

ACTUALIDAD

INTERNACIONAL

SOCIO LABORAL

Nº 94

Julio/Agosto- 2006

MINISTERIO DE TRABAJO Y ASUNTOS SOCIALES
Secretaría General Técnica
Subdirección General de Relaciones Sociales Internacionales



MINISTERIO DE TRABAJO Y ASUNTOS SOCIALES
SUBSECRETARÍA - SECRETARÍA GENERAL TÉCNICA
SUBDIRECCIÓN GENERAL DE RELACIONES SOCIALES
INTERNACIONALES

NIPO 201-06-129-6

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

INTRODUCCIÓN

Con esta edición de la revista se inicia su publicación en Internet, en la página web del Ministerio de Trabajo y Asuntos Sociales. Al igual que en los números anteriores, publicados en papel, se recogen en ella los informes mensuales, que en este caso corresponden a dos meses -julio y agosto-, enviados a la Subdirección General de Relaciones Sociales Internacionales desde las Consejerías de Trabajo y Asuntos Sociales en las respectivas Embajadas de España, y 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**, se incluyen comentarios generales sobre diversos aspectos de dicha situación referentes a **Francia, Grecia, Italia y Rumanía**; sobre **Alemania**, se recoge información del presupuesto federal para 2006 cuyo debate parlamentario terminó en junio pasado, puesto que en noviembre 2005 no pudo celebrarse debido al proceso electoral. Llama la atención el que casi la mitad del presupuesto recaiga sobre el Ministerio de Trabajo y Asuntos Sociales; de **Bélgica**, se incluye un documento con las conclusiones del informe del Comité de Estudios sobre el Envejecimiento (CEV) del Consejo Superior de Finanzas, sobre la valoración del contrato de solidaridad entre generaciones, adoptado en otoño del pasado año; en relación con **Dinamarca** se ha introducido un documento que amplía y completa la información incluida en revistas anteriores sobre “el bienestar del futuro”, recoge el proceso de elaboración y contenido final del Acuerdo sobre el bienestar del futuro, y detalla las medidas y objetivos que se persiguen y las reacciones que ha provocado; de los **Países Bajos** se ofrecen datos y comentarios sobre la positiva situación económica durante julio y agosto, desde la perspectiva de distintas magnitudes; finalmente, del **Reino Unido** se recoge un documento que expone las principales ideas del Proyecto de Ley de Reforma del Estado del Bienestar, presentado el pasado mes de julio, y que se centra especialmente en las prestaciones de incapacidad, las familias monoparentales y los trabajadores de mayor edad.

En el capítulo dedicado al **Mercado de Trabajo**, en el apartado de **Empleo/Desempleo**, se incluyen dos documentos de **Alemania**: uno refleja la evolución del mercado de trabajo en el mes de julio y el otro recoge información sobre la modificación de los instrumentos de fomento del autoempleo, a partir del mes de agosto; de **Bélgica** se han introducido tres informes: el primero contiene la evolución del paro en el mes de julio, que se ha incrementado con respecto al mes anterior; en el segundo se recogen, en síntesis, las modificaciones establecidas en el régimen de prestaciones para las personas discapacitadas, con el objetivo de favorecer el empleo; en el tercero se informa sobre el derecho de reclasificación profesional obligatoria para los mayores de

45 años, establecido en 2001, y sobre la aceptación real que ha tenido en distintas regiones, empresas y sectores; sobre **EE.UU.** se inserta información sobre la situación del empleo durante el mes de agosto, que sigue creciendo; en relación con **Francia** se han introducido tres informes: uno recoge información sobre diversas características y tipo de ingresos de los trabajadores autónomos, incluyendo en esta categoría a profesionales liberales, agricultores, empresarios o dirigentes de sociedades; el segundo, expone las orientaciones estratégicas de la Agencia Nacional para el Empleo (ANPE) para los próximos 4 años, en el marco del contrato firmado con el Ministerio de Empleo, Cohesión Social y Vivienda; finalmente se incluye un informe sobre el funcionamiento del mercado de trabajo en relación con el empleo de los cuadros en las empresas; de **Italia** se informa sobre la situación del empleo en 2005 que, según datos de la OCDE, experimentó un ligero crecimiento en este país.

En el apartado de **Formación Profesional**, se ha introducido un documento de **Francia** que analiza la aplicación del sistema de convalidación de los conocimientos adquiridos (VAE) por la experiencia en el ejercicio de la profesión, que fue creado en 2002. Se informa también en este documento, del plan previsto para resolver algunos obstáculos que presenta la aplicación de este sistema.

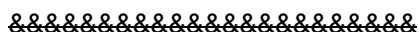
En el capítulo de **Relaciones Laborales y Condiciones de Trabajo**, en el apartado de **Relaciones Laborales**, se inserta un documento de **Alemania** que trata sobre un reciente estudio que analiza el importante papel del Estado en la incentivación de la responsabilidad social empresarial entendida, conceptualmente, en los términos fijados en el Consejo Europeo de Lisboa; sobre **EE.UU.** se incluye un análisis de las vacaciones de los trabajadores estadounidenses y sus diferencias con las de los trabajadores de otros países desarrollados; en relación con **Francia** se recoge un documento que desarrolla el contenido de un nuevo proyecto de ley para la participación de los trabajadores en los beneficios de la empresa, con la cual se ampliarán las modalidades de participación ya existentes; de **Italia** se informa sobre el contenido y conclusiones de la asamblea anual de la Confederación General de la Industria Italiana y de las reacciones que ha provocado en los empresarios, políticos y sindicatos; se inserta finalmente, un informe de los **Países Bajos** que contiene información facilitada por el Ministerio de Asuntos Sociales y Empleo, sobre el concepto y tipos de contrato de trabajo, elementos que lo integran y situaciones especiales.

En el apartado de **Negociación Colectiva** se ha incluido un informe de **Alemania** sobre el grado de cumplimiento del acuerdo del Gobierno Federal con las organizaciones empresariales, para garantizar la igualdad de mujeres y hombres en el mercado de trabajo; sobre **Francia** se recoge un documento en el cual se repasan los acuerdos adoptados durante 2005, en el marco de la negociación colectiva, detallando sus respectivos objetivos y los ámbitos de aplicación.

En el capítulo de **Asuntos Sociales y Servicios Sociales**, se introduce un informe de **Alemania** que expone el contenido de la Ley del Principio de Igualdad , aprobada el pasado mes de junio en el Parlamento Federal, la cual recoge las directivas europeas relativas a dicho principio; de **Bélgica** se incluye un resumen de las recientes adaptaciones legislativas, en relación con los derechos de los voluntarios; de **Francia** se han insertado dos documentos: uno trata del Plan quinquenal de solidaridad para la 4ª edad, anunciado por el Primer Ministro y que está destinado a las personas con más de 85 años y a sus familias y, el otro, informa de la 10ª Conferencia sobre la Familia, celebrada en el mes de julio y que ha estado consagrada al apoyo de la solidaridad entre las generaciones; sobre **Italia**, se incluye un documento que describe los asesoramientos que el Instituto INAIL presta a los discapacitados, con el objetivo de proporcionarles información sobre los instrumentos idóneos para superar la posible marginación social y el aislamiento; en relación con los **Países Bajos** se describe, con bastante detalle, la actual política de atención e inserción social de los discapacitados, desde una perspectiva multidimensional.

Por último, en el **Área de Migraciones** se introduce un informe de **Italia** en el cual se exponen diversos aspectos de la situación italiana con respecto a la inmigración, incluyendo un estudio sobre las características de la población extranjera en dicho país.

En el segundo bloque, dedicado a la información sobre **nuestro país**, se introducen algunos indicadores económicos y sociales en relación con el mercado de trabajo y con la Seguridad Social.



INDICE

INTERNACIONAL

SITUACIÓN POLÍTICA, ECONÓMICA Y SOCIAL

Alemania	12
- El presupuesto federal para 2006	
Bélgica	17
- Valoración del contrato entre generaciones	
Dinamarca	19
- El bienestar del futuro-Las reformas del bienestar y las inversiones en el futuro	
Francia	40
- Comentario general	
Grecia	42
- Comentario general.	
Italia	44
- Comentario general.	
Países Bajos	47
- Situación económica, julio/agosto de 2006	
-Reino Unido	52
- Un nuevo pacto para el bienestar	
Rumania	55
- Comentario general.	

ÁREA DE MERCADO DE TRABAJO

EMPLEO/DESEMPLEO

Alemania	59
- Estadísticas laborales a julio 2006	
- Balance de los instrumentos de fomento del autoempleo	
Bélgica	66
- Informe sobre el paro en Bélgica a julio 2006	
- Medidas a favor del empleo de los minusválidos	
- Reclasificación profesional obligatoria para los mayores de 45 años	
EE.UU.	80
- Situación del empleo en agosto	
Francia	83
- Los trabajadores autónomos	
- Contrato entre el Estado y la Agencia Nacional para el Empleo (ANPE)	
- Empleo de los cuadros: El fantasma del mercado oculto	
Italia	93
- Situación del empleo	

FORMACIÓN PROFESIONAL

Francia	96
- Plan para el desarrollo de la convalidación de conocimientos	

ÁREA DE RELACIONES LABORALES Y CONDICIONES DE TRABAJO

RELACIONES LABORALES

Alemania	102
- La responsabilidad social empresarial en Alemania	

EE.UU.	111
- Mano de obra y períodos de descanso	
Francia	113
- Ahorro salarial: Participación de los trabajadores en los beneficios de la empresa	
Italia	121
- La asamblea anual de Confindustria	
Países Bajos	131
- Contrato de trabajo	

NEGOCIACION COLECTIVA

Alemania	142
- Acuerdo para la igualdad entre la patronal y el Gobierno *	
Francia	145
- Balance 2005 de la negociación colectiva	

ÁREA DE ASUNTOS SOCIALES Y SERVICIOS SOCIALES

Alemania	151
- La Ley de Igualdad *	
Bélgica	157
- Novedades en el ámbito del voluntariado	
Francia	159
- Plan de solidaridad con la 4ª edad	
- “Conferencia 2006” sobre la familia	
Italia	169
- Discapacidad: Información para superar la marginación social	

Países Bajos.....171

- Protección y evolución de los derechos de los discapacitados

ÁREA DE MIGRACIONES

Italia.....182

- Situación de la inmigración

ESPAÑA

INDICADORES

- Indicadores de coyuntura socioeconómica –julio 2006-**189**

. Cuadros en materia de Seguridad Social -agosto 2006-.....**191**

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

INTERNACIONAL

**SITUACIÓN POLITICA,
ECONÓMICA Y SOCIAL**

ALEMANIA

EL PRESUPUESTO FEDERAL PARA 2006

El pasado 23 de junio finalizó el debate presupuestario en el Parlamento y se aprobó el Presupuesto Federal para 2006. Este trámite parlamentario no se pudo llevar a cabo en noviembre del año pasado debido a las elecciones que acababan de celebrarse en el mes de septiembre. El presupuesto prevé en total un volumen de gastos de 262.000 millones de euros, lo que representa un incremento del 0,7% con respecto a 2005, con una nueva deuda de 38.190 millones de euros, la mayor registrada en Alemania. El 51% del presupuesto se destinará a subvenciones de las pensiones y a gastos del mercado laboral, 4.000 millones más que lo previsto el pasado mes de febrero. Esta diferencia es debida principalmente al elevado gasto que supone la prestación asistencial por desempleo y sus anexos. Se prevé destinar 23.200 millones de euros a inversiones, cifra muy inferior a la de la deuda, lo cual sólo es constitucionalmente posible en casos excepcionales. Por otra parte, el 5 de julio se aprobó el proyecto de presupuesto para 2007, que se debatirá en otoño. Los políticos expertos en materia presupuestaria de los partidos de la coalición gubernamental han anunciado que el próximo año habrá incluso más recortes ya que el Gobierno pretende volver a cumplir con los criterios de Maastricht y con la Constitución.

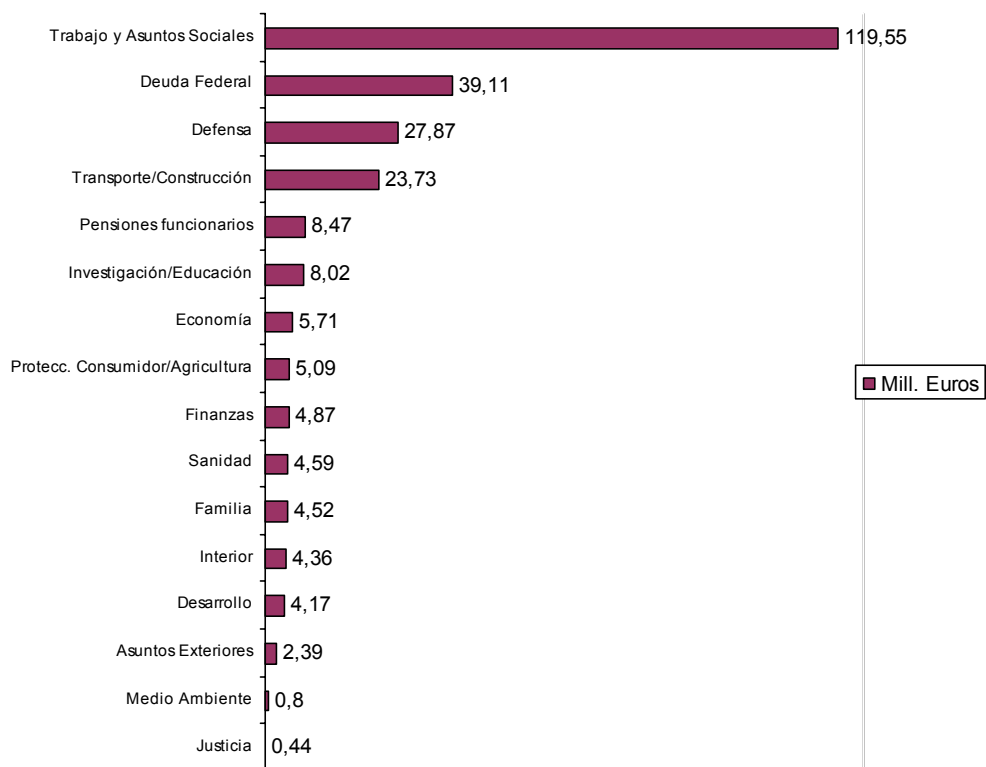
En el marco del debate presupuestario, el ministro de Hacienda, Peer Steinbrück, defendió el aumento del IVA acordado para el próximo año, que en su opinión favorecerá la recuperación coyuntural y el crecimiento. En 2007, el ministro espera reducir la nueva deuda a 22.000 millones y a 20.000 millones en 2009, con lo cual la deuda sería ya en 2007 inferior a las inversiones. Asimismo, prevé que a partir de ese año el déficit estatal permanecerá en el 2,5% del PIB, por debajo del nivel acordado en el pacto europeo de estabilidad y crecimiento (en 2006 está siendo el 3,3%, tres décimas por encima). El Gobierno pretende reducir cada año la tasa de déficit en medio punto.

La difícil situación económica ha hecho mella en los presupuestos públicos. Aproximadamente un 20% de los gastos del presupuesto federal (unos 50.000 millones de euros) no se puede sufragar con ingresos a largo plazo. La situación de los estados federados no es mejor. Los presupuestos públicos tienen una deuda de 1,5 billones de euros. Uno de cada seis euros se emplea en el pago de intereses, lo que no deja mucho marco para inversiones de futuro. Por otra parte, el porcentaje de los gastos sociales ha aumentado desde un tercio a principios de los años 90 hasta la mitad del presupuesto en la actualidad. Si se suman los intereses, los gastos de personal y los gastos derivados de las políticas sociolaborales, el Estado destina aproximadamente el 75% del total presupuestado a gastos denominados de consumo, en contraposición a los gastos de inversión.

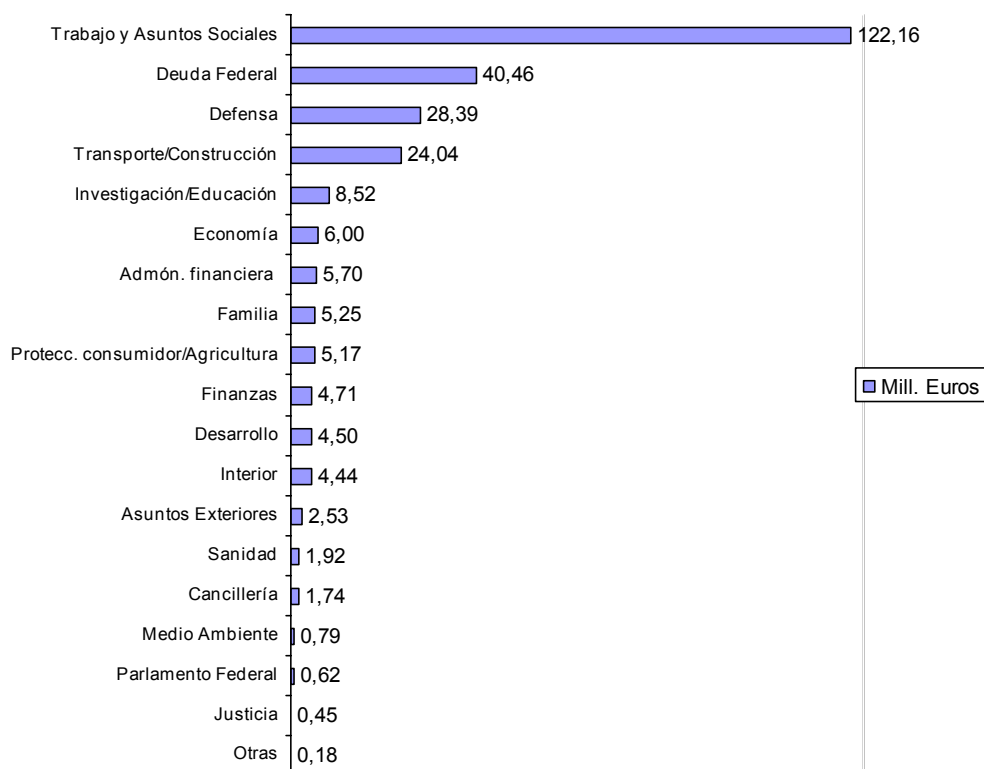
A medio plazo, los gastos estatales subirán en el año 2008 un 5,6% hasta 274.300 millones de euros (en 2009 a 274.900 millones y en 2010 a 276.800 millones). Paralelamente subirán los ingresos. Para 2007, gracias al incremento del IVA y a la eliminación de ventajas fiscales como la

subvención por adquisición de vivienda, el aumento será desde 194.000 hasta 214.500 millones de euros, 4.300 millones más de lo previsto. Hasta el año 2010, los ingresos aumentarán hasta 231.100 millones de euros. Con estas medidas de saneamiento se espera un ahorro presupuestario en el período comprendido entre 2006 y 2009 de 79.000 millones de euros para el presupuesto estatal y de 38.000 euros en los municipios.

Partidas presupuestarias 2006



Partidas presupuestarias 2007



Pensiones y mercado laboral

Casi la mitad del presupuesto de 2006 (46%) recae en el Ministerio de Trabajo y Asuntos Sociales. Del total de 119.550 millones de euros, el Ministerio transferirá 77.420 millones al fondo de pensiones e invertirá 38.540 millones en políticas de empleo. Para 2007 aumenta el importe presupuestado un 2,2%, ascendiendo a 122.160 millones de euros.

La partida de pensiones es la mayor de todo el presupuesto. La subvención estatal al seguro de pensiones ascenderá este año a 29.470 millones de euros, a los que se suman 7.980 millones por prestaciones no contributivas y la subvención a pensiones en los Estados federados del este del país. Con esta inversión se conseguirá que no llegue al 20 % el tipo de cotización al seguro de pensiones, aunque sí subirá al 19,9% (actualmente: 19,5%), porcentaje que se espera poder mantener hasta 2010.

El Estado sufragará también las cotizaciones al seguro de pensiones por períodos de educación de hijos con 11.390 millones de euros, participará también en las pensiones del sector minero (6.800 millones) y en las cotizaciones de discapacitados ocupados en talleres (1.000 millones).

En materia laboral, se destinarán 38.290 millones de euros al seguro básico para desempleados, 13.840 millones más que en 2005. El aumento se debe al incremento de los costes de la prestación por desempleo no contributiva, a la cual se destinan 24.400 millones de euros, 9.800 millones más que en 2005. Para las medidas de inserción laboral como son las actuaciones en materia de creación de empleo o de formación continuada, así como para entrenamiento o empleos de un euro por hora, se prevén 6.470 millones de euros. El Gobierno destinará también 2.000 millones de euros a los municipios para sufragar los gastos por ayudas para alojamiento y calefacción de los perceptores de la prestación por desempleo no contributiva.

Los ingresos presupuestarios se reducen de 7.080 millones de euros a 5.780 millones. El erario público recibirá sólo 4.000 millones de euros en lugar de los 5.300 millones previstos como aportación de la Agencia Federal de Empleo por los desempleados que después de un año no han encontrado empleo y pasan a recibir la prestación por desempleo no contributiva.

El ministro de Trabajo y Asuntos Sociales, Franz Müntefering, confía en ahorrar 600 millones de euros con la Ley de modificación y con la Ley de continuación de la reforma laboral Hartz IV, ambas aprobadas en la primera mitad de 2006.

Müntefering se ha mostrado convencido de que conseguirá compensar el aumento previsible en 1.100 millones de euros de los gastos por la prestación por desempleo no contributiva para desempleados de larga duración (que alcanzaría un total de 25.500 millones), gracias a un ahorro en las medidas de fomento al trabajo para desempleados.

El Gobierno espera lograr reducir los costes no salariales por debajo del 40%, entre otros conceptos rebajando el tipo de cotización al seguro de desempleo en dos puntos, del 6,5 al 4,5% de los ingresos íntegros. Para sufragar esta medida, el Gobierno transferirá a la Agencia Federal de Empleo 6,5 millones de euros procedentes del aumento del IVA.

