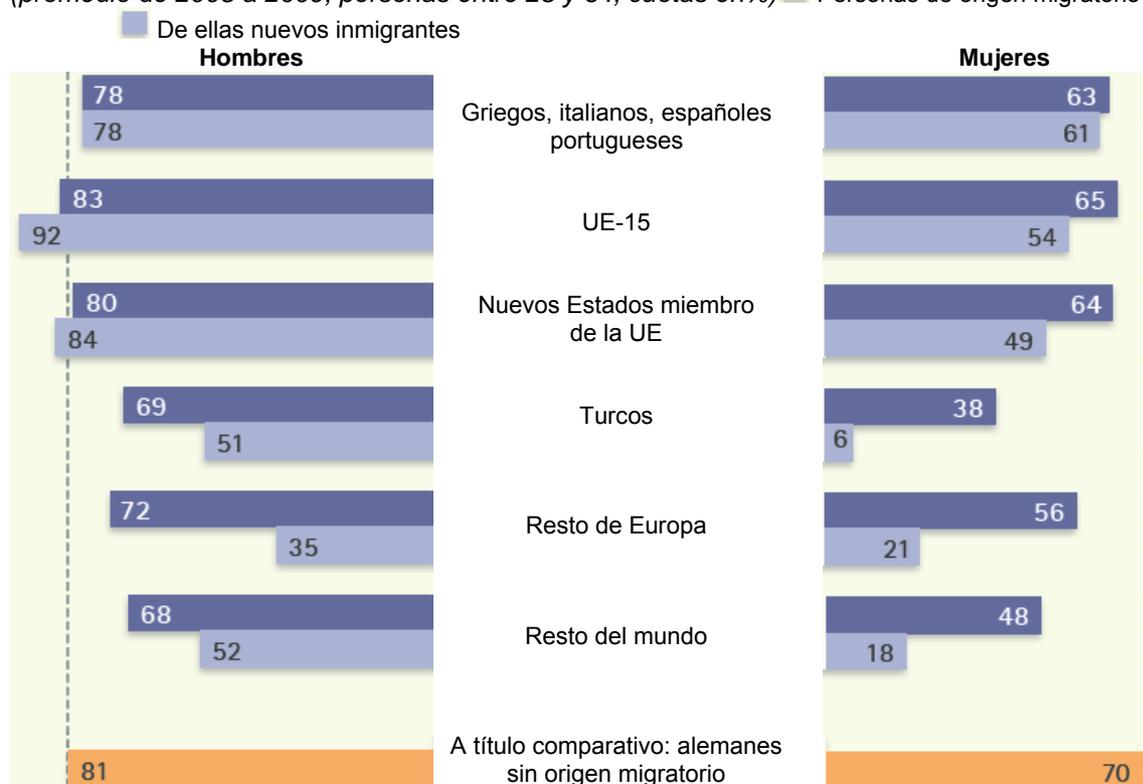
De esta forma, se puede hablar de una integración satisfactoria. En cuanto a las mujeres inmigrantes en la actualidad se observa una diferencia entre las mujeres que proceden de Estados comunitarios y las mujeres alemanas sin origen migratorio. Por otra parte se observan diferencias específicas con respecto a la edad de las mujeres inmigrantes.

Empleo adecuado a las cualificaciones profesionales de los inmigrantes
(promedio de 2005 a 2009, personas entre 25 y 64, cuotas en%)



Cuota de ocupación según estatus migratorio

(promedio de 2005 a 2009, personas entre 25 y 64, cuotas en%)



Conclusión

El crecimiento de la cifra de inmigrantes bien cualificados es una evolución deseada y fomentada por la política alemana, que a su vez intenta evitar que se repitan los errores de la antigua política de inmigración, que repercutieron en amplios problemas de integración sociolaboral. Para que la nueva tendencia de inmigración de personas cualificadas obtenga la dimensión necesaria y lleve consigo una modificación de la estructura de la población extranjera en Alemania, la cifra de los nuevos inmigrantes en relación a los antiguos inmigrantes residentes en el país sigue siendo demasiado pequeña. No obstante, la actual evolución demuestra que la política de fomento a la inmigración de personas cualificadas empieza a dar frutos. (dg/im)

ITALIA

ENTRADAS POR CONTINGENTE

Desde las 9 de la mañana del 7 de diciembre hasta las 24 horas del 30 de junio de 2013 será posible enviar, exclusivamente por vía telemática, las solicitudes para la entrada por contingente de "trabajadores no comunitarios para trabajo no de temporada en el Estado para el año 2012". El número total de entradas, establecida y repartida por el Decreto del Presidente del Consejo de Ministros de 16 de octubre de 2012, publicado en la *Gazzetta Ufficiale* nº 273, de 222 de noviembre, es de 13.850.

De este total, 2.000 serán reservadas a trabajo autónomo de ciudadanos extranjeros residentes fuera de Italia (empresarios, jóvenes profesionales, socios de sociedades no cooperativa y artistas de fama internacional o de alta cualificación profesional), y 100 son por motivo de trabajo por cuenta ajena no de temporada y por motivo de trabajo autónomo, reservadas a trabajadores de origen italiano por parte de al menos uno de los progenitores, hasta el tercer grado en línea ascendente directa, residentes en Argentina, Uruguay, Venezuela y Brasil. Estas 2.100 autorizaciones se añaden a las de 4.000 ciudadanos extranjeros que hayan completado los programas de formación y educación en su país de origen, ya previstas anticipadamente por el Decreto del Presidente del Consejo de Ministros de 13 de marzo de 2012 ("Programación transitoria de la entrada por contingentes de trabajadores no comunitarios, temporeros y de otras categorías en el territorio del Estado para el año 2012").

El resto de las autorizaciones (11.750) están destinadas a la conversión en permisos de residencia por trabajo autónomo o por cuenta ajena de otras tipologías de permisos.

Las entradas por trabajo por cuenta ajena se distribuirán entre las Direcciones territoriales de trabajo del Ministerio de Trabajo y Política Social, sobre la base de las solicitudes llegadas a las Ventanillas Únicas de inmigración, para vincular las solicitudes presentadas con las necesidades registradas en el territorio.

Todas las indicaciones sobre tiempos, cuotas, y modalidades de acceso al procedimiento están contenidas en una circular conjunta de los Ministerios de Trabajo y Política Social y de Interior, la nº 7.301 de 26 de noviembre, que establece también los formularios a utilizar según cada situación: 8 modelos diferentes que será posible cumplimentar online a partir de las 8 de la mañana del 4 de diciembre.

Las modalidades de registro de los usuarios, cumplimentación de los formularios y envío de las solicitudes son las mismas utilizadas en anteriores ocasiones.

Las solicitudes se tomarán en consideración según el orden cronológico de llegada y, aunque la fecha última prevista para enviar las solicitudes es el 30 de junio del año próximo, se supone que, como de costumbre, el número máximo se alcance en pocos minutos desde el comienzo del procedimiento