Para combatir el desempleo de las personas mayores, el Gobierno invertirá 267 millones de euros en el programa "50 Plus", que conecta la ampliación de la edad de jubilación a los 67 años con ofertas de empleo para personas mayores.

El ministro ha apelado a una ampliación de la previsión empresarial para la tercera edad para poder mantener el nivel de los años anteriores, invitando a los agentes sociales a fortalecer este tipo de previsión. Por otra parte, Müntefering destaca la necesidad de que las empresas ofrezcan más plazas de formación profesional. Para los jóvenes que hasta el 30 de septiembre no hayan conseguido una plaza de formación profesional el Gobierno invertirá 68 millones de euros.

Para la promoción de discapacitados se prevén 195,63 millones de euros, 7,59 millones más que en 2005. Se destinarán 104,8 millones a la caja aseguradora de los artistas y 98 millones al seguro de accidentes.

Familia

El Ministerio de Familia, Tercera Edad, Mujer y Juventud recibe un presupuesto por un volumen de 4.500 millones de euros. De ellos, 3.500 millones se destinarán a prestaciones familiares y 640 al servicio civil.

Se crearán más instituciones para el cuidado de niños (230.000 plazas adicionales hasta 2010). Los municipios recibirán para este fin 1.500 millones de euros. Asimismo se ampliará a la tarde el horario de un número considerable de escuelas, para lo cual el Gobierno destinará 4.000 millones de euros.

En 2007 el presupuesto aumentará un 15,1% hasta 5.250 millones de euros. El año próximo se introducirá el subsidio parental para los primeros 14 meses de vida de los hijos como una prestación sustitutoria del salario del padre o de la madre que deje de trabajar para cuidar a su hijo (67% de los ingresos netos, un máximo de 1.800 euros), lo cual significa un aumento de mil millones de euros anuales para el presupuesto de este Ministerio hasta el año 2009. Según la ministra Ursula von der Leyen, en 2007 se destinarán al subsidio parental 3.500 millones de euros, en 2008 serán 4.400 millones y en 2009, año en que desaparecerá el subsidio por educación de hijos, 3.900 millones.

El Gobierno destinará en los próximos cinco años 10 millones de euros a un sistema de detección precoz del maltrato de menores, así como un total de 88 millones de euros a proyectos de viviendas multigeneracionales. Los gastos para guarderías o el cuidado de hijos podrán desgravarse fiscalmente.

Sanidad

En materia sanitaria, el Parlamento ha aprobado para 2006 un presupuesto de 4.600 millones de euros, una cantidad considerable debido al complemento fiscal que las aseguradoras de enfermedad percibirán todavía este año. Este presupuesto es 16,63 millones superior al previsto por el Gobierno. Ya se han transferido a las aseguradoras 4.200 millones para cubrir los gastos de prestaciones no recogidas por el catálogo como son el seguro de hijos o el subsidio por maternidad; el resto se distribuirá entre diversos programas nacionales de prevención, así como en programas internacionales de la OMS. Con aproximadamente 149,67 millones de euros (5,61 millones más que en 2005), el Ministerio de Sanidad financiará sus institutos de investigación y organismos nacionales, entre otros el Instituto Federal de Productos Médicos y Farmacéuticos, con sede en Bonn, encargado de la homologación de medicamentos y la valoración de riesgos farmacéuticos, el Instituto Robert Koch de Berlín, que se ocupa de la prevención de epidemias, y el Instituto Paul Ehrlich de Langen, que se encarga de la homologación de vacunas. Asimismo, el Estado invertirá 37,77 millones de euros en organismos sanitarios internacionales como la

Organización Mundial de la Salud y el Centro Internacional para la Investigación del Cáncer, con sede en Lyon, así como en la lucha contra el sida y la drogodependencia.

En 2005, la subvención estatal a las aseguradoras de enfermedad ascendió a 2.500 millones de euros. En 2007 se reducirá hasta 1.500 millones, para desaparecer totalmente en 2008.

El presupuesto previsto para 2007 es de 1.920 millones de euros, un 58% menos que en 2006.

Migración

De los 390,41 millones de euros transferidos en 2005 al Instituto Federal de Migración y Refugiados, en 2006 se transfieren 312,95 millones. El Ministerio del Interior ha reducido el presupuesto que se había introducido en 2005 con la nueva Ley de migración para cursos de integración de 208 a 140 millones de euros. A pesar de las críticas recibidas, el ministro Wolfgang Schäuble anunció que la reducción se adapta a los gastos esperados, ya que en 2005 no se hizo uso de una gran parte del dinero destinado para este concepto. En total el Ministerio dispondrá de 4.360 millones de euros, 340 millones más de lo previsto en el borrador del presupuesto.

Críticas

La oposición ha reaccionado al presupuesto con escepticismo por considerar que las expectativas de recuperación son demasiado optimistas. El Ministerio de Hacienda espera que el incremento del IVA aporte en 2007 ingresos que superan en 2.000 millones las previsiones de los expertos. Tanto el partido liberal FDP como los Verdes hablan de un riesgo presupuestario de por lo menos 8.000 millones de euros debido a las expectativas positivas de altos ingresos y bajos gastos. La Izquierda habla de un reparto presupuestario de abajo a arriba: quitar a los trabajadores desempleados, pensionistas y estudiantes para dar a los mejor remunerados, que no acabará con el desempleo masivo. Incluso en el seno de la coalición gubernamental, algunos miembros de la Democracia cristiana crítica los riesgos incluidos en el presupuesto que califican de "castillo de naipes".

BÉLGICA.

VALORACION DEL CONTRATO ENTRE GENERACIONES ¹

Según el informe del Comité de Estudios sobre el envejecimiento (CEV) del Consejo superior de Finanzas, el contrato de solidaridad entre generaciones² será fructífero a largo plazo aunque, a corto plazo, perjudique a las finanzas públicas.

¹ Fte.: Comité de Estudios sobre el envejecimiento (Consejo Superior de Finanzas)- Informe 05/2006

El informe 2005 del Comité valora, basándose en los movimientos del capítulo de la protección social, el coste económico que genera la vejez de la población. En esta ocasión, el reajuste presupuestario del capítulo del envejecimiento tiene una característica especial por el funcionamiento del contrato de solidaridad entre generaciones que, en el otoño pasado, fue adoptado e influye en la oferta de empleo y en los gastos sociales. Tanto los incentivos económicos para que los trabajadores sigan activos como las restricciones para que no se salgan prematuramente del mercado de empleo hacen que haya menos beneficiarios por una parte y que las cuantías de las pensiones se revaloricen por la otra. El Gobierno también adoptó una serie de medidas en materia de política social de las que cabe resaltar la conexión al índice de bienestar y el aumento de la base utilizada para calcular las prestaciones sociales. Lo uno y lo otro hicieron que el gasto del capítulo de las prestaciones sociales se haya disparado al alza en el pasado 2005. No obstante, a largo plazo se prevé equilibrio en este capítulo por la recaudación que genere la mejora del capítulo del empleo y del PIB.

Para el informe se analizan y valoran igualmente los instrumentos de lucha contra la pobreza, la eficacia de la ayuda social y el régimen legal de las pensiones de jubilación.

Al igual que lo hizo en sus informes anteriores, el CEV pone de relieve la prudencia con la que deben considerarse los resultados de este estudio debido a la expansión del período (2030/2050) al que afectan las hipótesis que fueron analizadas.

El contrato de solidaridad aviva, según el CEV, la actividad laboral y disminuye el número de beneficiarios de las prestaciones sociales (desempleo, prejubilaciones, pensiones). Al horizonte 2030 se prevé que el capítulo del empleo se incremente un 1% (45.000 puestos de trabajo) y que el número de prejubilados descienda de 40.000 personas. El contrato entre generaciones conlleva, momentáneamente, gastos adicionales para el Estado, del orden de un 0,11% del PIB al horizonte 2011 y 0,54% al 2030. La reforma, propiamente dicha también supone dinero, las previsiones son de un 0,22% del PIB en el 2011 y 0,27% en el 2030. En efecto, el contrato incrementa los gastos sociales ya que adapta las cuantías de algunas prestaciones sociales al índice del bienestar, incrementa las pensiones medias con la subida de los límites y establece, para todos los trabajadores que sigan activos más allá de los 62 años, el vale pensión hasta la edad legal de la jubilación (65 años) .

El gasto de la reforma de los finales de carrera superará, en un primer tiempo (2011), las recaudaciones pero, para el 2030 se prevé un giro de situación y mejoría en la capacidad de financiación (0,28% del PIB). Entre el 2005 y el 2030 habrá más pensionistas con lo que el gasto acarreado por el envejecimiento de la población supondrá un 3,8% del PIB. Aunque se prevé que

L ECHO 29/06/2006

² Ver AIS nº 82-Noviembre-Diciembre 2005-pág. 141 y ss.

el contrato entre generaciones sea beneficioso el impacto en el gasto del envejecimiento será limitado.

Según J.C. Verhofstadt, Primer ministro, el contrato influye favorablemente en el gasto del envejecimiento de la población pero, por si solo no será capaz de equilibrar el fenómeno, motivo por el que, el actual Gobierno ha adoptado ya otras disposiciones adicionales como es la creación del Fondo para el envejecimiento, la reducción de la deuda, una serie de medidas que incrementan la tasa de empleo además de apoyar el segundo pilar de las pensiones (seguros grupo), etc.

DINAMARCA

EL BIENESTAR DEL FUTURO-LAS REFORMAS DEL BIENESTAR Y LAS INVERSIONES EN EL FUTURO³⁴

El Proceso anterior al acuerdo sobre el Bienestar del Futuro

El proceso en torno al reciente acuerdo histórico sobre las reformas de bienestar ha sido organizado de una manera muy metódica.

El 23 de septiembre de 2003, el gobierno danés nombró a una comisión, la denominada Comisión de Bienestar, cuya labor fue llevar a cabo un estudio, de dos años duración, sobre los problemas relacionados con el bienestar. La Comisión presentó sus recomendaciones el 7 de diciembre de 2005.

Durante el período intermedio, se nombró en septiembre de 2004 a una comisión tripartita dedicada al estudio de la formación y recalificación de todas las personas en el mercado laboral y en abril de 2005 se procedió a establecer una Comisión de Globalización. La Comisión tripartita presentó su informe en febrero de 2006, mientras que la propuesta del gobierno danés respecto a la estrategia a seguir por Dinamarca en la economía global fue publicada en marzo del 2006.

Basándose en estos trabajos exhaustivos, el Gobierno danés presentó su proyecto El Bienestar del Futuro el 4 de abril de 2006. Dos meses más tarde, el 21 de junio de 2006, los esfuerzos se tradujeron en un acuerdo histórico sobre el futuro de Dinamarca.

El contenido principal del acuerdo es el siguiente:

- Aplazar la jubilación del mercado laboral.

³ Fuente: Traducción de la versión resumida del proyecto del Gobierno "El Bienestar del Futuro" y varios artículos de prensa.

⁴ En AIS nos. 92 y 93 de mayo y junio 2006, respectivamente, se anticipaba información sobre el proceso y contenido del Acuerdo sobre el Bienestar del Futuro

- Impulsar las iniciativas destinadas a reducir el desempleo y a aumentar el empleo de un mayor número de inmigrantes y de sus descendientes.
- Finalizar los estudios en menos tiempo
- Enseñanza secundaria superior para todos, aumentar el número de personas con una enseñanza superior y fomentar la formación continua y la enseñanza de adultos.
- Inversiones en el futuro.
- Inmigración futura con mejores cualidades profesionales (acuerdo especial).

Los objetivos principales del acuerdo son:

- Garantizar unas finanzas públicas sostenibles y fuertes, de manera que el bienestar pueda financiarse durante muchos años en el futuro.
- Mejorar considerablemente el nivel de la enseñanza, de manera que sea posible estar preparados para la globalización y el avance tecnológico.
- Aprovechar la oportunidad histórica para reducir el desempleo – esto se refiere en gran medida a los inmigrantes y a sus descendientes.

Retraso de la jubilación: Ajuste gradual y moderado de la prejubilación y la jubilación general

Los partidos han acordado introducir un ajuste gradual y moderado de los límites de edad respecto a la prejubilación y a la jubilación general.

Las expectativas de vida son mayores en la actualidad y esto es una ventaja. No obstante, es necesario reajustar las normas relacionadas con la jubilación, de manera que se adapten a la situación de dentro 10, 20 ó 30 años. Hay que tomar las decisiones ahora, con objeto de que todos los ciudadanos dispongan del tiempo suficiente para adaptarse y planificar su retiro del mercado laboral.

Los temas principales del acuerdo son:

- Las personas que hayan cumplido los 48 años de edad a finales del 2006, no se verán afectadas por las modificaciones y, por tanto, podrán acceder a la prejubilación a los 60 años de edad.
- La edad a efectos de la prejubilación aumentará gradualmente a partir del 2019, situándose en los 62 años en el 2022.
- La edad a efectos de la pensión general de jubilación será incrementada gradualmente a partir del 2024, alcanzando los 67 años en el 2027, es decir la misma edad que con anterioridad al 2004. La prejubilación seguirá siendo de un período de 5 años.

- Las edades a efectos de la prejubilación y de la jubilación general serán adaptadas a partir del 2025, en función del aumento de las expectativas de vida. El principio se basa en que la duración de la prejubilación sea siempre de 5 años y en que el período máximo de prejubilación y de pensión general no se vea afectado por las modificaciones de las expectativas de vida.

Por ejemplo, una persona que esté comprendida entre los 47 años y medio y los 48 años a finales del 2006, podrá acogerse a la prejubilación a los 60 años y medio, mientras que una persona de entre 44 y 46 años y medio a finales del 2006 podrá acceder a la prejubilación a los 62 años.

Las cuantías de la prejubilación no han sido modificadas. Se requiere que las cotizaciones al sistema de prejubilación se efectúen durante un período de 30 años (en la actualidad son 25 años) y que el comienzo de las mismas no sea más tarde de los 30 años.

Se introducirá un sistema especial para las personas con un largo vínculo al mercado laboral que permitirá las cotizaciones posteriores de aquellos individuos que en principio habían descartado afiliarse al sistema de prejubilación. Esto significará una reducción de la prestación de prejubilación y de la bonificación exenta de impuestos generada por el retraso de la jubilación.

Los reajustes de las normas relacionadas con la prejubilación y la pensión general de jubilación sólo se refieren a las personas menores de 48 al finalizar el 2006.

Mejor equilibrio entre la vida laboral y el tiempo de ocio

En las próximas décadas irá aumentando la cantidad de personas mayores que en la actualidad forman parte de la población activa. El aumento de personas mayores se debe a que el gran colectivo de la posguerra se jubila del mercado laboral, al mismo tiempo que han aumentado las expectativas de vida. Naturalmente es muy positivo que hayan crecido las expectativas de años de vida, si bien esto desencadena nuevos retos.

El aumento de personas mayores conlleva también incrementos de los costes derivados de la prejubilación, la pensión general de jubilación, la asistencia a la tercera edad y la sanidad. Por otra parte, la reducción de personas activas contribuye a una disminución de contribuyentes. Esto supone una grave presión frente a la sociedad de bienestar.

A pesar de que las expectativas de vida son mayores, se ha generado una clara tendencia que demuestra una reducción de los años de trabajo. La vida laboral se ha acortado de 40 años y medio en el año 1979 a 38 años y medio en el 2005, a pesar de que las expectativas de vida han aumentado en 2 años y medio. Al mismo tiempo, ha aumentado la duración del período de pensión de 19 años y medio en el 1979 a 21 años y medio en el 2005.

Esta tendencia no podrá continuar en el futuro. Es necesario aplazar gradualmente la edad de jubilación general del mercado laboral. Con objeto de asegurar el equilibrio, se tendrá que proceder a convertir el aumento de los años saludables en años laborales. Es lógico que se incremente la edad a efectos de la prejubilación y de la jubilación general, a medida que van aumentando las expectativas de vida, ya que, por el contrario, la vida laboral constituirá una parte proporcional menor de la vida total de las personas.

Descripción de los puntos más importantes del acuerdo:

Aumento gradual de la edad de prejubilación y de la pensión general.

Las personas que hayan cumplido los 48 años de edad o más al finalizar el 2006 no se verán afectadas por las modificaciones. La edad de prejubilación será incrementada en 6 meses en los años 2019, 2020, 2021 y 2022, es decir alcanzando los 62 años en el 2022. La edad a efectos de la pensión general de jubilación será incrementada a razón de 6 meses en el 2024, 2025, 2026 y 2027, alcanzando los 67 años en el 2027, es decir a 67 años en el 2027. La duración de la prejubilación continuará siendo de 5 años.

Reajuste de los límites de edad posterior al año 2025.

A partir del 2025 se valorarán los límites de edad, previstos en el sistema de jubilación, con arreglo a las expectativas de vida para las personas de 60 años de edad, de manera que la duración de la prejubilación y de la jubilación general se sitúe alrededor de los 19 años y medio a largo plazo. Si las expectativas de vida no se modifican, la edad de prejubilación se mantendrá a los 62 años.

Mayor enfoque hacia las personas con muchos años de vida laboral.

Para poder acceder a la prejubilación, en el futuro se exigirá un período mínimo de cotizaciones al sistema de prejubilación de 30 años (en la actualidad son sólo 25 años). Además se requerirá haber estado afiliado a una caja de seguro de desempleo y haber iniciado las cotizaciones al cumplir los 30 años. Estos requisitos se aplicarán a las personas menores de 28 años a finales del 2006. Las personas mayores de 29 años a finales del 2006 estarán comprendidas por un sistema transitorio.

Sistema especial de adaptación.

Se introducirá un sistema especial que permitirá a las personas, con una afiliación ininterrumpida a una caja de seguro de desempleo desde los 24 años, la afiliación al sistema de prejubilación hasta 15 años anteriores a la edad de prejubilación. Para las personas mayores de 34 años al finalizar el 2006, el requisito de afiliación a una caja de seguro de desempleo será desde el año 1997. El sistema de adaptación comprende también a las personas en jornada reducida. Por tanto, con una prejubilación a los 62 años, todas las personas con un vínculo largo al mercado laboral, podrán afiliarse al sistema de prejubilación hasta cumplir los 47 años de edad. Sin embargo, en estos

casos, la prestación de prejubilación será reducida en un 2% de la prestación máxima de desempleo por cada año de cotización no abonada, respecto al período de cotización de 30 años. Las cuantías trimestrales de bonificación exenta de impuestos serán igualmente reducidas en un 4% por año de cotización no abonada. No existe la posibilidad de pago complementario retroactivo por cotizaciones no abonadas.

Moderación de las deducciones fiscales por ingresos laborales.

Con las normas vigentes, los beneficiarios de la prejubilación de categorías salariales inferiores obtienen escasos beneficios económicos, si realizan actividades laborales durante la prejubilación. A la vista de esto, se llevará a cabo una moderación de las deducciones derivadas de los ingresos laborales durante la prejubilación, de manera que el beneficiario de la prejubilación de categoría salarial inferior obtenga una deducción menor por hora de trabajo, mientras que la deducción no se alterará para aquellos beneficiarios de categorías salariales superiores. Se limitará a 30.000 coronas anuales la cuantía de ingresos laborales, a efectos de la deducción moderada.

Adaptaciones como consecuencia del incremento de la edad de prejubilación y de jubilación general.

Los límites de edad en la legislación social, laboral y fiscal serán adaptados a las nuevas edades de prejubilación y de jubilación general. Los límites de edad a efectos de jubilación con pensión serán igualmente incrementados para los futuros funcionarios públicos, a medida que vaya aumentando la edad de prejubilación. En el caso de los ministros y puestos similares, se incrementará la edad del abono de la pensión acumulada, posterior a la fecha de entrada en vigor de la modificación de ley, en la misma medida que la edad de prejubilación. El sistema de pensión parcial quedará suprimido para aquellas personas menores de 48 años a finales del 2006.

Normas idénticas respecto a la duración de la prestación por desempleo y la activación, etc.

La duración de la prestación por desempleo y las normas referentes a la activación de personas mayores serán igualadas a las normas que se aplican a los demás colectivos, con objeto de garantizar condiciones idénticas para todos y fomentar las posibilidades de empleo de las personas mayores. Se suprimirá el derecho a ampliar la prestación por desempleo para las personas comprendidas entre los 55 y 59 años. Se introducirá el derecho y la obligación a participar en un programa de activación para las personas comprendidas entre los 58 y 59 años, de igual forma que para los demás parados. La duración de la prestación para los mayores de 60 años será incrementada de 2 años y medio a 4 años. Se mantienen las iniciativas destinadas a impulsar la activación para personas en edad de prejubilación.

Subvención salarial para las personas mayores.

Se introducirá un sistema de subvención especial que permite la posibilidad de una subvención salarial mayor, durante un período de hasta 6 meses, como consecuencia de la contratación de

personas mayores de 55 años que sean anteriores beneficiarias de la prestación por desempleo, del salario social o de una prestación similar durante un período consecutivo de 12 meses. Este sistema se aplicará durante 5 años.

Puestos de empleo para personas mayores.

Las personas mayores de 55 años que hayan agotado su derecho a la prestación por desempleo, obtendrán la posibilidad de contratación en un puesto para personas mayores con derecho al salario previsto en los convenios colectivos. Se incentivará la política para personas mayores en el sector público.

Impulsar la prevención y el medio ambiente laboral.

Se establecerá un fondo de prevención cuyo objetivo es, entre otras cosas, prevenir y reducir el mal ambiente laboral mediante subvenciones a proyectos. El fondo se iniciará con 3.000 millones de coronas. Las iniciativas de medio ambiente laboral se implantarán fundamentalmente en los sectores con riesgo de mano de obra que padezca del agotamiento laboral psíquico y físico.

Suprimir los límites de discriminación por edad en el mercado laboral.

Los límites de edad previstos en la Ley de Igualdad de Trato serán modificados de 65 a 70 años. La edad obligatoria de pensión para los funcionarios públicos se suprimirá.

Fomento de iniciativas para aumentar el empleo

La economía danesa presenta un gran crecimiento y se sitúa entre las más fuertes de la UE. El actual crecimiento económico ha contribuido a un aumento del empleo y a una muy baja tasa de desempleo. El desempleo actual es de alrededor de 135.000 personas.

Un creciente número de sectores, tales como la construcción, registra una ascendente escasez de mano de obra y las empresas reconocen que sus posibilidades de producción se ven limitadas, debido a que no pueden conseguir la cantidad necesitada de trabajadores.

Un aumento de la oferta de mano de obra impulsará el auge económico y fortalecerá la economía pública.

Con objeto de reducir el desempleo, aumentar el empleo adicionalmente y evitar los cuellos de botella se ha acordado continuar en la misma línea de la política del mercado laboral que ha contribuido a la reducción del desempleo durante los últimos diez años.

Los partidos que participaron en el acuerdo han acordado que en el futuro se necesitará, entre otras cosas, una evaluación sistemática de la disponibilidad de los parados y un adelanto de las ofertas de activación, a efectos de aumentar el empleo.

Las iniciativas de empleo tendrán que organizarse basándose en las cualidades de los parados y considerando las necesidades del mercado laboral. Las iniciativas se adaptarán en función de las cualidades y los recursos de cada individuo.

En una situación caracterizada por una baja tasa de desempleo y por la escasez de mano de obra, es importante garantizar la disponibilidad real de los parados y la solicitud activa de empleo de este colectivo. Al mismo tiempo, será necesaria la tramitación rápida y eficaz del empleo con las cualidades requeridas por las empresas.

El mercado laboral necesita a todos los parados y, por tanto, las iniciativas activas tienen que predominar frente a la pasividad. Como consecuencia de esto, es fundamental que se lleven a cabo los seguimientos de las situaciones, la presentación de las ofertas y la activación destinados a la colocación del parado.

Los puntos principales del acuerdo en el marco del mercado laboral son los siguientes:

Aumento de los requisitos a los parados.

Se exigirá que los parados asegurados y los beneficiarios del salario social y de la prestación social reducida que estén inscritos en las Oficinas de Empleo se dirijan a la base de datos de empleo, como mínimo una vez por semana, para confirmar que siguen solicitando empleo.

Evaluación sistemática de la disponibilidad de los parados.

Se introducirán evaluaciones sistemáticas de la disponibilidad de los parados cada tres meses. En el caso de los beneficiarios de la prestación por desempleo, esta tarea será asumida por las cajas de seguro de desempleo, mientras que los beneficiarios del salario social y de la prestación social reducida serán responsabilidad de los municipios.

Simplificación de la modalidad de entrevistas.

Las entrevistas entre los parados y las Oficinas de Empleo o los municipios constituyen instrumentos importantes en las iniciativas de empleo. Es importante que el objetivo de las entrevistas sea la colocación rápida del parado. Por esta razón, se unificarán las diferentes modalidades de entrevistas en las iniciativas de empleo en la denominada "entrevista de empleo". Se introducirán nuevas medidas de sanción con un endurecimiento gradual, en caso de que se repita la ausencia de las entrevistas de empleo.

Adelanto de las ofertas de activación.

A partir de 9 meses en el desempleo, entrará en vigor el derecho y la obligación a participar en una oferta de activación para los parados mayores de 30 años será Tras un período de 2 años, se valorará si aún existe la necesidad de adelantar las iniciativas destinadas a la activación, en

función de la situación coyuntural, la tasa de desempleo y una valoración de las iniciativas en general.

Activación en jornada completa para todos los parados asegurados tras un período de desempleo de 2 años y medio.

Todos los parados serán activados en jornada completa tras un período de desempleo de 2 años y medio. Las iniciativas consistirán fundamentalmente en la solicitud intensiva de empleo, la subvención salarial y las prácticas en empresas.

Extensión de los presupuestos de formación.

Se ampliará al 2007 y al 2008, la posibilidad de una oferta de enseñanza de 1 año, dentro de un sector con escasez de mano de obra o con previsiones en este sentido, para aquellos parados que no puedan conseguir empleo en su área de trabajo. A tales efectos se destinarán 50 millones de coronas anuales.

Nuevo modelo para la tramitación de empleo.

Se introducirá un nuevo modelo respecto a la tramitación general de empleo, mediante el cual los parados pasarán a quedar comprendidos por la asignación sistemática de empleo, siempre que se les haya asignado un puesto empleo y no hayan obtenido la contratación al respecto. El procedimiento se basa en asignar lo antes posible un nuevo puesto o exigir al parado que solicite una cantidad determinada de empleos. Si el interesado no ha conseguido un empleo tras un período de 3 meses, se iniciará el proceso de activación.

Eliminación de las normas especiales para los parados mayores.

El mercado laboral necesita a todas las personas mayores y, por tanto, las condiciones serán idénticas para todos. Por esta razón, se suprimirá el derecho a ampliar la duración de la prestación por desempleo para el colectivo comprendido entre los 55 y 59 años, de manera que la duración de la prestación por desempleo para este colectivo será idéntica a la del resto de los parados. Al mismo tiempo, se introduce el derecho y la obligación a aceptar una oferta de activación para aquellos parados comprendidos entre los 58 y 59 años bajo las mismas condiciones que el resto del colectivo de parados.

Aumento del empleo de inmigrantes y sus descendientes.

El aumento de las responsabilidades de los municipios, las medidas individuales y las subvenciones salariales a objetivos específicos son los puntos acordados con objeto de asegurar el empleo de los inmigrantes y de sus descendientes.

El empleo es la mejor forma de integración de los inmigrantes y de sus descendientes en la sociedad danesa. Un empleo permite la manutención propia y familiar y también contribuye a formar parte de la colectividad. Esto impulsa la cohesión en la sociedad.

Se ha marcado un objetivo ambicioso basado en lograr que la tasa de empleo de los inmigrantes y sus descendientes se incremente en un 6,5% por unidad, alcanzando el 57,25% en el 2010.

La tendencia va bien encauzada. En los últimos años, el empleo de los inmigrantes y sus descendientes ha aumentado.

El auge económico actual con una baja tasa histórica de desempleo tendrá que utilizarse de una manera ofensiva.

Las buenas coyunturas ofrecen las mejores posibilidades para que las personas, con dificultades en encontrar un empleo, puedan entrar al mercado laboral.

Para aprovechar al máximo las condiciones favorables, se requiere que el parado esté disponible en el mercado laboral de una manera activa y que solicite los puestos vacantes.

Las medidas recogidas en el acuerdo van dirigidas a las empresas, al individuo y a los municipios.

Los puntos principales son los siguientes:

Puestos para un mayor número de inmigrantes en las empresas.

Renovación del acuerdo cuatripartito.

Se convocará a las negociaciones cuatripartitas con objeto de obtener un acuerdo sobre una mejor integración en el mercado laboral en el que se incluyan medidas de acceso y contratación bajo condiciones especiales.

Partenariados con grandes empresas.

El Gobierno intentará establecer partenariados con grandes empresas respecto al reclutamiento de parados con escasas posibilidades de empleo.

Subvención salarial.

Con el objeto de apoyar la contratación de un mayor número de inmigrantes en empresas privadas, se introducirá un sistema de subvención salarial destinado a personas con escasas posibilidades de empleo.

Aumento de las iniciativas individuales.

Ampliación del derecho y la obligación a aceptar un puesto de activación para los beneficiarios del salario social y de la ayuda social.

El acuerdo de integración, denominado “*Una Oportunidad para Todos*”, prevé que los beneficiarios del salario social y de la prestación social reducida mayores de 30 años que no estén inscritos en las Oficinas de Empleo, tendrán el derecho y la obligación a aceptar una oferta de activación tras un período de 12 meses de manutención pasiva. Este derecho y obligación se ampliará a cada 6 meses, tal y como se aplica al resto de los parados.

La duración del derecho y la obligación a aceptar una oferta de activación será de un período mínimo de un mes. Con objeto de evitar ofertas muy cortas de activación se introduce el período mínimo de 1 mes.

Otras iniciativas.

Se destinarán 300 millones de coronas durante un período de cuatro años a la contratación de asesores de empleo para empresas cuya labor es ayudar a los inmigrantes a solicitar y encontrar empleo.

Iniciativas municipales de integración más eficaces

Impulsar la motivación a efectos de obtener iniciativas eficaces de integración.

Se introducirá una reforma de financiación de los costes de los municipios destinados al programa de introducción, cuyo objetivo es aumentar los beneficios de los municipios al encontrar un empleo o un puesto de formación para un extranjero.

La activación dentro de los plazos.

Las iniciativas tendrán que tomarse en serio y, por esta razón, los municipios perderán el reembolso durante los períodos en los que los parados no participen en los programas obligatorios de activación.

Finalizar los estudios en menos tiempo.

Los jóvenes tendrán que comenzar los estudios superiores más pronto que en la actualidad y la norma general será que el estudiante finalice sus estudios en el tiempo programado para los mismos. El sistema de admisión favorecerá a los jóvenes que comiencen pronto la enseñanza superior y las universidades tendrán que proveer una organización de los estudios de una manera más útil e impulsar el asesoramiento, de manera que los estudiantes puedan finalizar sus estudios en el tiempo programado.

En la actualidad los jóvenes daneses terminan sus carreras a una edad avanzada. Los jóvenes dedican 4 años más a sus carreras con relación a la duración programada. Esto se debe a que:

- los jóvenes comienzan tarde sus estudios.
- los jóvenes dedican demasiado tiempo a la realización de sus estudios.

Adelantar el comienzo de las carreras y una rápida finalización tendrá efectos positivos, tanto para el individuo, como para la sociedad en general:

- el individuo tendrá más años en el mercado laboral y obtendrá mayores ingresos durante su vida laboral.
- la sociedad en general tendrá una mayor oferta de empleo y esto genera un mayor crecimiento económico y un mejor bienestar, al mismo tiempo, que mejoran las finanzas públicas.

Los puntos principales del acuerdo son los siguientes:

Incremento de la nota media si se comienza más rápido la carrera.

Los jóvenes que soliciten la admisión en una enseñanza superior, no más tarde de 2 años posteriores a la finalización de los estudios que den acceso a la misma, verán multiplicada su nota media por un cociente equivalente al 1,08. De esta forma, se fomentará el comienzo más rápido de los estudios superiores. Esta medida entrará en vigor en las admisiones a mediados del 2009.

Plazos fijos para la finalización de la tesina e inscripción automática a los exámenes.

Se exigirán limitaciones obligatorias para la finalización de las tesinas en el tiempo programado de generalmente 6 meses. Si la tesina no se ha finalizado, el estudiante habrá agotado una posibilidad de examen. Los estudiantes de las universidades quedarán inscritos automáticamente para participar en los exámenes. No obstante, el examen podrá cancelarse. Las universidades tendrán que ofrecer la posibilidad de una reexaminación rápida a los estudiantes que no aprueben el examen. Esta medida entrará en vigor a mediados del 2008.

Las universidades fomentarán el asesoramiento de estudios.

Las universidades tienen la obligación de hacer un seguimiento de la situación de los estudiantes en riesgo de abandonar los estudios que sigan en la carrera seis meses posteriores al tiempo programado. En estos casos, se ofrecerá una entrevista. Las entrevistas serán obligatorias si el aplazamiento aumenta adicionalmente en los próximos 6 meses. Además de esto, las universidades tendrán que ofrecer un asesoramiento mejor destinado a ayudar a solucionar los problemas relacionados con los estudios, las competencias y la economía de los estudiantes. Esta medida entrará en vigor a mediados del 2007.

Las universidades obtendrán un incentivo económico por apoyar la finalización de los estudios en el tiempo programado.

Tendrá que ser normal la finalización de los estudios en el tiempo programado. Las universidades tendrán que crear una mejor relación entre la programación de la enseñanza y las condiciones y el compromiso de los estudiantes, de manera que la duración de los estudios se aproxime al tiempo programado para los mismos. Esta medida entrará en vigor a partir de septiembre de 2008 con el máximo efecto a partir del 2018.

Se introducirá el *taxímetro de finalización* en todas las licenciaturas. Con el *taxímetro de finalización*, parte de las subvenciones a las licenciaturas dependerá de que los estudiantes finalicen la licenciatura. Esto equivale al *taxímetro de finalización* existente en las diplomaturas. Esta medida se introducirá a mediados del 2008.

Enseñanza secundaria superior para todos

Con objeto de obtener los objetivos del acuerdo basados en el acceso de todos los jóvenes a una enseñanza secundaria superior, los municipios tendrán una responsabilidad clara y coherente frente al comienzo y la finalización de una enseñanza secundaria por parte de cada joven. La innovación de las formaciones profesionales, con objeto de hacerlas más interesantes para los alumnos con buenas o peores condiciones y el aumento de los puestos de prácticas contribuirán a garantizar que todos los jóvenes obtengan una enseñanza secundaria superior.

A medida que va aumentando la globalización y la evolución tecnológica van desapareciendo los puestos de trabajo para personas sin formación y las empresas demandan un mayor número de personas cualificadas. Una buena formación incrementa las oportunidades de cada individuo, a efectos de la obtención de un buen empleo y mantener un vínculo estrecho en el mercado laboral. Esta es la razón por la que es necesario mejorar el nivel de enseñanza.

Los objetivos son los siguientes:

- Un mínimo del 85% de una promoción de jóvenes tendrá que terminar una enseñanza secundaria superior en el año 2010 y un mínimo del 95% para el 2015.

Se trata de un gran reto. A través de varios años ha resultado difícil aumentar el porcentaje a más del 80%.

En general, todos los jóvenes comienzan una enseñanza secundaria superior, pero muchos cesan. La cantidad de jóvenes que renuncian tras haber comenzado es mayor en las formaciones profesionales y en el colectivo de jóvenes inmigrantes y descendientes de inmigrantes.

El resto que se presenta es aún mayor, habida cuenta que las promociones de jóvenes serán más numerosas en los próximos años. En la actualidad, unas 50.000 personas de una promoción de jóvenes obtienen una enseñanza secundaria superior. El objetivo es que unos 65.000 jóvenes de una promoción obtengan una enseñanza secundaria superior.

Los puntos principales del acuerdo son los siguientes:

Los municipios serán los responsables de que todos terminen una enseñanza secundaria superior.

Como parte integrante de las iniciativas destinadas a que todos los jóvenes comiencen y terminen una enseñanza secundaria superior, los municipios tendrán que hacer un seguimiento sistemático de la situación de los jóvenes que no comiencen la enseñanza, aquellos que cesen o los que corran algún riesgo en este sentido. Además, los municipios estarán obligados a ofrecer formaciones profesionales básicas a los jóvenes que no estén capacitados para realizar una formación profesional normal.

Los jóvenes tendrán que situarse en la vía correcta – y no en la manutención pasiva.

Los beneficiarios del salario social o de la prestación social reducida comprendidos entre los 25 y 29 años, que no sean responsables de manutención familiar, estén capacitados para ser insertados en el mercado laboral y no cuenten con una formación profesional, obtendrán una oferta tras un período de desempleo de 5 semanas. Esto se hará a través de prácticas en empresas o en proyectos especialmente diseñados. Como alternativa a la oferta, el joven podrá optar por una enseñanza del sistema general. Los beneficiarios de la prestación por desempleo comprendidos entre los 25 y 29 años, que no cuenten con estudios autorizados, obtendrán una oferta de empleo con subvención salarial, tras un período de 6 meses de prestación por desempleo. Como alternativa al puesto subvencionado, el joven podrá optar por una enseñanza del sistema general.

La enseñanza sistemática a partir del 9º curso de enseñanza básica obligatoria.

En el 10º curso, los alumnos que necesiten cualidades adicionales y una visión general de los estudios, recibirán una enseñanza sistemática que les permita terminar una enseñanza secundaria superior. Al mismo tiempo, el 10º curso podrá reunir a aquellos jóvenes que cesen en una formación secundaria superior ya iniciada. El plan de enseñanza se perfeccionará y se utilizará como un instrumento más activo, a efectos de asegurar el beneficio de los alumnos de 10º curso y/o el acceso a una enseñanza secundaria superior y su finalización. Las negociaciones sobre

este tema continuarán en el otoño del 2006, con vistas a la entrada en vigor a partir del curso académico 08/09.

Las formaciones profesionales tendrán que atender las necesidades de todos los alumnos.

En las formaciones profesionales tendrá que ofrecerse un programa básico para los alumnos en desventaja y se hará más amena la enseñanza, a través de la introducción de prácticas en la fase inicial del programa de estudios. La enseñanza se estructurará en niveles, de manera que los jóvenes obtengan una formación que se adapte a sus competencias. Los centros de enseñanza secundaria superior con una elevada tasa de cese estarán obligados a elaborar planes de acción, con objeto de reducir la cantidad de personas que abandonan los estudios. Además, se introducirá un programa de apoyo, a través de ofertas de mentores y profesores de contacto como medida destinada a reducir el número de jóvenes que abandonan la formación.

Aumento de los puestos de prácticas.

Se introducirá una campaña nacional en colaboración con las empresas y organizaciones del mercado laboral destinada a aumentar la cantidad de puestos de prácticas. Mejorarán las posibilidades que permiten a las Escuelas de Formación Profesional introducir formaciones individuales y flexibles, con objeto de cubrir un mayor número de sectores de empleo. Al mismo tiempo, se incentivarán las iniciativas relacionadas con la solicitud de puestos de prácticas por parte de las escuelas de formación profesional. Se pondrá en marcha un estudio destinado a evaluar si existe la necesidad de modificar el sistema de subvención de aprendices para las empresas. Si la cantidad de puestos de prácticas no se incrementa notablemente, se incentivarán los estímulos de las empresas a favor de los acuerdos de prácticas, a través del sistema de subvención de aprendices. En el sector estatal se incrementarán los puestos de prácticas en un mínimo del 25%, antes de finales del 2007 y posterior a esta fecha, el Estado aumentará adicionalmente la cantidad de aprendices.

Impulsar la garantía de formación.

La enseñanza secundaria superior profesional se ofrecerá en 10-12 programas básicos comunes. Aquí se exigirá a los alumnos que terminen una formación dentro del programa básico elegido y, si se considera necesario, con prácticas escolares. Se establecerá la posibilidad de dimensionar y limitar el acceso a las formaciones más solicitadas en el proceso inicial básico.

Impulsar la formación continua y la enseñanza de adultos

Los partidos que han firmado el acuerdo han acordado fomentar la formación continua y la formación de adultos. Esto se hará mediante:

- Una mejora considerable de las cualidades de los adultos respecto a la lectura, la escritura y los cálculos. Entre otras cosas, se impulsarán las iniciativas relacionadas a

detectar el colectivo con necesidades especiales y la enseñanza se adaptará haciéndola más sencilla. En los próximos años, la cantidad de alumnos en cursos de lectura, escritura y cálculo tendrá que alcanzar los 40.000 anuales.

- Aumento de aprendices adultos del orden de 2.000 personas y mejora del sistema. Con esta medida, la cantidad de aprendices adultos ascenderá a 9.000 por año.
- Un mejor sistema de rotación de empleo.
- Asignación de un presupuesto de 1.000 millones de coronas destinado a una mayor estructuración de la formación continua y la formación de adultos. El abono del presupuesto estará en función de que los agentes sociales aumenten su contribución a la financiación de las iniciativas destinadas a fomentar la formación continua y la formación de adultos. Las condiciones del pago serán abordadas con los agentes sociales.

En estudios comparativos internacionales, las actividades de formación continua y de formación de adultos en Dinamarca destacan considerablemente. Gran parte de la mano de obra participa anualmente en actividades de formación continua o formación de adultos, ya sea de carácter público, privado o en empresas. A pesar de esto, muchos adultos tienen problemas en leer, escribir o hacer cálculos y las personas en mayor desventaja en este sentido son las que menos participan en cursos de formación continua y formación de adultos.

En la primavera del 2006, el Gobierno y los agentes sociales han abordado las iniciativas relacionadas con la formación continua y la formación de adultos. En el documento definitivo de las negociaciones tripartitas se ha acordado incentivar las medidas destinadas a la formación continua y a la formación de adultos y que los responsables de mejorar esta tarea son el individuo, las empresas, los agentes sociales y el sector público.

El sector público tiene una obligación especial respecto a los colectivos del mercado laboral en mayor desventaja, mientras que los agentes sociales cuentan con una tarea especial en las iniciativas adoptadas por las empresas.

Además del contenido del acuerdo se abordarán los siguientes temas en el otoño del 2006:

- Aumentar el reconocimiento de competencias adquiridas fuera del sistema tradicional de enseñanza.
- Mejorar las ofertas a las personas de otro origen étnico.
- Mejorar el asesoramiento e instrucciones a los empleados y a las empresas.
- Ofrecer un mayor abanico de enseñanza superior para adultos.

- Introducir un nuevo modelo de compensación en el sector de empresas.
- Introducir el copago más flexible en las formaciones del mercado laboral y una nueva estructura de tasas.

El Gobierno y los agentes sociales han acordado una reunión tripartita sobre la formación continua y la formación de adultos entre finales del verano de 2006 y el verano del 2007.

Inversiones en el futuro.

Dinamarca tendrá que ser una sociedad pionera en crecimiento, conocimientos y emprendimiento de empresas. En el sector de globalización se dará prioridad a los siguientes temas:

- Las subvenciones públicas destinadas a la investigación serán incrementadas, de manera que a partir del 2010 asciendan al 1% del PIB.
- Un mínimo del 85% de todos los jóvenes tendrán que participar en una enseñanza secundaria superior en el 2010 y un mínimo del 95% en el 2015.
- Un mínimo del 50% de todos los jóvenes tendrán que terminar una enseñanza superior en el 2015, al mismo tiempo que se reducirá la edad de finalización de carreras.
- El objetivo es que las empresas danesas y las instituciones danesas sean las más innovadoras del mundo y que Dinamarca en el 2015 sea el país que cuente con el mayor número de emprendedores de expansión.
- La formación de adultos y la formación continua serán incentivadas, a través de una mejora de las capacidades de los adultos respecto a la lectura, la escritura y los cálculos, un aumento de 2.000 aprendices adultos y una mejora del sistema, además de la simplificación del sistema de rotación de empleo que se hará permanente.

En función de estas medidas se llevarán a cabo reformas destinadas a impulsar el empleo, mediante la integración, el fomento de la política del mercado laboral, la finalización de los estudios en el tiempo programado y, a largo plazo, a través de un nivel superior de estudios. Todo esto contribuirá a mejorar las finanzas públicas en un 0,5% del PIB.

Hasta el 2012 se destinarán 10.000 millones de coronas a las inversiones en el futuro. Las mejoras serán introducidas gradualmente con un presupuesto anual de 2.000 millones de coronas hasta el 2010 y 1.000 millones de coronas para el 2011 y 2012.

Los partidos que participaron en el acuerdo abordarán las mejoras adicionales en las iniciativas de globalización.

La asignación del presupuesto en los próximos años se negociará durante las negociaciones sobre la Ley de Presupuestos Generales con los partidos que han participado en el acuerdo. Los presupuestos para la globalización requieren asignaciones en los siguientes sectores principales:

- Investigación y desarrollo.
- Enseñanza superior para todos los jóvenes.
- Una enseñanza superior para un mayor número de personas.
- Incentivar la innovación y el emprendimiento.
- Incentivar la formación de adultos y la formación continua.

Acuerdo especial con el Partido Popular Danés sobre la inmigración en el futuro.

El Gobierno y el Partido Popular Danés han acordado un amplio abanico de iniciativas para asegurar que los futuros inmigrantes cuenten con mejores cualidades profesionales. Entre las medidas, cabe señalar el examen de integración, las pruebas del idioma danés y sobre las condiciones sociales del país, además de la ampliación de la tarjeta de empleo para inmigrantes.

El empleo es la mejor vía de integración. Por esta razón, es importante que los inmigrantes conozcan los requisitos de Dinamarca, dónde el empleo es la norma general y los derechos y las obligaciones van muy unidos.

La política de extranjería tendrá también que adaptarse, de manera que Dinamarca se posicione mejor en la competencia sobre la mano de obra internacional cualificada. Se tendrán que poner en marcha iniciativas extraordinarias para atraer a un mayor número de inmigrantes con cualidades profesionales que sean demandadas por el mercado laboral danés.

Un aumento de la inmigración de la mano de obra cualificada impulsará el empleo y, por consiguiente, el bienestar futuro de Dinamarca. Al mismo tiempo, podrá contribuir también a ampliar el actual auge económico que corre el riesgo de ser frenado por la escasez de mano de obra.

Los principales puntos del acuerdo son los siguientes:

Examen de integración

Introduce nuevos requisitos como condición para acceder a un permiso de estancia permanente y al abono del salario social completo, en lugar del permiso temporal y la prestación social reducida. El examen de integración incentiva el deseo de encontrar trabajo.

Examen del idioma danés y sobre las condiciones sociales del país.

Se introducirá un examen del idioma danés y sobre las condiciones sociales del país para los inmigrantes que soliciten la reunificación familiar en Dinamarca y para los predicadores que soliciten permiso de estancia en Dinamarca.

Ampliación del actual sistema de tarjeta de empleo.

Se concederá el permiso de residencia a todas las personas que puedan presentar una oferta de empleo concreta con unas remuneraciones de más de 450.000 coronas danesas anuales. También se ampliará la cantidad de funciones laborales que generan un permiso de estancia.

Establecimiento de un sistema de "tarjeta verde" (green card)

Está basado en un sistema de puntuación que permite a aquellos extranjeros cualificados, sin una oferta concreta pero con buenas posibilidades de empleo, la ampliación de visado de solicitud de empleo hasta un período de 6 meses, con objeto de que puedan buscar empleo en Dinamarca. El sistema de "tarjeta verde" permite también a los estudiantes extranjeros que terminen sus estudios superiores en Dinamarca, la posibilidad de ampliación de su estancia en Dinamarca durante un período de hasta 6 meses para solicitar empleo.

Los efectos del acuerdo: Empleo y Bienestar.

El acuerdo sobre las reformas de bienestar garantiza que el empleo pueda mantenerse inalterado en los próximos 20 años, a pesar de la evolución demográfica caracterizada por un aumento de las personas mayores y un descenso de la población activa.

El acuerdo generará un aumento de la población activa y un descenso del desempleo y, por consiguiente, un aumento del empleo. Comparado con una situación sin reformas, el empleo aumentará en:

- Alrededor de 110.000 en el año 2025.
- Alrededor de 125.000 en el año 2040.

Esto equivale a un aumento del orden del 4 y 5 por 100 respectivamente.

El aumento del empleo se obtendrá a través de:

- El aplazamiento de la jubilación: Aproximadamente unas 85.000 personas en el 2025 y unas 100.000 en el 2040.
- El aumento del empleo de los inmigrantes y de sus descendientes, el impulso de la política del mercado laboral, la mejora de la enseñanza secundaria superior para todos los jóvenes, la mayor rapidez para finalizar las carreras, etc. Aproximadamente 25.000 personas en el 2025 y 30.000 en el 2040.

El efecto positivo en el empleo se traducirá en un aumento del bienestar. Con relación a una situación sin reformas, el acuerdo aumenta el PIB per cápita en alrededor de 20.000 coronas en el 2040 (en precios actuales).

El acuerdo sobre las reformas de bienestar se justifica debido al importante descenso del empleo en los próximos 20 años. Una consecuencia de la evolución demográfica es el aumento del número de personas mayores y un descenso de este colectivo en la población activa.

Los efectos del acuerdo: El Balance en la economía pública

El acuerdo garantiza el equilibrio en la economía pública a largo plazo y crea, al mismo tiempo, margen para las inversiones en el futuro, que ya pueden iniciarse.

Las iniciativas acordadas, inclusive el reajuste de los límites de edad para acceder a la prejubilación y a la pensión a partir del 2025, en caso de aumento de las expectativas de vida, crean un margen económico de aproximadamente el 2% del PIB. De esta cifra, se destina alrededor de una cuarta parte a las inversiones en el marco de la investigación, la enseñanza, la innovación y el emprendimiento de empresas. La mayoría incluirá la financiación del incremento de los costes derivados de la asistencia a la tercera edad y de la sanidad, a medida que asciende el número de personas mayores.

La propuesta sobre el reajuste de los límites de edad a efectos de la prejubilación y de la pensión a partir del 2025, como consecuencia del posible aumento de las expectativas de vida, significa que la sociedad de bienestar será más robusta frente al aumento de la longevidad.

Con los reajustes acordados dentro del marco del sistema de jubilación, Dinamarca será uno de los países con mejor preparación frente a los retos sobre la economía pública que genera el aumento de las expectativas de vida.

Las reacciones al acuerdo

Los agentes sociales

El acuerdo de bienestar divide al movimiento sindical y a las organizaciones de empresarios. Mientras que el primero se muestra extraordinariamente satisfecho, los empresarios advierten que el ascendente problema relacionado con la escasez de mano de obra no queda resuelto con la reforma – ni a corto, ni a largo plazo.

El director de la Central Sindical, Hans Jensen ha manifestado que opina que el acuerdo de bienestar es un regalo para Dinamarca y resulta difícil encontrar una razón para ser pesimista, puesto que a partir de ahora la sociedad de bienestar se desarrollará por una vía correcta. El Sr. Jensen admite que el Gobierno danés ha presentado una cantidad de concesiones que el movimiento sindical nunca había esperado.

Por su parte, el director de la Federación de Empresarios del Comercio y Transportes, Ole Krog, se ha mostrado crítico, ya que, según él, en lugar de una ambiciosa reforma que pueda garantizar el futuro del bienestar, se ha llevado a cabo una serie de reajustes que siguen permitiendo los desequilibrios en el mercado laboral.

Esta postura ha sido compartida por el Consejo Financiero, la Federación de Empresarios del Comercio y Servicios, los Empresarios de Navieras y la Patronal Danesa.

Según los patronos, el acuerdo no satisface la necesidad de mano de obra de las empresas y dentro de pocos años surgirá la necesidad de revisar de nuevo la edad de prejubilación y el sistema de desempleo, si se desea evitar el recalentamiento de la economía.

El director de la Patronal Danesa, DA, Jørn Neegaard Larsen, ha subrayado el riesgo de que Dinamarca se desacople de la elevada coyuntura en la que se encuentra actualmente, si las empresas no pueden cubrir sus demandas.

El Sr. Neegaard Larsen ha señalado también que la falta de iniciativas destinadas a garantizar el aumento de la oferta de empleo generará la pérdida de miles de puestos de empleo que quedarán absorbidos por otros países.

En lo que se refiere a la prejubilación, el representante de la Patronal Danesa ha manifestado que a largo plazo, las modificaciones de las normas de prejubilación y de jubilación general, como consecuencia del aumento de las expectativas de vida, tendrán un efecto positivo. No obstante, el acuerdo ofrece menos que lo propuesto por la Comisión de Bienestar y los políticos han acordado un período transitorio demasiado amplio. Además los empresarios no ocultan que la mejor solución era suprimir la prejubilación.

El Sr. Larsen concluye que en un mundo globalizado se necesita la flexibilidad y la rapidez de adaptación. Por ello, resulta poco realista poner unas fechas de entrada en vigor de entre 13 y 20 años.

Por otra parte, los empresarios opinan que las medidas adoptadas respecto a la activación de parados son insuficientes y lamentan que el Gobierno haya desistido de introducir el endurecimiento de las normas de desempleo para el colectivo comprendido entre los 25 y 29 años.

Los economistas

El presidente de la Comisión de Bienestar, Torben M. Andersen, ha señalado que la factura del bienestar continúa posponiéndose para las futuras generaciones, si no se procede a adoptar medidas adicionales. El acuerdo de bienestar del Gobierno sólo soluciona la mitad o, en el mejor de los casos, una tercera parte del problema.

El presidente de la Comisión de Bienestar critica el contenido del acuerdo del Gobierno y subraya que si, con estas medidas, se cree que se ha cerrado el debate sobre la financiación del bienestar futuro, ha ocurrido un error en la evaluación de la situación. La reforma no es suficientemente amplia y los problemas de financiación surgirán de nuevo muy pronto.

El acuerdo de bienestar es favorable, pero aún queda mucho trabajo por realizar, tanto en lo que se refiere a la edad de jubilación, como en el área de educación, añade el presidente de la Comisión de Bienestar.

Con el acuerdo de bienestar, el Gobierno lleva atrasada la financiación futura del bienestar. En principio, el objetivo del gobierno era la creación de 155.000 puestos hasta el 2040, pero al renunciar a esto y a la duración de la prejubilación, la cifra se ha reducido a 126.000 empleos.

A esto habrá que añadir la congelación de los impuestos que cada año supone elevados costes. Esta medida tendrá que suprimirse a partir de 2010.

El Consejo Económico de Dinamarca, liderado por Peter Birch Sørensen ha calificado el acuerdo de bienestar como un paso hacia delante, si bien es necesario suspender la congelación de los impuestos a partir de 2010 y controlar los costes públicos. Por su parte, el Sr. Sørensen elogia el acuerdo, ya que se ha empezado a tocar los temas claves y delicados, como han sido el aumento de la edad de prejubilación y la edad de jubilación y, como punto muy importante, resalta la norma por la que estos límites de jubilación aumentarán en la misma medida que las expectativas de vida. Esto implicará probablemente reajustes adicionales de la edad de prejubilación y jubilación general que alrededor de 2025 se situarán en 63 y 68 años. No obstante, los expertos del Consejo Económico hubiesen preferido un proyecto más ambicioso respecto al endurecimiento de las normas de prejubilación.

Por otra parte, el director del Instituto danés de Investigaciones Sociales, Jørgen Søndergaard, ha manifestado que en su totalidad, el acuerdo no es suficiente, ya que se necesitan reformas adicionales, si se desea que en el futuro haya recursos para financiar el bienestar con un ascendente número de personas mayores, al mismo tiempo, que desciende la población activa.

El Sr. Søndergaard ha constatado que el acuerdo incrementa el empleo en 126.000 personas hasta el año 2040. Según los cálculos de la Comisión de Bienestar, se necesita el doble de esta cantidad en el mercado laboral para poder financiar la sociedad de bienestar del futuro.

Estas críticas han sido compartidas por el experto en economía danesa, Jens Lundsgaard de la OCDE, quien añade que hay una serie de temas que no han sido incluidos, como por ejemplo, la necesidad de reducir los impuestos sobre la renta a personas físicas. No obstante, es positivo que los políticos aumenten los límites de edad a efectos de la prejubilación y la pensión general de jubilación.

Finalmente, la población danesa ha apoyado las reformas de bienestar adoptadas por el Gobierno, según se desprende de un estudio de opinión llevado a cabo por la agencia Gallup que ha

encuestado a los daneses mediante siete preguntas sobre los temas principales del acuerdo. En todas las cuestiones, inclusive el aumento de la edad de prejubilación y la edad de jubilación, los daneses declaran su apoyo. El 61% de la población danesa se muestra de acuerdo respecto al aumento de la prejubilación de los 60 a los 62 años, mientras que un 51% apoya el aumento de la edad de jubilación a los 67 años.

Además del tema referente a la prejubilación y la jubilación general, la población apoya al adelanto de las ofertas de activación de los parados, la subvención salarial para los inmigrantes y el acceso más fácil a la enseñanza superior por parte de los jóvenes que deseen comenzar pronto sus estudios, además de las pruebas de danés y de las condiciones sociales de Dinamarca para inmigrantes, previo a la solicitud de de reunificación familiar.

Los políticos daneses están sorprendidos por esta acogida, si bien los expertos prevén protestas cuando la población realmente reconozca las consecuencias del acuerdo.

FRANCIA

COMENTARIO GENERAL

En la entrevista concedida a la cadena pública de televisión France 2 el 26 de Junio, el Presidente de la República abordó el tema de la impopularidad del gobierno de Villepin, confirmada por los recientes sondeos de opinión y por las declaraciones de algunos parlamentarios de la propia mayoría.

A ello, Jacques Chirac respondió que el Gobierno cumplía los objetivos fijados, sobre todo en la lucha contra el paro. Así la publicación de estadísticas favorables sobre el empleo y la influencia positiva en la moral de la población por los buenos e inesperados resultados del equipo nacional de fútbol, influyeron, sin duda, en la decisión del presidente de la República de confirmar al primer ministro en su puesto.

Sobre el paro, la preocupación actual de los ciudadanos es saber si esta tendencia a la mejora va a continuar. Los especialistas son prudentes en sus previsiones. Algunos incluso aventuran que el desempleo ha visto ya otros periodos de mejora seguidos de un deterioro de la situación. Y que, en todo caso, el paro se encuentra actualmente al nivel de los primeros meses de 2002, fecha en que la mayoría actual ganó las elecciones.

El descenso del desempleo, no parece beneficiar a los denominados "seniors". Efectivamente, se constata que los mayores de 50 años tienen pocas probabilidades de ser contratados. El Gobierno pretende solucionar el problema poniendo fin a los dispositivos de retiro anticipado y facilitando el

mantenimiento en el empleo mediante la incitación a las empresas para que contraten en este sector de la población. A este objetivo primordial responde el Plan Nacional de Acción – concertado- para el Empleo de los Seniors, presentado oficialmente a primeros de junio.

En la reunión de la Comisión Nacional de Negociación colectiva -celebrada el 26 de junio-, el Gobierno anunció la revalorización del SMIC (Salario Mínimo Interprofesional) Esta revalorización ha sido de 3,05%. El Gobierno podía haberse contentado de una subida equivalente a la inflación (un 2,75%); el rigor presupuestario expresado por el primer ministro parecía que esta iba a ser la decisión del Ejecutivo. Es muy probable que, las declaraciones de Nicolás Sarkozy, presidente del partido UMP (mayoría parlamentaria) y posible candidato a las elecciones presidenciales, sobre la pérdida del poder adquisitivo de los asalariados haya decidido al primer ministro a conceder este incremento complementario.

En la tradicional entrevista televisada, con motivo de la fiesta nacional del 14 de Julio, el Presidente de la República no ha respondido a la insistente pregunta de los periodistas sobre su posible candidatura a la presidencia de la República en el año 2007. Una gran mayoría de comentaristas políticos piensan que Jacques Chirac no se presentará y que su silencio está motivado por la voluntad de conservar la autoridad necesaria hasta el término de su mandato.

En el ámbito de la migración , cabe destacar el recurso presentado por Senadores socialistas, y comunistas ante el Consejo Constitucional, relativo a la llamada Ley “Sarkozy” sobre la Inmigración y la Integración. Los argumentos esgrimidos por los recurrentes son: la necesidad de legalizar la situación de los que llevan 10 años viviendo en Francia porque ello implica una voluntad de integración y ,además, ha contribuido a la riqueza del país. Otros argumentos son el derecho a tener una vida familiar normal y el respeto a la dignidad humana. Según los parlamentarios de la oposición la mayoría de los inmigrantes que no puedan legalizar su situación no abandonarán el territorio, sino que pasarán a la clandestinidad.

En cuanto a las demandas de asilo, según el informe publicado el 11 de julio por la organización Forum de Refugiados el número de demandantes de asilo disminuye en Francia y en el resto de Europa. Esto es debido, según la citada organización, no a la desaparición de las causas sino a un reforzamiento de los dispositivos de seguridad previstos en las políticas migratorias. En Francia se ha pasado de 82.000 demandantes en 2002 a 60.000 en 2005. Y la tendencia se confirma: en el primer trimestre de 2006, el número de primeras demandas ha disminuido de 30 a 35%, como lo confirma la Oficina Francesa de Protección de Refugiados y Apátridas (OFPRA).

En el ámbito de la seguridad social, las cuentas relativas a la salud en 2005, publicadas el 12 de julio por la DREES (Dirección de Investigación, Estudios, Evaluación y Estadísticas de los Ministerios de Empleo y Sanidad) muestran que la reforma del seguro de enfermedad ha frenado

solo ligeramente la tendencia al aumento de los gastos de salud y ha contribuido a aumentar el coste a cargo de los asegurados.

En cumplimiento de lo anunciado por el presidente de la República el pasado 14 de noviembre, sobre la creación de un servicio civil voluntario, se ha publicado en el Boletín Oficial de 13 de julio el [decreto](#) 2006-838 de 12 de julio del servicio civil voluntario

Este dispositivo ofrece a los jóvenes la posibilidad de integrarse en el mundo del empleo, participando –por una duración de seis, nueve o doce meses y un mínimo de 26 horas por semana- en diferentes cuerpos de oficios en la defensa, la policía, el medio ambiente, la salud, la cultura o el sector asociativo. Podrá ser propuesto por cualquier organización o sociedad pública o privada que tenga una misión de interés general o de inserción profesional, una vez homologada por la Agencia Nacional para la Cohesión Social y la Igualdad de Oportunidades.

GRECIA

COMENTARIO GENERAL

Situación política y social

A final de agosto los directivos de la Confederación General de Trabajadores Griegos (GSEE) y de la Federación de Industrias Griegas (SEB) fueron recibidos por el primer Ministro, Costas Caramanlis, inaugurando así un ciclo de entrevistas del Gobierno con los representantes de los interlocutores sociales en vistas de la Feria internacional de Tesalónica de septiembre, que marca la tradicional vuelta al trabajo a nivel socioeconómico.

A las entrevistas asistieron también los Ministros de Economía y Hacienda, Georgios Alogoskoufis, de Desarrollo, Dimitris Sioufas, y de Trabajo, Savvas Tsitouridis.

Éste último ha subrayado que la reunión ha sido útil y constructiva, que el Gobierno ha hecho el inventario de los resultados de su política, subrayando el crecimiento del papel de las partes sociales y recordando que en los dos últimos años el desempleo ha disminuido en manera constante, habiendo aumentado los gastos sociales, como atestigua el presupuesto de 2006.

En el capítulo de la seguridad e higiene en los lugares de trabajo, Tsitouridis ha insistido en el hecho de que el Gobierno ha reforzado el papel de los mecanismos de control, mientras que en relación con el dossier sobre seguridad social ha estimado que la GSEE debería revisar su posición y participar en el diálogo.

Por su parte, el presidente de la GSEE, Yannis Panagopoulos, ha criticado firmemente la política del Gobierno, subrayando que la subida de los precios, el aumento del desempleo juvenil, la depreciación de la seguridad social y la degradación de la situación en las universidades constituyen la mejor sentencia sobre la política del gobierno.

Panagopoulos ha declarado que, además de un cambio radical de política, la GSEE propone medidas concretas, como el aumento de la prestación de desempleo en un 40% y del 20% para el segundo año de desempleo, con la prolongación de la duración de dicha prestación.

Por último ha invitado a los trabajadores a participar en la manifestación del 9 de septiembre en Tesalónica.

En la entrevista entre Caramanlis y el Presidente de la SEB, Dimitris Daskalopoulos, en presencia del Ministro de Economía, Alogoskoufis, éste ha subrayado que el Gobierno tiene muy en cuenta el punto de vista de los interlocutores sociales, añadiendo que la reunión ha permitido una información exhaustiva sobre los «resultados positivos de la economía griega». «Hemos solucionado los problemas que han surgido después de los Juegos Olímpicos y el crecimiento actual es fuerte, el desempleo disminuye y el programa de reformas se está aplicando», recordando la reforma fiscal promovida por el Gobierno y que contribuirá a resolver las injusticias a expensas de los asalariados. A tal respecto, el Ministro ha subrayado que los recursos destinados al apoyo de salarios y pensiones bajos ya están garantizados.

El Ministro de Desarrollo, Dimitris Sioufas, ha observado que el Gobierno ha dado una importancia particular al diálogo con los interlocutores sociales y que se confía en el nuevo modelo de desarrollo del país.

Por su parte, el Presidente de SEB ha afirmado que su entrevista con el Primer Ministro ha permitido discutir de los sistemas de seguridad social, de la educación, de la economía y de la reforma constitucional, subrayando que el programa nacional de reformas constituye el instrumento básico de la política económica por que progresen los cambios.

El Presidente de la Unión de los Industriales griegos, Dimitris Dascalopoulos, ha afirmado que uno de los mayores problemas del país es que tanto la clase política como la población parecen reacios y tienen casi miedo de las reformas. Dascalopoulos ha añadido que una de las reformas más necesarias se refiere al sistema de pensiones.

En relación con la propuesta de la patronal sobre la organización de un debate sobre la modificación de la Constitución griega, el Presidente de la Unión de los Industriales ha declarado que representa el testimonio de la voluntad y de la responsabilidad de la Unión en dar nueva fuerza y nueva energía para el desarrollo del país.

Según el Informe presentado por Ierotheos Papadopoulos, Director de la Representación de la Unión Europea en Grecia, la situación económica del país no satisface a casi nueve griegos sobre 10, concretamente al 89%, uno de los porcentajes más altos en toda Europa. El 79% no se considera garantizado por el sistema de asistencia y previsión social. No obstante estos datos, el 64% de los entrevistados se declara satisfechos de la calidad de la vida el 51% espera en una mejora en los próximos cinco años.

Situación económica

Según los datos del Servicio Nacional de Estadística (ESYE), en el segundo trimestre de 2006, el índice del PIB ha aumentado el 4,1% respecto del mismo periodo del año anterior, causado sobre todo por el aumento de la demanda de la economía del 4,7%.

Por su parte, el índice de la producción industrial registró en junio un aumento interanual del 2,6%. Las inversiones registraron un aumento del 14%, las importaciones aumentaron el 6,6% y las exportaciones disminuyeron el 0,7% respecto del segundo trimestre de 2005.

En cuanto al déficit comercial, en los cuatro primeros meses de 2006, aumentó en 600 millones de euros, alcanzando los 11.000 millones. Las exportaciones alcanzaron los 5.000 millones de euros, mientras las importaciones los 16.000 millones.

En lo que atañe a la inflación, según los datos del ESYE, en el mes de julio el índice de los precios de consumo ha registrado un aumento del 3,8% respecto del mismo periodo del año anterior, es decir +0,6% respecto del mes de junio de 2006, frente a una disminución del 1,2% que se había registrado en el periodo junio/julio 2005.

La variación interanual agosto 2005-julio 2006, en comparación con el año pasado, ha registrado un aumento del 3,5%.

El mes de agosto, según el ESYE, ha registrado un aumento del 3,5% frente al 3,7% del año anterior, registrando una disminución del 0,7% respecto del índice del mes anterior (julio 2006).

La variación interanual septiembre '05-agosto '06 ha registrado un aumento del 3,5% respecto del mismo periodo del año anterior.

ITALIA

COMENTARIO GENERAL

Situación política

El nuevo Gobierno italiano, presidido por Romano Prodi, goza de una amplia mayoría en la Cámara de Diputados, pero de una muy escasa en el Senado. En un sistema de bicameralismo

perfecto, como es el italiano, ello se traduce en un serio problema que condiciona la actividad del ejecutivo, máxime cuando su mayoría se basa sobre una coalición de 7 u 8 partidos poco homogéneos.

Así, en el mes de julio, el Gobierno se ha visto obligado a recurrir reiteradamente al voto de confianza para evitar sorpresas, y en agosto, con las Cámaras cerradas, se han intensificado los intentos de reforzar la unidad de la coalición y eventualmente aumentar el peso de la mayoría gracias a la crisis de la oposición.

En efecto, la coalición de centroderecha ha entrado en una fase de crisis profunda, en la que se ha puesto en discusión el mismo liderazgo de Berlusconi, mientras la "Lega Nord" y los centristas de UDC han acentuado su autonomía.

En definitiva, se considera que la "Casa delle Libertà" se halla en vías de disolución y que los partidos que la integran deben construir algo nuevo, incluso con un líder nuevo. Algo análogo, pues, a lo que le ocurrió a la actual mayoría como consecuencia de la derrota electoral en 2001.

La unidad de la mayoría, de todas maneras, no es tan sólida como asegura Prodi, y no es de descartar que en septiembre, cuando se prepare y presente el proyecto de ley de Presupuesto, se deparen sorpresas negativas para el Ejecutivo, lo que no resultaría muy beneficioso para Italia en estos momentos delicados para la economía, ya que hoy por hoy la única alternativa al Gobierno de Prodi sería la de nuevas elecciones, con las consabidas consecuencias que ello acarrearía.

Situación económica

Los sensibles incrementos registrados en cuanto a producción industrial, facturación y cartera de pedidos y la estabilidad de la inflación han sido interpretadas como síntomas muy positivos de una recuperación económica que permiten consolidar la dinámica positiva y conseguir un crecimiento económico más en consonancia con la media europea, como ha indicado el Ministro de Economía en varias ocasiones.

Por otra parte, han resultado muy positivos, y muy superiores a las previsiones, los ingresos fiscales en junio

El conjunto de estas dos tendencias ha creado un clima eufórico en ambientes sindicales y en algunos sectores de la coalición de mayoría, que han insistido en que el proyecto de ley de presupuestos puede y debe incluir medidas menos rígidas de lo previsto, sobre todo en materia social (pensiones, sanidad, etc.), y confirmar la fuerte disminución (5 puntos) de la cuña fiscal, prometida por Prodi.

El Ministro de Economía, por su parte, ha reiterado que el momento positivo no cancela la gravedad de la situación y que, si se quieren consolidar las tendencias positivas, es necesario

mantener el rigor previsto en su día, lo que no significa que en materia sociolaboral no se puedan conceder los beneficios ya prometidos.

En el mes de septiembre, con la preparación del proyecto de ley de presupuestos, el Gobierno se verá obligado a especificar las medidas estructurales (las más discutidas) muy genéricamente indicadas en el Documento de Programación, presentado a finales de junio. Sólo en tal ocasión se sabrá si el diálogo entre los partidos de la mayoría y entre Gobierno y Agentes Sociales habrá respetado las exigencias indicadas por el Ministro de Economía: volver rápidamente al respeto de los parámetros de Maastricht, con una política económica rigurosa que secunde el crecimiento y con medidas estructurales que lo refuercen y consoliden.

Situación social

Los temas dominantes en el bimestre de referencia no constituyen una novedad, ya que son los que vienen animando el debate veraniego de los últimos años: la inmigración y las pensiones.

El primero ha adquirido aspectos dramáticos: han continuado, y aumentado, los desembarcos de clandestinos y las tragedias debidas sobre todo a las condiciones de las embarcaciones utilizadas. Así, los centros de acogida de Sicilia han llegado a hospedar un total de personas que es el doble de los puestos disponibles. Esta situación ha inducido al Gobierno a estudiar las modificaciones necesarias de la ley de extranjería, y a reiterar la urgencia de una intervención de la UE.

Todo ello, sin embargo, no ha modificado, de momento, la actuación del Gobierno, que a primeros de agosto ha presentado el esquema del Decreto que, como había prometido meses antes, permitirá, cuando se apruebe definitivamente, la regularización de todos los que presentaron la solicitud sobre la base del Decreto de 14 e febrero de 2006. En aquella ocasión fueron unas 500.000 las solicitudes presentadas, pero sólo 170.000 las admitidas.

En cuanto a las pensiones, las intenciones del Gobierno son claras, reiteradas y urgentes: para asegurar la sostenibilidad del sistema es imprescindible intervenir inmediatamente, como, por otra parte, pide la misma UE.

Y ¿Cómo intervenir? El sindicato se opone con fuerza a toda medida, que necesariamente será restrictiva. Por ello, el Ministro de Trabajo ha asegurado repetidamente que «toda hipótesis de intervención será concordada con los interlocutores sociales».

PAISES BAJOS

SITUACIÓN ECONÓMICA, JULIO/AGOSTO DE 2006⁵

Imagen Coyuntural

La imagen coyuntural de los Países Bajos a finales de julio se muestra invariablemente positiva. El centro de gravedad de los indicadores en este momento coyuntural se sitúa claramente en fase de alta coyuntura. El crecimiento económico en el primer trimestre es, con el 2,9%, mucho mayor que el de la media de 2005.

En julio ha retrocedido ligeramente la confianza de los consumidores después de diez meses de constante crecimiento. No obstante, los compradores se sienten mucho más optimistas que pesimistas.

La confianza de los fabricantes industriales aún ha crecido más en julio, alcanzando el nivel más alto desde 1985. Los empresarios del sector de prestación de servicios también se mantienen optimistas con respecto a sus ventas y a sus pedidos.

El volumen de exportaciones en mayo de este año (tras la corrección por los días laborables) fue un 6% mayor que en el mismo mes del año anterior. La producción industrial fue tras esa misma corrección un 1,8% mayor que en el ejercicio anterior.

El crecimiento del consumo ha seguido intensificándose en los últimos meses. En mayo el consumo interno, tras la corrección por los cambios de precios y los diferentes días de compra, fue un 3,5% mayor que en el año anterior.

La inflación aumentó ligeramente en junio hasta situarse en el 1,3%. Los precios de venta industriales fueron en junio un 6,1% más altos que en el ejercicio anterior. El interés bancario permaneció invariable en ese mes.

En el segundo trimestre de 2006 ha seguido bajando el desempleo. En el trimestre anterior creció el número de puestos de trabajo por cuarto trimestre consecutivo. La cantidad de vacantes abiertas sigue siendo elevada y las horas de trabajo temporal aún han crecido más.

⁵ Fuente: Oficina Central de Estadística, agosto de 2006.

Producto Interior Bruto

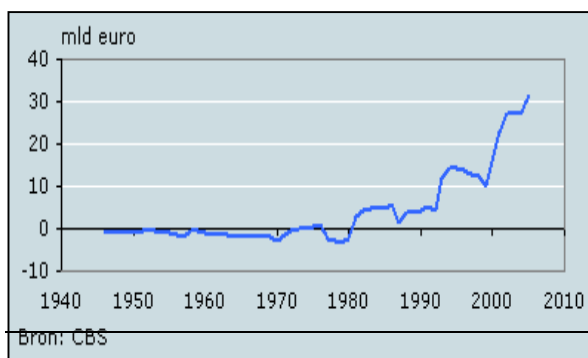
	Asunto	Balance Macro-económico				
		Producto Interior		Valor añadido		Remanente de explotación/ingresos combinados
		Precios brutos de mercado	Precios netos de mercado	Valor añadido (precios brutos básicos)	Valor añadido (precios netos básicos)	Remanente de explotación/ingresos combinados (brutos)
	Año					
Precios en curso en miles de millones de euros	2005*	505 646,0	430 245,0	449 041,0	373 640,0	194 695
	2004*	489 854,0	416 417,0	435 837,0	362 400,0	184 623
	2003	476 945,0	405 484,0	425 256,0	353 795,0	178 848
	2002	465 214,0	395 787,0	414 374,0	344 947,0	175 658
	2001	447 731,0	381 866,0	397 556,0	331 691,0	170 196
	2000	417 960,0	356 652,0	373 415,0	312 107,0	161 182
	1999	386 193,0	329 867,0	344 335,0	288 009,0	146 814
	1998	362 464,0	310 081,0	324 027,0	271 644,0	140 177
	1997	342 237,0	292 928,0	306 539,0	257 230,0	134 884
	1996	319 755,0	272 605,0	287 079,0	239 929,0	124 553
	1995	305 261,0	260 035,0	275 686,0	230 460,0	118 389

© Centraal Bureau voor de Statistiek, Voorburg/Heerlen 2006-08-08

Datos provisionales- Porcentaje de variación de PIB

2002	2003	2004	2005	2006	
				1er trimestre	2º trimestre
0,6	-0,9	1,7	1,1	2,9	2,4

Balanza comercial



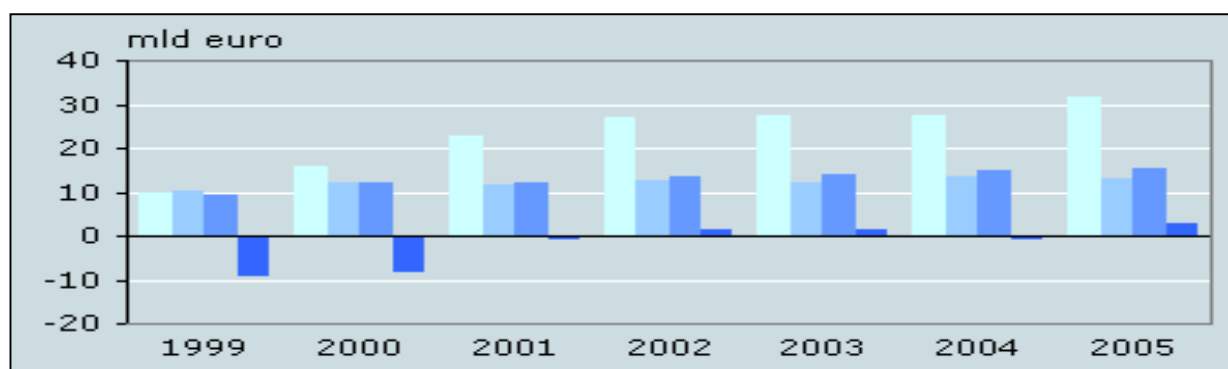
En 2005 el valor de las exportaciones en los Países Bajos superó en 31.500 millones de euros al de las importaciones. Anteriormente el saldo comercial nunca había sido tan elevado. En relación con el año anterior la balanza comercial creció en 4.000 millones de

euros y en relación a 1999 en más de 20.000 millones de euros. Este espectacular crecimiento se debe sobre todo al fuerte aumento de la balanza comercial de productos químicos y de alimentación. Tras Alemania, Holanda es el país de la UE-15 con una balanza comercial más positiva.

Leyenda: mld = valor de las **exportaciones** en miles de millones

Casi la mitad del crecimiento de este indicador entre 1999 y 2005 se debe al aumento del saldo comercial de los productos químicos y alimentarios.

Balanza Comercial (en miles de millones)



Leyenda: Total.
Alimentos y animales vivos
Química
Balanza comercial excluyendo química, alimentos y animales vivos

Confianza de los Consumidores

La confianza de los consumidores holandeses ha mejorado mucho en el plazo de un año. En los otros países europeos este indicador ha crecido con menos fuerza. Se sienten más optimistas, sobre todo en lo que respecta al futuro del desempleo. No obstante, este indicador ha retrocedido ligeramente en el mes de julio tras diez meses de constante crecimiento.

Industria

La industria holandesa ha producido un 1,8% más en mayo de 2006 (tras la corrección por las diferencias en los patrones de días laborales) que en el mismo mes de 2005. En los primeros cinco meses de 2006 se ha producido un 0,9% más que en el ejercicio anterior.

En casi todos los sectores este indicador ha sido mayor que en el ejercicio anterior, especialmente en la industria del metal que ha tenido un crecimiento del 3%. El sector del papel y la industria gráfica produjo menos que en mayo del año anterior.

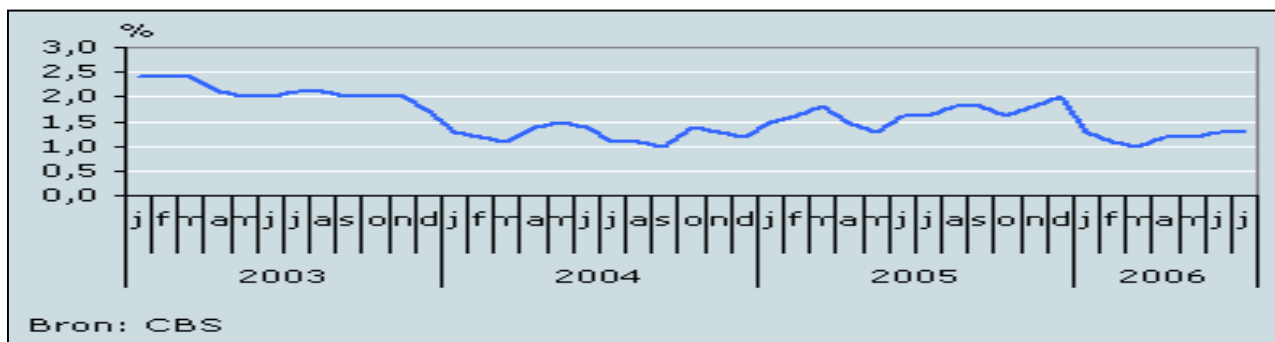
Por otra parte, la industria ha vendido un 15% más en mayo de 2006 que en el ejercicio anterior. Este es el mayor crecimiento de ventas en más de cinco años. En los cinco primeros meses del año las ventas fueron un 9% mayores que en el mismo periodo del año anterior.

La mitad del incremento en las ventas de mayo se debe a precios más elevados. En este mes de nuevo se ha alcanzado un nuevo récord en el precio del petróleo crudo. Especialmente han aumentado los precios en la industria química, un 16%.

Inflación

En el mes de julio el valor de inflación no ha variado. Al igual que en junio los precios para los consumidores son un 1,3% más altos que en el ejercicio anterior.

Evolución de la inflación



Evolución de la Inflación	%
Septiembre 2005	1,8
Octubre 2005	1,6
Noviembre 2005	1,8
Diciembre 2005	2
Enero 2006	1,7
Febrero 2006	1,3
Marzo 2006	1,1
Abril 2006	1
Mayo 2006	1,2
Junio 2006	1,2
Julio 2006	1,3

Los precios de alquiler de viviendas (registrados a 1 de julio de este año) han crecido una media del 2,8% en relación con el ejercicio anterior. Este crecimiento es muy superior al de aquel momento, en el que se produjo un aumento del 2,0%. También ha subido mucho el precio del gas y de la electricidad.

La evolución de los gastos de vivienda ha tenido un efecto de incremento sobre la inflación. Sin embargo, se han producido otras evoluciones con efecto decreciente y el resultado ha sido que se ha mantenido invariable en julio.

Los precios de los coches nuevos fueron en media más bajos debido al cambio en las tasas fiscales. Se han reducido las de los vehículos que ahorran energía y han aumentado para los que consumen mucha energía. La evolución de precios de ropa y calzado también ha tenido un efecto decreciente sobre la inflación. La inflación armonizada ha ascendido al 1,8% en julio.

Interés bancario

El interés bancario a largo plazo, medido como el interés de préstamo estatal a diez años, fue del 4% en julio. Este nivel es el mismo de mayo y de junio.

Desempleo

El desempleo registrado en el segundo trimestre de 2006, tras la corrección por los efectos estacionales, ha sido de 407.000 parados. Este es el valor más bajo desde el verano de 2003. En la primera mitad de 2006 el paro descendió en casi 60.000 personas.

El porcentaje de población desempleada en el segundo trimestre de este año es del 5,5. Un año antes era del 6,7%. El desempleo entre los jóvenes ha caído relativamente más deprisa.

En los últimos seis meses, en los Países Bajos ha disminuido mucho el desempleo. Tras el periodo octubre-diciembre de 2005 se ha reducido en 60.000 personas. En los tres primeros trimestres de 2005 este indicador rondaba la cifra de 490.000 parados.

En el segundo trimestre de 2006, el número de desempleados de entre 15 y 24 años fue de 86.000, o sea 32.000 menos que en el año anterior. El mayor descenso en los jóvenes se produjo entre los hombres. En un año ha bajado en 23.000. El desempleo juvenil femenino sólo ha disminuido en 9.000 mujeres.

El porcentaje de desempleo entre los jóvenes bajó en un año desde el 13,8% hasta el 10,3%. En otros grupos de edad también bajó el porcentaje, pero el descenso ha sido menor. Tanto entre la gente con edad comprendida entre 25 y 44 años como entre los mayores de 45 años, el porcentaje de desempleo en el periodo abril-junio fue algo menor del 5%.

Población activa desempleada por sexo y por edad									
		15-24		25-44		45-64		Total	
		%	X 1000	%	X 1000	%	X 1000	%	X 1000
Hombres									
2006	Abr-jun	8,9	39	3,8	82	4,2	69	4,5	190
2005	Abr-jun	13,6	62	5,0	109	4,9	78	5,9	250
2004	Abr-jun	14,1	65	5,1	115	4,5	69	5,8	249
Mujeres									
2006	Abr-jun	11,8	47	6,1	106	5,8	63	6,7	217
2005	Abr-jun	14,1	56	7,2	126	6,0	60	7,7	242
2004	Abr-jun	13,7	57	7,0	121	5,9	56	7,5	236
Total									
2006	Abr-jun	10,3	86	4,8	188	4,9	132	5,5	407
2005	Abr-jun	13,8	118	6,0	235	5,3	139	6,7	492
2004	Abr-jun	13,9	122	5,9	236	5,0	127	6,6	485

REINO UNIDO

UN NUEVO PACTO PARA EL BIENESTAR

Introducción

El presente informe pretende exponer las ideas principales del Proyecto de Ley de Reforma del Estado del Bienestar, presentado el día 5 de julio de 2006, en el cual se establecen medidas de reforma en relación con la prestación de incapacidad, las familias monoparentales y los trabajadores de mayor edad. Entre las medidas expuestas en el citado Proyecto de Ley cabe destacar la creación, a partir del 2008, de una nueva prestación contributiva asociada a las retribuciones denominada Prestación para el Empleo y el Apoyo (Employment and Support Allowance).

Prestaciones por incapacidad

El número de solicitudes de incapacidad se ha triplicado entre finales de los setenta y mediados de los noventa. Además, durante la última década, las características de los solicitantes han cambiado: un tercio de los mismos alegan, como primera causa de incapacidad, problemas de salud mental, comparado con una quinta parte a mediados de los noventa; igualmente, algo más de un tercera parte de los nuevos demandantes proceden de otras prestaciones como el desempleo.

Desde mediados de los noventa el número de personas que acceden a la incapacidad ha disminuido en un tercio, pero el número total de perceptores se ha mantenido estable debido a que las personas perciben la misma durante un periodo más largo.

Las principales deficiencias se mantienen:

- Se ha hecho poco para prevenir el desvío de personas procedentes de otras prestaciones a la prestación de incapacidad.
- El acceso a estas prestaciones está deficientemente gestionado.
- Esta prestación atrapa de por vida a las personas en una situación de dependencia.
- Aquellos que intentan regresar a la actividad laboral de forma voluntaria o través de formación, corren el riesgo de ser considerados aptos para el trabajo y perder sus prestaciones.

Las principales medidas que deben adoptarse deben conducir a:

- Reducir el número de personas que dejan de trabajar por enfermedad.
- Incrementar el número de individuos que dejan de ser perceptores de incapacidad.
- Conocer mejor las necesidades de los perceptores, con pagos adicionales a las personas con un mayor grado de incapacidad.

Se reducirá el número de personas que accedan a esta prestación a través de:

- Mejorar la salud en el lugar de trabajo a través del desarrollo de unos lugares de trabajo más saludables y una mejor gestión de las bajas laborales, potenciando el regreso al trabajo a la mayor brevedad.
- Favorecer la salida de la misma, mediante la transformación de los procedimientos de las Unidades de Valoración de la Incapacidad (Personal Capability Assessment, PCA) centrándose en garantizar la aptitud de las personas para el trabajo más que en garantizarles el acceso a la prestación, junto con la modernización de los mismos.
- Apoyar a los médicos de atención primaria en su labor de favorecer el retorno a la actividad laboral.
- Simplificar La Incapacidad Temporal (Statutory Sick Pay).

Como medidas concretas, apenas se pueden destacar las siguientes:

- Continuar con el progreso conseguido con el proyecto “Camino al trabajo” (Pathway to Work), extendiendo su aplicación a todo el país para el 2008.
- Introducir, a partir de 2008, la nueva Prestación para el Empleo y el Apoyo (Employment and Support Allowance) como una nueva prestación contributiva asociada a las retribuciones, que sustituirá a la Prestación por Incapacidad (Incapacity benefit) y a la Garantía de Ingresos (Income Support). Se tendrá derecho a la misma bajo el condicionante de someterse a entrevistas encaminadas a la obtención de un empleo, accediendo a participar en actividades relacionadas con el trabajo. Si el solicitante no cumple con sus nuevas obligaciones, la nueva prestación se irá reduciendo hasta el nivel del Subsidio de Buscadores de Empleo (Jobseeker’s Allowance). Sin embargo,

aquellos solicitantes con invalidez más severa, percibirán la nueva prestación sin condiciones y en una mayor cuantía.

Familias monoparentales

La tasa de empleo de las familias monoparentales se sitúa en la cifra récord del 56,6%, el número de los mismos que perciben el Complemento de Ingresos (Income Support) ha descendido en 230.000 desde 1997, sin embargo, el número de los mismos sin trabajo y recibiendo en Income Support permanece elevado.

En Nuevo Pacto para Familias Monoparentales ha aumentado las perspectivas de empleo en aquellos que participan en las mismas.

Se propone:

- Mantener entrevistas trimestrales con los padres cuyos hijos tengan al menos 11 años.
- Mantener entrevistas semestrales con los padres que han recibido prestaciones durante el año anterior y su hijo es menor de 11 años.
- Favorecer un mayor apoyo durante el primer año como familia monoparental.
- Establecer algún incentivo para aquellos padres que realicen actividades para acceder al mercado laboral.
- Establecer nuevas vías de desarrollo para incrementar el apoyo realizado por los Jobcentre Plus.

Ancianos

En 2024 se estima que el 50% de la población superará los 50 años, debido al incremento de la esperanza de vida y una baja tasa de natalidad. El desempleo a partir de esa edad es bajo, pero la inactividad es elevada. Además, dejan de trabajar a una temprana edad debido a problemas de salud. Esto tiene como efecto que la tasa de empleo para personas entre 51 y la edad de jubilación es menor que para la población en general.

Para incrementar esta tasa de empleo se debe:

- Alinear las políticas activas de empleo de los jóvenes con las destinadas a las personas de mayor edad.

- Incrementar el apoyo a aquellos demandantes del subsidio de desempleo que se reincorporen a la actividad profesional después de los 50 años.
- Establecer tutorías para personas próximas a los 50 o que superen dicha edad.
- Establecer con los empresarios jornadas de trabajo flexibles para los trabajadores de mayor edad

RUMANÍA

COMENTARIO GENERAL

Situación política

El Primer Ministro, Calin Popescu Tariceanu, ha declarado que, a partir del 1 de enero de 2007, Rumanía deberá ganar el reto de una "integración de calidad", gracias al aumento de la absorción de los fondos comunitarios. Se pondrá el acento sobre la descentralización y a tal respecto ya están listas, para las próximas semanas, algunas modificaciones de ley. El intento es, sobre todo, el de acercar las decisiones a los ciudadanos.

La prioridad para el próximo período está representada por la necesidad de mejorar la eficiencia de la administración, es decir aumentar sus capacidades. Según el Primer Ministro las autoridades locales son las que mejor pueden detectar las necesidades de la comunidad.

Tariceanu, preocupado por el bajo nivel de absorción registrado por los diez países de reciente adhesión, ha añadido que Rumanía no conseguirá absorber los 31.000 millones de euros de los Fondos adjudicados para el período 2007-2013 si se basa sólo en la capacidad de la administración de elaborar proyectos y obtener su financiación por parte de Bruselas.

Según un sondeo de la Fundación para una Sociedad Abierta, el 54% de los rumanos creen que la evolución del país es negativa. El 39% tiene poca o ninguna confianza en la Unión europea, y sólo el 42% confía en las instituciones. Las mayores preocupaciones se refieren al estándar de vida, la corrupción y el funcionamiento de las instituciones.

Situación económica

Caroline Lucas, miembro de la Comisión para el Comercio Internacional del Parlamento europeo, ha declarado que el principal problema que podría retrasar el acceso de la Rumanía a la UE es la falta de estructuras que puedan permitir la supervivencia de las comunidades rurales después de la adhesión. Rumanía tiene que hacer todos los esfuerzos posibles para sostener a los

agricultores, para que el país no se encuentre en la misma situación en la que se encontró Polonia, donde miles de agricultores quebraron después de la entrada en la UE. Agricultura ya está marcada con tres tarjetas rojas, y este sector crea muchas preocupaciones entre las autoridades comunitarias.

El Ministerio de Hacienda ha declarado que en el año 2006, el déficit de presupuesto aumentará del 0,9% al 2,5% del PIB en consecuencia con la ratificación del balance que permitirá la asignación de fondos a infraestructuras viarias, educación y sanidad.

Otros fondos tendrían que ser asignados al Ministerio de Ambiente para la manutención de sistemas de defensa contra las inundaciones y la reconstrucción de las instalaciones destruidas por las catástrofes del último año.

Según los datos del Banco Nacional de Rumanía, el total de las inversiones extranjeras directas aumentó en los primeros cuatro meses de 2006 del 130%, alcanzando los 2.300 millones de euros, frente a los 1.000 registrados en el mismo periodo del año anterior. Las autoridades rumanas prevén que las inversiones alcanzarán los 6200 millones en el año 2006, no incluyendo la privatización del Banco Comercial de Rumanía y la Caja de Ahorro CEC.

Según los datos del Instituto Nacional de Estadística, en el mes de mayo, el ritmo de crecimiento de la producción industrial ha subido significativamente, superando el 15,7% respecto del mismo periodo del año anterior, y del 0,5% respecto del mes de abril. El ritmo de crecimiento en los primeros cinco meses de 2006 es del 5,9%.

La tasa de inflación ha disminuido un 0,15% en el mes de junio, frente al 0,6% del mes de mayo, pero el aumento del índice de los precios de consumo sigue estando por encima del 7% desde junio 2005.

Desde diciembre 2005, la tasa de inflación ha alcanzado el 2,67% en los primeros seis meses, con una tasa media mensual del 0,4%.

El objetivo previsto por el Banco Nacional de Rumanía era de una tasa del 5%, con un margen de variación de +/- 1%. Aunque el Gobernador del Banco Nacional, Mugur Isarescu, haya anunciado que la inflación superará al menos un 0,8% el margen de variación previsto, a partir del mes de abril, por primera vez desde la caída del comunismo, se ha registrado una disminución de la tasa de inflación.

Situación social

El Ministro de Trabajo, Solidaridad Social y Familia ha declarado que la modificación del Código de Trabajo se realizará en el próximo otoño, antes de la publicación del Informe de la Comisión

Europea. Las reuniones con las partes sociales han comenzado ya, y una de las modificaciones más importantes afectará a los despidos colectivos.

Según el director del Departamento Jurídico del Consejo Nacional de las Pymes, Ana Bontea, los despidos colectivos se desarrollarán en dos fases: la primera será de información a los trabajadores, y la segunda de despido. Las dos fases serán bien reglamentadas y los plazos serán más largos.

Otras modificaciones serán dirigidas a los trabajadores con contrato temporal, que no podrán percibir una retribución inferior a la de los contratados a tiempo indeterminado. El sueldo de los trabajadores a tiempo parcial tendrá que ser calculado en base a las horas efectivas de trabajo, y se eliminará el límite de dos horas diarias para los contratos a tiempo parcial.

AREA DE MERCADO DE TRABAJO

EMPLEO/DESEMPLEO**ALEMANIA****ESTADÍSTICAS LABORALES A JULIO 2006**

Evolución del mercado laboral	Mes / año			Variación respecto al mismo mes del año anterior	
	Julio 2006	Junio 2006	Mayo 2006	Absolutos	En %
Población activa (promedio mensual)	---	39.064.000	38.904.000	260.000	0,7
Empleados cotizantes a seguridad Social	---	---	26.228.300	54.164	0,2
Desempleados	4.386.143	4.398.632	4.535.317	-450.550	-9,3
De ellos:					
(49,1%) Mujeres	2.152.110	2.122.487	2.157.499	-129.579	-5,7
(50,9%) Hombres	2.233.873	2.276.064	2.377.705	-321.086	-12,6
(12,4%) Jóvenes < de 25 años	543.167	489.727	507.220	-109.105	-16,7
De ellos (2,7%) < de 20 años	119397	96.677	98.862	-18.409	-13,4
(25,8%) Mayores de 50 años	1.131.813	1.152.952	1.179.222	-73.720	- 6,1
De ellos (12,7%) Mayores de 55 años	558.435	566.416	574.679	-26.867	-4,6
(14,5%) Extranjeros	633.865	643.428	658.209	-39.970	-5,9
Tasa de desempleo (%)					
- en relación con la población civil activa	10,5	10,5	10,8	11,7	---
- en relación con la población civil asalariada	11,8	11,8	12,2	13,0	---
Perceptores de prestaciones:					
- Prestación por desempleo	1.405.073	1.368.931	1.416.096		
- Prestación por desempleo II	5.169.038	5.224.448	5.246.724	---	---
- Ayuda social	1.874.061	1.899.417	1.875.759		
Ofertas de empleo notificadas	627.343	580.683	565.431	180.227	40,3
Evolución desestacionalizada	Julio 06	Junio 06	Mayo 06	Abril 06	Marzo 06
Población activa		63.000	60.000	35.000	9.000
Desempleados	-84.000	-55.000	-89.000	-31.000	2.000
Puestos de trabajo notificados incl. puestos de trabajo subvencionados	39.000	29.000	23.000	18.000	-
Puestos de trabajo notificados sin los puestos de trabajo subvencionados	30.000	19.000	25.000	13.000	6.000
Tasa de desempleo en relación con la población civil activa	10,6	10,8	10,9	11,3	11,3
Tasa de desempleo según criterios OIT		7,9	8,0	7,9	8,2

Fuente: Agencia de Empleo BA/destatis

➤ **TASA DE DESEMPLEO POR ESTADOS FEDERADOS**
 ➤ **(DESEMPLEADOS EN RELACIÓN CON EL TOTAL DE LA POBLACIÓN ACTIVA EN %)**

ESTADOS FEDERADOS	JULIO 2006	JUNIO 2006	MAYO 2006	ABRIL 2006	MARZO 2006	FEB. 2006	ENERO 2006
SCHLESWIG-HOLSTEIN	9,6	9,5	9,9	10,7	11,3	11,6	11,7
HAMBURGO	11,1	11,1	11,3	11,6	11,6	11,7	11,7
BAJA SAJONIA	10,2	10,2	10,5	11,2	11,7	12,0	12,0
BREMEN	15,0	14,9	15,0	15,8	15,8	16,0	16,0
RENANIA DEL NORTE WESTFALIA	11,5	11,4	11,6	12,0	12,2	12,3	12,3
HESSE	9,2	9,1	9,4	9,9	10,1	10,2	10,1
RENANIA PALATINADO	7,8	7,7	8,0	8,6	8,9	9,1	9,1
SARRE	9,9	9,9	10,0	10,4	10,7	10,8	10,7
BADEN-WURTEMBERG	6,1	6,3	6,5	6,9	7,1	7,2	7,2
BAVIERA	6,3	6,4	6,7	7,5	8,3	8,5	8,5
MECKLEMBURGO-POM. OCC.	18,2	18,1	18,9	20,4	21,6	21,9	21,2
BERLÍN	17,5	17,2	17,7	18,2	18,5	18,7	18,6
BRANDEBURGO	16,3	16,5	17,1	18,1	19,0	19,2	18,8
SAJONIA-ANHALT	17,9	17,9	18,6	19,5	20,5	20,8	20,5
TURINGIA	14,9	15,1	15,6	16,7	17,7	18,1	17,9
SAJONIA	16,0	16,3	17,2	18,5	19,4	19,5	19,1
TOTAL	10,5	10,5	10,8	11,5	12,0	12,2	12,1
- ALEMANIA OCCIDENTAL	8,9	8,9	9,2	9,7	10,1	10,2	10,2
- ALEMANIA ORIENTAL	16,7	16,8	17,4	18,5	19,3	19,5	19,2

Fuente: Agencia de Empleo BA/destatis

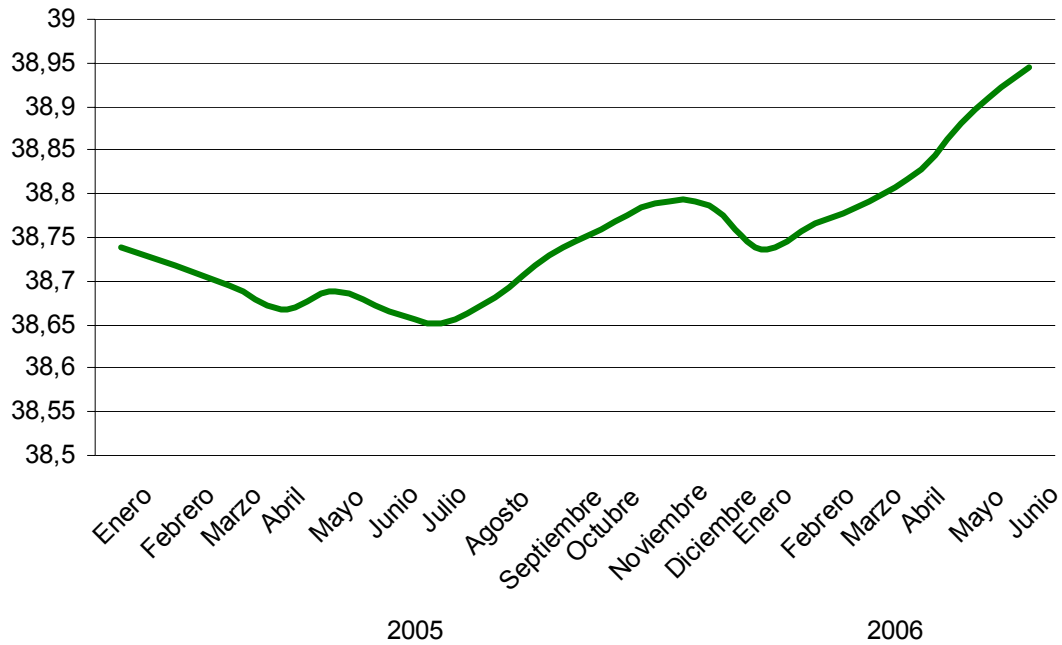
ESTADÍSTICA SEGÚN LOS CRITERIOS DE LA OIT				
Status laboral	Mes		Variación respecto a mayo 2006	Variación respecto a junio
	Junio 2006	Mayo 2006		
<i>millones de personas</i>			<i>%</i>	
Personas activas	38,92	38,81	0,3	0,7
Personas no ocupadas	3,30	3,51	-6,1	-14,7
Total personas capacitadas para trabajar	42,22	42,32	-0,2	-0,7
<i>Cuotas en %</i>			<i>En puntos porcentuales</i>	
Cuota de ocupados	68,6	68,4	0,2	0,8
Cuota de no ocupados:				
Total	7,8	8,3	-0,5	-1,3
Hombres	7,6	8,3	-0,7	-1,0
Mujeres	8,0	8,2	-0,2	-1,7
Jóvenes de < 25 años	14,9	15,0	-0,1	-1,7
Personas de ≥ 25 años	6,8	7,3	-0,5	-1,2
Alemania Occidental	7,0	7,5	-0,5	-1,1
Alemania Oriental	11,0	11,5	-0,5	-1,7

EVOLUCIÓN DE LOS ÚLTIMOS MESES Y RESULTADOS DESESTACIONALIZADOS							
Año	Mes	Personas activas		Personas desempleadas		Cuota de desempleo	
		original	cifra desestacionalizada	original	cifra desestacionalizada	original	cifra desestacionalizada
<i>millones de personas</i>						<i>%</i>	
2005	Enero	38,333	38,738	4,01	4,00	9,5	9,4
	Febrero	38,356	38,719	4,44	4,04	10,4	9,5
	Marzo	38,400	38,695	4,30	4,04	10,1	9,5
	Abril	38,488	38,668	4,33	4,10	10,1	9,6
	Mayo	38,607	38,689	4,06	3,92	9,5	9,2
	Junio	38,638	38,666	3,86	3,89	9,1	9,1
	Julio	38,581	38,652	3,94	3,83	9,3	9,0
	Agosto	38,667	38,681	3,99	3,95	9,4	9,3
	Septiembre	39,014	38,730	3,35	3,60	7,9	8,5
	Octubre	39,215	38,760	3,55	3,72	8,3	8,8
	Noviembre	39,255	38,788	3,50	3,79	8,2	8,9
	Diciembre	38,068	38,786	3,37	3,83	7,9	9,0
2006	Enero	38,326	38,736	3,70	3,67	8,8	8,7
	Febrero	38,392	38,767	3,99	3,59	9,4	8,5
	Marzo	38,474	38,792	3,72	3,49	8,8	8,2
	Abril	38,628	38,829	3,50	3,33	8,3	7,9
	Mayo	38,811	38,896	3,51	3,38	8,3	8,0
	Junio	38,923	38,944	3,30	3,32	7,8	7,9

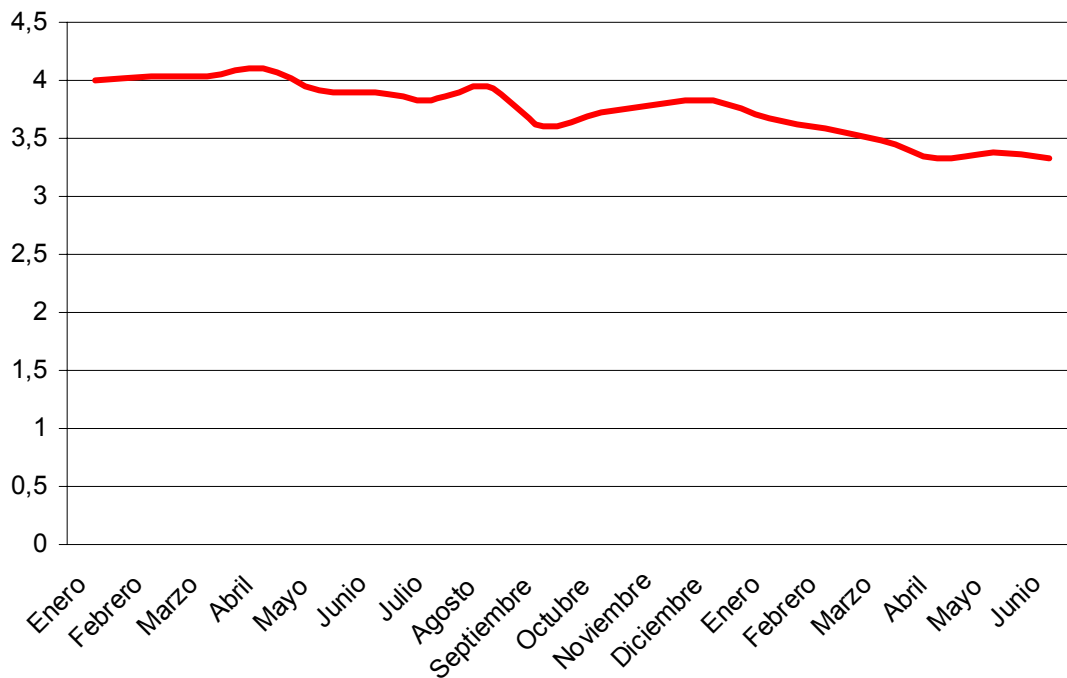
Fuente: OIT

Estadística de la OIT: Evolución de las cifras de las personas activas y las personas desempleadas durante los últimos 16 meses

Personas activas (millones, cifras desestacionalizadas)



Personas desempleadas (millones, cifras desestacionalizadas)



BALANCE DE LOS INSTRUMENTOS DE FOMENTO DEL AUTOEMPLEO

El Gobierno Federal ha decidido modificar los instrumentos de fomento del autoempleo fusionando a partir del 1 de agosto de 2006 las dos principales modalidades, la ayuda transitoria (*Überbrückungsgeld*) y la de apoyo a las sociedades unipersonales (*Existenzgründerzuschuss*), en una nueva modalidad denominada ayuda al autoempleo (*Gründungszuschuss*).

Con esta medida, el Gobierno Federal quiere eliminar efectos no deseados de las sociedades unipersonales y ahorrar aproximadamente 1.000 millones de euros.

El fomento del autoempleo en Alemania

	Ayuda transitoria (<i>Überbrückungsgeld</i>) hasta el 30-6-2006	Sociedad Unipersonal (<i>Existenzgründerzuschuss</i>) hasta el 30-6-2006	Ayuda al autoempleo a partir del 1-8-2006
Beneficiarios	Perceptores de la prestación contributiva de desempleo	Perceptores de la prestación contributiva de desempleo	Perceptores de la prestación contributiva de desempleo
Duración	6 meses	36 meses	9 meses + 6 meses importe reducido
Importe de la subvención	Variable; importe de la prestación por desempleo + 70% de la totalidad de las cuotas a la Seguridad Social	Importe fijo: 600 euros mensuales durante el primer año, 360 euros durante el segundo y 240 durante el tercero	Variable; importe de la prestación por desempleo + 300 euros para la Seguridad Social (ampliación posible por otros 6 meses a 300 euros mensuales)
Requisitos	Comprobación de la viabilidad del proyecto empresarial, participación en una acción formativa para emprendedores	Los ingresos anuales no pueden superar los 25.000 euros, en caso de fracasar la sociedad unipersonal es posible el retorno a la condición de desempleado y el cobro de la prestación por desempleo, comprobación de la viabilidad del proyecto empresarial	Debe existir un derecho de por lo menos 3 meses a percibir la prestación contributiva de desempleo, ese derecho se extingue durante el período de percepción de la ayuda, comprobación de la viabilidad empresarial
Fiscalidad de la subvención Seguridad Social	No está sujeta a fiscalidad	Las sociedades unipersonales están sujetas a la obligatoriedad de afiliación a la Seguridad Social, no existe la obligación de pagar el IRPF	No es de aplicación el IRPF, no está sujeta a la afiliación a la Seguridad Social.

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

En este informe se resume el balance provisional de las sociedades unipersonales que el Gobierno Federal ha hecho en su respuesta a una interpelación parlamentaria del partido liberal FDP. Asimismo resumimos los resultados más importantes del informe anual sobre creación de empresas de la Federación Alemana de Cámaras de Comercio e Industria, que ofrece una serie de recomendaciones a emprendedores.

Balance del Gobierno Federal sobre el fomento de las sociedades unipersonales

Desde la introducción de la llamada "Ich-AG" (sociedad unipersonal, empresa unipersonal o autoempleo) en 2003, la Agencia Federal de Empleo destinó 3.030 millones de euros a subvencionar esta modalidad de fomento del autoempleo. Hasta abril de 2006, un total de 380.000 personas se habían beneficiado de esta ayuda. Por sectores, estas ayudas presentan la siguiente estructura:

- Administración de bienes inmuebles: 24,8%
- Comercio, reparación de coches y bienes de consumo: 20,7%
- Prestación de otros servicios privados o públicos: 14,4%
- Construcción: 8,7%
- Hostelería: 5,4%
- Sector sanitario y servicios sociales: 5,1%
- Industria manufacturera: 4,8%
- Transportes y comunicaciones: 4,3%
- Educación: 3,3%
- Otros: 8,5%

El Gobierno Federal no dispone de datos exactos sobre el número de creadores de empresas que antes de expirar la subvención han tenido que renunciar a su proyecto empresarial. Pero según las encuestas más representativas, casi el 80% de los creadores empresariales perceptores de la subvención seguían con su actividad empresarial al cabo de dieciocho meses de percibirla. Por otra parte, parece que un porcentaje considerable de los beneficiarios de estas ayudas suspendieron su actividad por cuenta propia pero no se inscribieron en el registro de desempleo ya que encontraron una ocupación dependiente.

Entre las razones del fracaso de una empresa unipersonal subvencionada figuran la falta de pedidos, problemas de financiación, estimación demasiado baja de los gastos de seguridad social, además de razones de índole familiar y privada. En su respuesta, el Gobierno anuncia la presentación de un informe detallado sobre los efectos de las reformas Hartz para finales de año.

Resumen del Informe 2006 de la Federación de Cámaras de Industria y Comercio

La Federación de Cámaras de Industria y Comercio constata un retroceso del interés por establecerse por cuenta propia. En 2005, el número de solicitantes de información al respecto bajó un 5%, probablemente debido a que las condiciones para obtener una subvención son más difíciles: desde enero de 2005, sólo los perceptores de la prestación por desempleo I, es decir, aquellas personas que no son desempleadas de larga duración, tienen derecho a la subvención estatal.

Sin embargo, las Cámaras de Industria y Comercio registran un mayor interés en la creación de empresas que en los años anteriores a la introducción del autoempleo subvencionado por el Estado,

las llamadas sociedades unipersonales” (“Ich AG”). Se trata de pequeñas empresas independientes - en principio unipersonales - fundadas tras un período de desempleo. La subvención mensual máxima es de 600 euros durante el primer año, 360 euros durante el segundo y 240 euros durante el tercer año.

El encontrarse en situación de desempleo sigue siendo el principal motivo para optar por el autoempleo. El 68% de los 70.902 participantes en los cursos de asesoría a futuros creadores de empresas indican que el desempleo es la razón principal para su decisión. Desde la introducción de las empresas unipersonales subvencionadas, el autoempleo o el propio establecimiento se reconocen como alternativas viables al empleo por cuenta ajena.

Cada vez hay más fundadores que no poseen la suficiente cualificación para desarrollar su propia actividad empresarial. En 2005, el 63% (y en 2004 el 58%) de los participantes en seminarios de asesoramiento de las Cámaras de Industria y Comercio no disponía de conocimientos básicos comerciales tales como cálculo de precios y gastos o planificación económica. El porcentaje de autoempleadores incapaces de dar a su idea empresarial una denominación clara aumentó del 34 al 41% en comparación al año anterior, mientras que más de la mitad (51%) de los desempleados interesados en crear una empresa no eran capaces de explicar su proyecto de una forma inteligible.

Se observa un retroceso del “ímpetu emprendedor”, mientras que por otra parte existe más interés en las subvenciones estatales. La perspectiva de recibir una subvención durante uno y tres años obviamente contribuyó a que tomase arraigo la interpretación de que el autoempleo sería financiado por el Estado. La Federación de Cámaras de Industria y Comercio opina que las sociedades unipersonales subvencionadas han generado una mentalidad subvencionista.

El interés de las mujeres por recurrir a los servicios de las Cámaras de Industria y Comercio ha aumentado. En comparación con el año anterior, la participación de mujeres aumentó en 2005 un 32%. De esta forma, la cuota femenina entre los participantes en los seminarios de asesoría de las Cámaras de Industria y Comercio aumentó del 33% al 38%. En este contexto, las Cámaras de Industria y Comercio organizarán el 8 de noviembre de 2006 a nivel nacional un día de acción para la creación de empresas por parte de mujeres.

Basándose en su experiencia de asesoramiento a los creadores de empresas, las Cámaras de Industria y Comercio han lanzado las siguientes propuestas políticas:

Reforma de la subvención al autoempleo de desempleados:

- Fusión de las empresas unipersonales con el subsidio transitorio.
- Limitación del período máximo de subvención a 12 meses.

- Mantenimiento de la obligatoriedad de un plan comercial revisado como condición previa de una subvención. Orientación del nivel de la subvención por la prestación por desempleo I, escalonamiento regresivo de la subvención.

Definición de la subvención a los creadores de empresas por parte de las agencias de empleo, cuya concesión o no concesión es de competencia y criterio de la agencia de empleo in situ.

Generación de un clima propicio para la fundación de empresas:

- Si no se tiene la exacta apreciación de las características de una actividad empresarial es muy probable que la empresa o el autoempleo fracase. Por ende, el tema de la autonomía debería formar parte de los planes de enseñanza, empezando por las escuelas básicas hasta las universidades. Se ha de generar la cultura empresarial en la que el espíritu empresarial se una a altas cualificaciones adquiridas.

Prestación de servicios de "one Stopp shop" por las Cámaras de Industria y Comercio:

- El plan de crear la figura del asesor universal para los emprendedores tendría que implicar que estos asesores tengan competencias de decisión. Las Cámaras de Industria y Comercio deberían tener autorización para tramitar el registro de nuevas empresas. De esta forma se suprimirían trámites burocráticos innecesarios y se aceleraría el proceso creador.

Reducir las cargas burocráticas para emprendedores y autoempleados:

- Simplificación de formularios fiscales para PYMEs, deducción del IVA no mensual sino trimestralmente.

BÉLGICA

INFORME SOBRE EL PARO EN BELGICA A JULIO 2006

A finales de julio había un total de 619.567 trabajadores parados (demandantes de empleo desocupados). En términos mensuales supone un incremento de 46.625 personas (8,1%) y un descenso de 1.168 personas (0,1%) en base anual.

La tasa de paro -con relación a la población activa al 30.6.2004- es de un 13% en el mes de referencia (15,6% para las mujeres y 10,9% para los hombres).

A nivel regional la tasa de paro aumentó en las tres del país. Lo hizo en mayor medida en Flandes con 28.591 personas (13,5%), seguida por Valonia (15.776 unidades - 5,9%) y Bruselas (2.258 unidades - 2,3%). En cuanto a las tasas regionales de paro, la de Bruselas (21,3%) y Valonia (18,9%) duplican la de Flandes (8,5%).

La variación por grupos y sexos refleja que los colectivos de los jóvenes, tanto menores de 25 años como en período de espera han tenido una fuerte subida con 31.472 (28%) y 26.414 (105,9%) personas más respectivamente. Subida que, como en este mismo período cada año, se produce por la llegada al mercado de empleo de los recién diplomados. Los desempleados de larga duración (2 años y más) también contabilizaron 3.491 personas más en el mes de referencia.

El reparto por nacionalidades refleja que el número de desempleados se incrementó en todos los grupos. El colectivo de los nacionales aumentó, en base mensual, un 9,5%, los ciudadanos UE un 2,5%, los españoles un 3,5% y los extranjeros fuera de la UE un 0,2%.

Cuadro 1. Bélgica. Estadísticas del paro completo (demandantes de empleo desocupados) - Julio 2006

Serie anual	TOTAL PAÍS			REGIÓN FLAMENCA			REGIÓN VALONA			REGIÓN BRUSELAS-CAPITAL		
	Ambos sexos	Varones	Mujeres	Ambos sexos	Varones	Mujeres	Ambos sexos	Varones	Mujeres	Ambos sexos	Varones	Mujeres
Año 2006												
Enero	593.408	280.190	313.218	219.277	101.993	117.284	276.444	128.836	147.608	97.687	49.361	48.326
Febrero	590.072	280.408	309.664	219.313	102.850	116.463	272.247	127.408	144.839	98.512	50.150	48.362
Marzo	579.799	276.836	302.963	212.610	99.925	112.685	268.516	126.420	142.096	98.673	50.491	48.182
Abril	574.205	275.216	298.989	214.771	101.536	113.235	263.406	124.465	138.941	96.028	49.215	46.813
Mayo	572.775	274.352	298.423	211.142	99.450	111.692	263.619	124.526	139.093	98.014	50.376	47.638
Junio	572.942	271.311	301.631	211.457	98.305	113.152	265.905	124.379	141.526	95.580	48.627	46.953
Julio	619.567	289.802	329.765	240.048	110.159	129.889	281.681	130.189	151.492	97.838	49.454	48.384
Año 2005												
Enero	590.865	277.128	313.737	235.243			263.937			91.685		
Febrero	589.379	277.103	312.276	230.354			264.765			94.260		
Marzo	584.428	275.037	309.391	227.184			263.386			93.858		
Abril	573.100	270.150	302.950	221.678			258.985			92.437		
Mayo	567.456	267.140	300.316	217.142			257.334			92.980		
Junio	569.028	264.993	304.035	219.452			257.477			92.099		
Julio	620.735	287.259	333.476	256.446			271.486			92.803		
(*)Agosto												
(*)Septiembre												
(*)Octubre												
(*)Noviembre												
Diciembre	597.141	282.656	314.485	231.805	108.928	122.877	268.227	124.272	143.955	97.109	49.456	47.653

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

(*): Los espacios en blanco (año 2005) no podrán ser completados en su totalidad hasta el próximo mes de noviembre ya que los datos comparativos se obtienen con el tratamiento de la información mensual recogida en el nuevo sistema de medición del paro con respecto a un mes antes ó a 12 meses antes.

Cuadro 2. Bélgica. Evolución de la tasa de paro - Julio 2006

Serie anual	TOTAL PAÍS			REGIÓN FLAMENCA			REGIÓN VALONA			REGIÓN BRUSELAS-CAPITAL		
	Ambos sexos	Varones	Mujeres	Ambos sexos	Varones	Mujeres	Ambos sexos	Varones	Mujeres	Ambos sexos	Varones	Mujeres
Año 2006												
Enero	12,5	10,6	14,9	7,8	6,5	9,5	18,5	15,6	22,3	21,3	19,7	23,3
Febrero	12,4	10,6	14,7	7,8	6,5	9,4	18,3	15,4	21,9	21,5	20,0	23,3
Marzo	12,2	10,4	14,4	7,6	6,3	9,1	18,0	15,3	21,4	21,5	20,1	23,2
Abril	12,1	10,4	14,2	7,6	6,4	9,1	17,7	15,0	21,0	20,9	19,6	22,6
Mayo	12,0	10,3	14,2	7,5	6,3	9,0	17,7	15,0	21,0	21,4	20,1	23,0
Junio	12,0	10,2	14,3	7,5	6,2	9,1	17,8	15,0	21,4	20,8	19,4	22,6
Julio	13,0	10,9	15,6	8,5	7,0	10,5	18,9	15,7	22,9	21,3	19,7	23,3
Año 2005												
Enero	12,4	10,4	14,9	8,4			17,7			20,0		
Febrero	12,4	10,4	14,8	8,2			17,8			20,6		
Marzo	12,3	10,4	14,7	8,1			17,7			21,4		
Abril	12,0	10,2	14,4	7,9			17,4			20,2		
Mayo	11,9	10,1	14,2	7,7			17,3			20,3		
Junio	11,9	10,0	14,4	7,8			17,3			20,1		
Julio	13,0	10,8	15,8	9,1			18,2			20,2		
(*)Agosto												
(*)Septiembre												
(*)Octubre												
(*)Noviembre												
Diciembre	12,5	10,6	14,9	8,2	6,9	9,9	18,0	6,0	10,6	21,2	19,7	23,0

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

(*): Los espacios en blanco (año 2005) no podrán ser completados en su totalidad hasta el próximo mes de noviembre ya que los datos comparativos se obtienen con el tratamiento de la información mensual recogida en el nuevo sistema de medición del paro con respecto a un mes antes ó a 12 meses antes

Cuadro 3. Bélgica. Paro completo. Variación, respecto a períodos anteriores. por regiones y sexo.- Julio 2006

	DATO MENSUAL JULIO 2006	VARIACIONES			
		Respecto al mes anterior		Respecto al mismo mes del año anterior	
		Absoluta	Relativa	Absoluta	Relativa
TOTAL	619.567	46.625	8,1	-1,168	-0,1
POR SEXO					
Varones	289.802	18.491	6,8	2.543	0,8
Mujeres	329.765	28.134	9,3	-3.711	-1,1
POR REGIONES					
FLANDES					
Ambos sexos	240.048	28.591	13,5	-16.398	-6,3
Varones	110.159	11.854	12,0		
Mujeres	129.889	16.737	14,7		
VALONIA					
Ambos sexos	281.681	15.776	5,9	10.195	3,7
Varones	130.189	5.810	4,6		
Mujeres	151.492	9.966	7,0		
BRUSELAS					
Ambos sexos	97.838	2.258	2,3	5.035	5,4
Varones	49.454	827	1,7		
Mujeres	480384	1.431	3,0		

Fuente : Oficina Nacional de Empleo Belga (Onem)

Cuadro 4. Bélgica. Paro completo. Variación con respecto a períodos anteriores por grupos y sexos.- Julio 2006

	DATO MENSUAL JULIO 2006		VARIACIONES							
			RESPECTO AL MES ANTERIOR				RESPECTO AL MISMO MES DEL AÑO ANTERIOR			
			Absoluta		Relativa		Absoluta		Relativa	
Demandantes de empleo desocupados (DEI)	619.567		46.625		8,1%		-1.168		-0,1%	
Jóvenes demandantes de empleo desocupados (DEI) menores de 25 años:	143.565		31.472		28,0%		-5.164		-3,4%	
	<u>H</u> 70.019	<u>M</u> 73.546	13.311	18.161	23,4%	32,7%	-3.358	-1.806	-4,5%	-2,3%
Demandantes de empleo de larga duración (2 años y más)	224.844		3.491		1,5%		9.102		4,2%	
	<u>H</u> 102.271	<u>M</u> 122.573	1.614	1.877	1,6%	1,5%	6.840	2.262	7,1%	1,8%
Jóvenes demandantes de empleo en periodo de espera	51.349		26.414		105,9%		-6.445		-11,1%	
	<u>H</u> 24.456	<u>M</u> 26.893	11.683	14.731	91,4%	121,1%	-3.816	-2.629	-13,4%	-8,9%

Fuente : Oficina Nacional de Empleo Belga (Onem)

Cuadro 5. Bélgica. Paro completo. Reparto por nacionalidades.- Julio 2006

SERIE ANUAL AÑO 2006	TOTAL GENERAL	BELGAS	%	CIUDADANOS UE		ESPAÑOLES		%	SOBRE CIUDADANOS UE PARADOS	EXTRANJEROS	
				S/ TOTAL	% S/ TOTAL	% S/ TOTAL	% S/ TOTAL			FUERA UE	% S/ TOTAL
ENERO	593.408	492.032	82,9	46.486	7,8	3.612	0,6	7,7	54.890	9,2	
FEBRERO	590.072	489.366	82,9	46.629	7,9	3.626	0,6	7,7	54.077	9,1	
MARZO	579.799	480.544	82,8	46.292	7,9	3.601	0,6	7,7	52.963	9,1	
ABRIL	574.205	475.863	82,8	45.604	7,9	3.507	0,6	7,6	52.738	9,1	
MAYO	572.775	474.538	82,8	45.693	7,9	3.518	0,6	7,6	52.544	9,1	
JUNIO	572.942	476.562	83,1	45.294	7,9	3.533	0,6	7,8	51.086	8,9	
JULIO	568.331	521.889	84,2	46.442	7,4	3.660	0,5	7,8	51.236	8,2	

Fuente : Oficina Nacional de Empleo Belga (Onem)

Cuadro 6. Bélgica. Parados completos españoles. Julio 2006

	DATO MENSUAL JULIO 2006	VARIACIONES			
		RESPECTO AL MES ANTERIOR		RESPECTO A ENERO 2006	
		ABSOLUTA	RELATIVA	ABSOLUTA	RELATIVA
TOTAL AMBOS SEXOS	3.660	127	3,5 %	48	1,3
VARONES	1.777	76	4,4 %	28	1,6
JÓVENES EN PERIODO DE ESPERA	40				
OTROS	1.737				
MUJERES	1.883	51	2,7 %	20	1,0
JÓVENES EN PERIODO ESPERA	55				
OTROS	1.828				

Fuente : Oficina Nacional de Empleo Belga (Onem)

MEDIDAS A FAVOR DEL EMPLEO DE LOS MINUSVÁLIDOS

En Bélgica, las personas minusválidas con edades entre 21 y 65 años y que por su discapacidad no pueden obtener ingresos económicos suficientes, pueden solicitar dos tipos de prestaciones:

- la Prestación de Reemplazo de Ingresos (ARR) y
- la Prestación de Integración (AI).

La primera (ARR) se concede a la persona cuya capacidad de ingresos se encuentra reducida al menos a un tercio de la remuneración que pudiera percibir una persona válida, en el ejercicio de una profesión dentro del mercado general de empleo.

La segunda (AI) se concede a la persona que, en razón de la reducción de su autonomía, debe soportar gastos suplementarios para integrarse en la vida social.

Ambas prestaciones sólo se confieren si el demandante satisface todos los requisitos médicos y económicos requeridos.

Últimas medidas aprobadas

El 19 de mayo de 2006 el Gobierno aprobó definitivamente dos proyectos de real decreto cuyos textos fueron presentados ante el Consejo de Ministros en diciembre 2005. Estos textos introducen algunas modificaciones en el régimen de prestaciones de las personas minusválidas, con dos objetivos principales:

- Favorecer el empleo de estas personas aumentando la exención del impuesto sobre sus ingresos profesionales, en el marco del cálculo de la prestación de reemplazo de ingresos (ARR);
- Acelerar el cálculo de las prestaciones, al principio y al final de la actividad profesional, con el fin de conocer lo antes posible la realidad económica de la persona minusválida y evitar así los reembolsos indebidos, procedimiento éste siempre difícil para el deudor.

Objetivo de la reforma

El objetivo de esta reforma es evitar las trampas al empleo en el sistema de las prestaciones a las personas minusválidas.

Hasta ahora, los ingresos profesionales de la persona minusválida gozaban de un 10% de exención en el cálculo de la prestación de reemplazo. El 90% restante se deducía de la prestación a la que esa persona podía pretender. Este bajo porcentaje había sido denunciado como constituyente de una trampa al empleo para la persona minusválida beneficiaria de una prestación de reemplazo de ingresos.

El objetivo de la reforma es reemplazar la exención del 10% actual sobre los ingresos profesionales, por una exención del:

- 50% para los ingresos profesionales situados entre 0 € y 4.000,00 €;
- 25% para los ingresos profesionales situados entre 4.000,01 y 6.000,00 €;
- 0% por encima de 6.000,01 €.

Además, si la persona minusválida desea comenzar una actividad profesional como asalariada o autónoma, y si los ingresos familiares no sobrepasan el importe anual tomado en consideración según la categoría familiar, su ingreso profesional tendrá una incidencia progresiva sobre el derecho a la prestación de reemplazo de ingresos (ARR).

Por encima de los ingresos profesionales mencionados a continuación, la prestación ARR será suprimida:

- Categoría A (conviviente): 7.507,36 €;
- Categoría B (persona sola): 10.011,03 €;
- Categoría C (persona a cargo): 12.514,07 €.

Los ingresos profesionales inciden en el derecho a la prestación de integración (AI) si estos sobrepasan un importe anual de 18.418,02 €. Así, a la AI se le resta la mitad de la parte que sobrepase este tope. Esta medida es de aplicación en todos los casos en los que se halla presentado solicitud, o una nueva solicitud, a partir del 1 de junio de 2006.

Pasado un año de la puesta en marcha de esta reforma, se hará una evaluación sobre el número suplementario de beneficiarios de la prestación que ejercen una actividad profesional.

Acercación del cálculo de las prestaciones en caso de acumulación con un ingreso profesional

Hasta ahora, cuando la persona discapacitada comenzaba una actividad profesional, el derecho a las prestaciones se revisaba a condición de que:

- La actividad profesional durase más de tres meses dentro del mismo año civil (de forma ininterrumpida o no);
- Los ingresos familiares se hubiesen incrementado en un 10% a raíz del comienzo de la actividad profesional y sobre el año civil en curso.

Si el interesado había declarado el comienzo de la actividad profesional dentro de los tres primeros meses de su inicio, la revisión de oficio jamás tenía efecto retroactivo y, por consecuencia, la persona minusválida no tenía que reembolsar ninguna cantidad.

Por el contrario, si la persona omitía proceder a la declaración de su actividad profesional, la decisión adaptando el derecho a las prestaciones en función de los ingresos, podía producir efectos retroactivos y las sumas percibidas indebidamente serían recuperadas.

A partir del 1 de julio de 2006, el derecho podrá ser revisado con antelación, antes de la expiración del año civil, a condición de que la persona minusválida que inicie una actividad profesional no disponga de ningún ingreso sujeto a impuestos durante el segundo o el primer año que precede al del comienzo de la actividad profesional.

El servicio competente dispondrá rápidamente de las informaciones necesarias para el cálculo de la reducción gracias a la puesta en práctica de un intercambio electrónico de datos, a través del *Banque Carrefour* (organismo de la Seguridad Social en el que están centralizados todos los datos a nivel informático), la Dirección General (D.G.) para las Personas Minusválidas y la ONSS (Oficina Nacional de la Seguridad Social) o la ONSS.APL (Oficina Nacional de la Seguridad Social para las Administraciones Provinciales y Locales).

El sistema DIMONA (declaración inmediata del ejercicio de una actividad remunerada) envía una señal a la D.G. para las Personas Minusválidas indicando si algún beneficiario de prestación ha comenzado una actividad profesional o ha cesado de ejercerla.

Ulteriormente, el sistema DMFA (declaración multifuncional) indicará de forma precisa a la D.G. para las Personas Minusválidas el importe de los ingresos profesionales percibidos por el trabajador.

La Dirección General para las Personas Minusválidas podrá, dentro del mes siguiente a la recepción de esta información, tomar una decisión adaptando la prestación a los nuevos porcentajes de inmunización. Esta decisión producirá sus efectos el primer día del cuarto mes del comienzo de la actividad profesional.

Las dos prestaciones (ARR y AI) serán siempre recalculadas, con reconstitución del ingreso profesional, según una definición específica del ingreso y según la naturaleza del trabajo:

Trabajador asalariado

Jornada completa = salario x número de días de trabajo a la semana x 52;

Tiempo parcial = salario x media de horas trabajadas por semana x 52;

Inmunización del 13,7% del importe.

Deducción de las cargas profesionales globales retenidas fiscalmente durante el año – 2, y calculadas en función del importe obtenido.

Trabajador autónomo

Declaración de honor sobre los ingresos brutos descontados, de los que se han deducido los gastos profesionales anuales.

Aceleración del cálculo de las prestaciones cuando el discapacitado cesa su actividad profesional

Actualmente, cuando la persona discapacitada pierde su empleo habiendo trabajado más de tres meses, debe esperar a la expiración de un año civil completo para poder presentar una nueva demanda en la que se tenga en cuenta la cesación de la actividad profesional en base a la comparación de los años – 2/-1.

El nuevo mecanismo de aceleración del cálculo permitirá al interesado que no tenga derecho a prestaciones de desempleo, o a indemnizaciones por enfermedad tras un periodo de trabajo, recuperar rápidamente su prestación de reemplazo de ingresos.

En concreto, la persona que pierda su empleo introducirá una nueva demanda vía el ayuntamiento que le corresponda. No obstante, en el momento de presentarla, la persona minusválida podrá hacer hincapié sobre el hecho de haber perdido su empleo y de no poder solicitar ningún ingreso de reemplazo. La solicitud será transmitida rápidamente y registrada en la D.G. para las Personas Minusválidas, a través el sistema *Communit-e*. Seguidamente, será tratada de forma prioritaria por el servicio, de manera que la persona interesada recupere rápidamente su derecho a las prestaciones.

RECLASIFICACION PROFESIONAL OBLIGATORIA PARA LOS MAYORES DE 45 AÑOS ⁶

La Ley de 5/9/2001, cuyo objetivo es mejorar la tasa de empleo de los trabajadores, incluye una medida para la reinserción y reclasificación profesional de los trabajadores de 45 años que,

⁶ Fte.: INFORME ANUAL DE FEDERGON 2005

teniendo al menos un año de antigüedad, no pueden aspirar a la jubilación previa. La reclasificación profesional u «outplacement» es un conjunto de servicios y consejos prácticos para que el trabajador mayor despedido encuentre, lo más rápidamente posible, otro empleo o inicie una actividad profesional autónoma. El coste de las prestaciones para la reclasificación profesional corre a cargo del empresario que se desprende del trabajador. Tanto la organización de la reclasificación profesional como el reconocimiento de los prestatarios de servicios son competencias de las Regiones. La Ley referente al contrato de solidaridad entre las generaciones (23 de diciembre 2005) amplía el derecho de la reclasificación profesional («outplacement») a los trabajadores con edades comprendidas entre los 50 y 58 años y que, aunque sí pueden prejubilarse tienen, no obstante, que seguir disponibles para el mercado de empleo. Con ello, la reclasificación profesional se convierte en obligatoriedad ya que, de no hacer uso de la misma, rechazarla o no colaborar suficientemente en la que ofrece el empresario puede ser motivo de sanción para la Oficina del desempleo.

Cabe Recordar que la Ley de 5 de septiembre 2001 establecía el derecho a la reclasificación profesional -conjunto de servicios y consejos para orientar el trabajador a que encuentre otro empleo o inicie una actividad profesional autónoma-, para los trabajadores mayores de 45 años. .

Los textos legales sobre la reclasificación profesional son la Ley de 5/09/2001 (M.B. 15/9/2001) relativa a la mejora de la tasa de empleo además de establecer la medida de reinserción para los trabajadores de, al menos 45 años de edad que han sido despedidos. El convenio colectivo de trabajo número 82 de 10 de julio 2002 (Real Decreto 20/9/2002 – M.B: 5/10/2002), la Ley-programa de 24/12/2002 (M.B. 31/12/2002 – título i.e., Capítulo 5, art. 318 a 322) y el Real Decreto de 23/1/2003 en ejecución de los art. 15 y de la Ley de 5/9/2001 para mejorar la tasa de empleo de los trabajadores (M.B. 11/2/2003).

En su informe anual 2005, la federación patronal del sector del trabajo temporal (FEDERGOM) manifiesta que la reclasificación profesional ha tenido, en el 2005, menos aceptación que en el 2004, hecho que se reproduce por segunda vez consecutiva. En el marco del convenio colectivo de trabajo nº 51 (reclasificación clásica) se impartieron 1203 reclasificaciones frente a 1253 en el 2004.

Según una muestra realizada entre 1.500 empresas comerciales privadas que cuentan con más de 10 trabajadores, un 20% no recurre a la reclasificación en caso de despido; algo menos del 20% lo hacen en algunos casos y solo el 5,8% lo hace de manera sistemática.

La utilización del sistema varía bastante según la Región. Así pues, las empresas de las Regiones de Bruselas y Flandes suelen recurrir con bastante más frecuencia que las de Valonía donde el sistema tiene escasa acogida.

El tamaño de la empresa también es un factor determinante en la utilización de la mencionada reclasificación. Las pequeñas empresas (de 10 a 49 trabajadores) son las que menos utilizan el procedimiento. El número de empresas que recurren a él, sea en algunos o todos los casos, aumenta con el volumen de la empresa, el 10,8% de las que lo utilizan cuenta con más de 100 trabajadores. Más del 75% de estas empresas suelen proponer programas individuales de reclasificación pero, sólo para ciertos grupos de trabajadores. Según la muestra, en el caso de despidos individuales el programa suele proponerse en un 17,7% de los casos (en 59,4% de los casos a los directivos de empresas, 38,7% a los empleados y 1,9% a los obreros), la reclasificación colectiva en un 9,7% (2,9% a los directivos de empresa, 41,7% a los empleados y 55,4% a los obreros) y el 13,2% la ofrece sólo en algunos casos. El período de acompañamiento suele durar 6,2 meses para la reclasificación colectiva (en el marco del CCT nº 51), 5,3 meses para la reclasificación individual (CCT nº 51) y 5,4 meses para la recolocación de los mayores de 45 años (CCVT nº 82).

A nivel sectorial también hay diferencias substanciales, los sectores que más recurren a la reclasificación profesional son los de la química, servicios financieros y comerciales. Por el contrario, los que menos son los de la hostelería, restauración y construcción.

Para el Gobierno federal las cifras de la reclasificación 2005 son incomprensibles. En efecto, el Gobierno tiene mucho interés en la recolocación de los mayores, prueba de ello es que el Contrato entre generaciones, adoptado a finales de 2005, contempla duplicar las multas impartidas a aquellas empresas que rechazan reclasificar a los trabajadores de 45 años y más que formulan expresamente la demanda (actualmente la multa es de 3.600 euros). El Contrato también incluye sanciones para los trabajadores que no aceptan la reclasificación y consisten en suspender las prestaciones del desempleo durante un período que puede oscilar entre 4 y 52 semanas. No cabe duda que el objetivo del gobierno consiste en privilegiar la reclasificación para que sirva de trampolín a la recolocación de los que perdieron el empleo y evitar con ello alargar las filas del paro y el gasto que ello conlleva.

Otro punto importante que incluye en el Contrato entre generaciones es la reestructuración de las empresas. El gobierno federal pretende extender el principio de las «células de empleo» para los trabajadores que, por motivos de reestructuración de empresa, son despedidos. A través de lo que Federgon interpreta como una mayor valoración de la reclasificación además de un instrumento de reorientación profesional de los trabajadores despedidos.

EE.UU.**SITUACIÓN DEL EMPLEO EN AGOSTO**

La Oficina de Estadísticas Laborales del Departamento de Trabajo ha publicado el día 1 de septiembre su informe mensual sobre la situación del empleo, referido al mes de agosto. Según el informe (que tiene carácter provisional, ya que son habituales correcciones significativas), en dicho mes se crearon 128.000 puestos de trabajo.

La cifra fue levemente superior a la de 125.000 que habían pronosticado los analistas. El informe del Departamento de Trabajo introduce además sendas revisiones al alza de la cifra de empleos creados en el mes de junio (+10.000) y de julio (+8.000).

El número de activos aumentó en 164.000 en el mes de agosto, situándose en la cifra de 151.698.000. En agosto de 2005 el dato se cifraba en 149.792.000. La tasa de actividad se mantuvo sin cambios en el 66,2%. El número total de empleados queda en 135.500.000 según los datos de la encuesta de nóminas empresariales, y en 144.579.000 según los datos de la EPA.

El número de desempleados fue de 7.119.000, al producirse un descenso de 86.000 con respecto al mes de julio. En agosto de 2005 había 7.367.000.

	Julio 2006	Ago. 2005	Ago. 2006
Empleados (miles)			
(encuesta empresas)	135.372	133.792	135.500
Empleados (miles) (EPA)	144.329	142.425	144.579
Tasa paro (EPA)	4,8	4,9	4,7
Tasa actividad (EPA)	66,2	66,2	66,2

La tasa de paro (que se basa en la encuesta EPA) descendió una décima de punto en agosto, situándose en el 4,7%, doce meses antes, el dato se situaba en el 4,9%.

Aproximadamente 1,6 millones de personas (100.000 menos que en el mes de julio) 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.

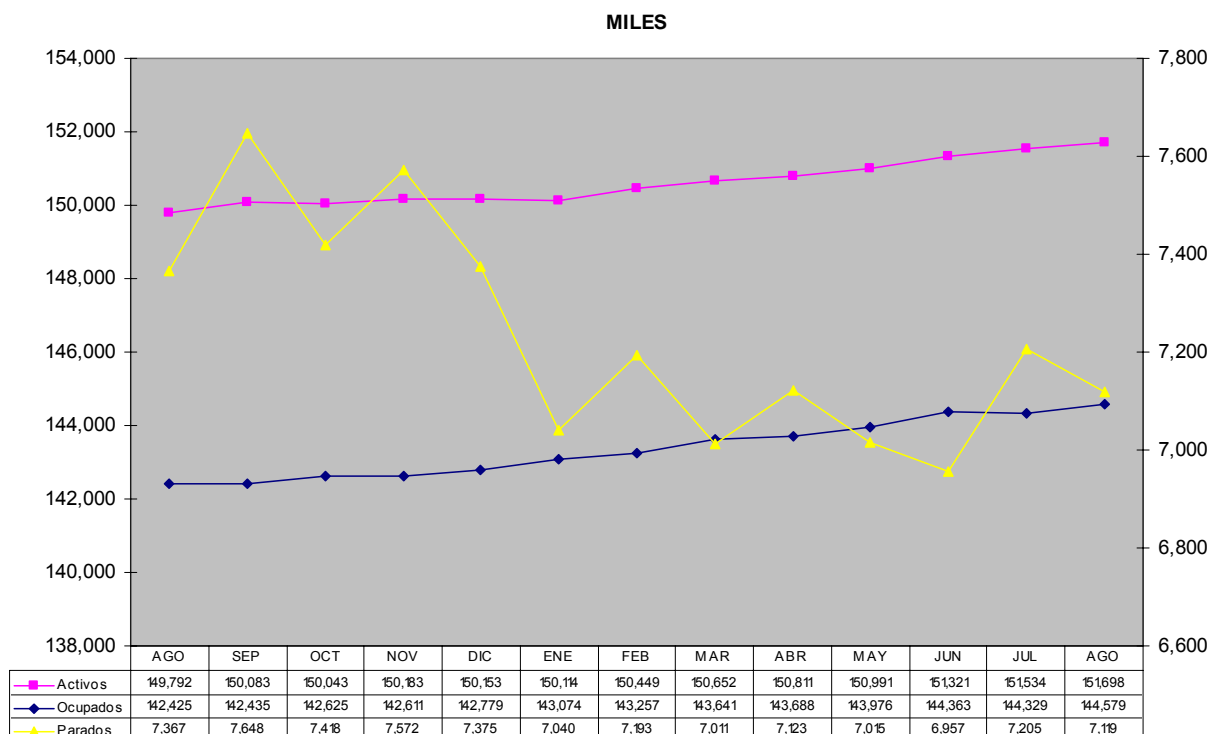
Un total de 2.486.000 trabajadores recibieron la prestación por desempleo durante la semana que terminó el 19 de agosto (últimos datos disponibles). La cifra representa el 1,9% de los activos y el 34,5 de los desempleados.

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 400.000 empresas (comparable a la Encuesta de Coyuntura Laboral), mientras que los datos relativos a paro, activos y una diferente medición del empleo proceden de la encuesta mensual que se realiza sobre entrevistas realizadas en 60.000 viviendas (equivalente a la EPA). Conviven así dos fuentes diferentes y se comparan de forma inapropiada los datos de una y de otra (el empleo de la de nóminas con el paro y actividad de la de hogares). Así, según la encuesta de viviendas, en julio se crearon 250.000 puestos de trabajo.

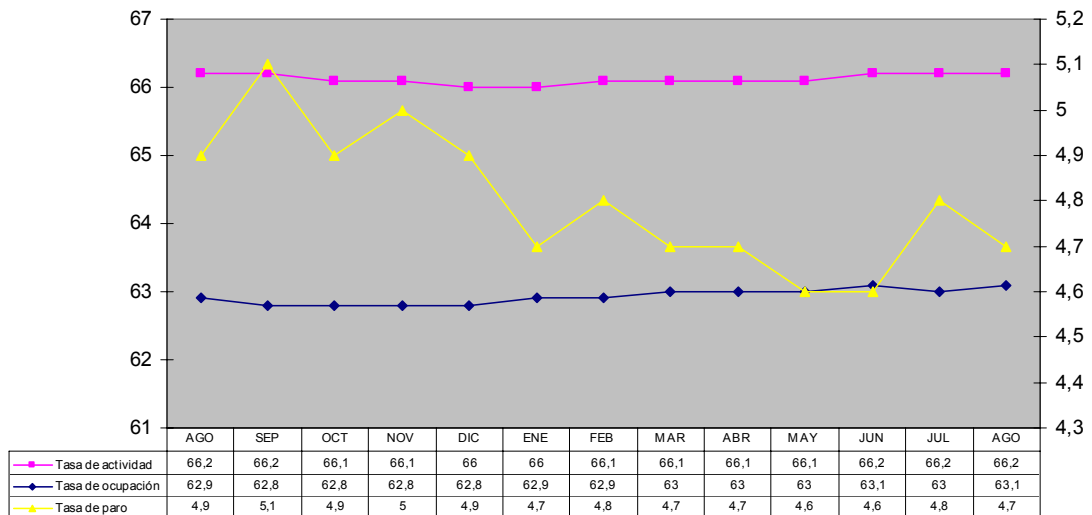
La encuesta a las empresas indica que el sector manufacturero registró un descenso de 11.000 empleos, que vienen a sumarse a los 23.000 de julio. En el sector de construcción se crearon 17.000 puestos de trabajo.

En el área de servicios cabe destacar los 35.000 empleos creados en el sector sanitario y I, los 25.000 de la educación y los 16.000 de hostelería. .

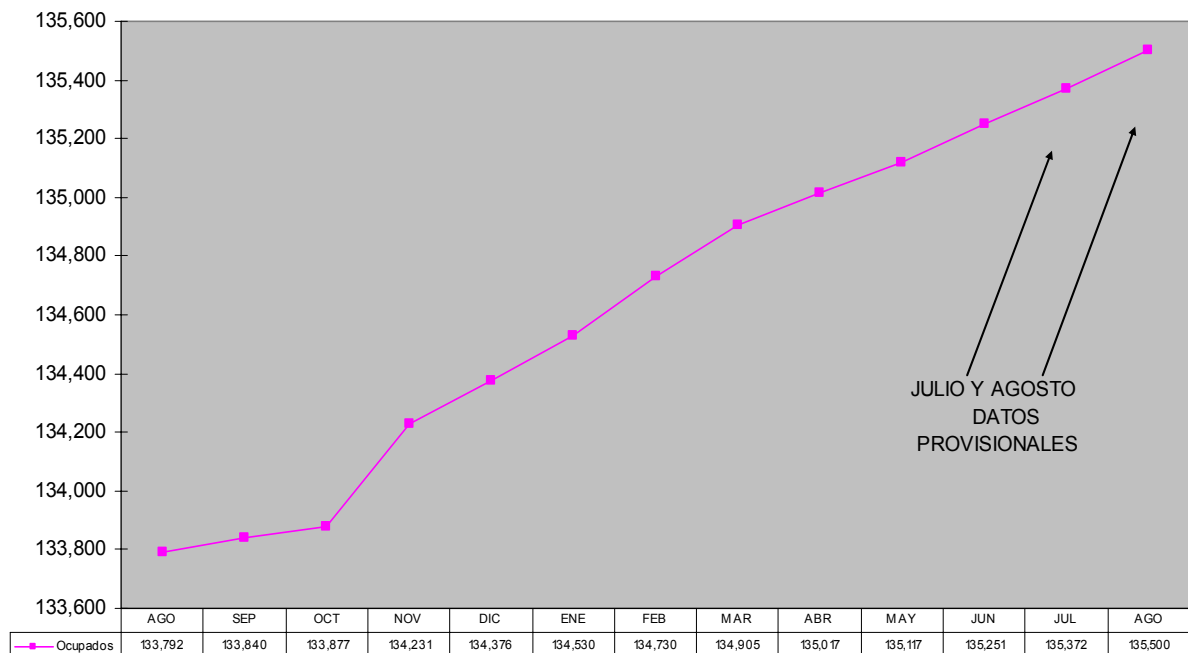
EMPLEO Y DESEMPLEO USA 2005 - 2006 (Datos EPA)



TASAS (%) EMPLEO Y DESEMPLEO (Datos EPA)



EMPLEOS NO AGRÍCOLAS USA 2005 - 2006 (Datos Encuesta Empresas)



FRANCIA

LOS TRABAJADORES AUTONOMOS⁷

Según un estudio realizado por el Instituto Nacional de Estudios y Estadísticas, Francia cuenta con alrededor de 2,3 millones de trabajadores autónomos, profesiones liberales, agricultores, empresarios de la industria, del comercio y los servicios o dirigentes de sociedades. Esta categoría de la población es muy heterogénea en términos de nivel de cualificación profesional, de magnitud de empresa o de renta.

Ganaron, en término medio, unos 30.400 euros en 2002; esta renta anual, que puede también estar compuesta por salarios, va de 14.000 euros en la agricultura a 54.000 euros en las profesiones liberales y asimiladas. Es más de lo que ganan, en término medio, los asalariados y se explica, en particular, por su edad y por un tiempo de trabajo mucho más importante.

Un enfoque sectorial ha permitido definir cuatro grupos relativamente homogéneos de autónomos, de 600.000 individuos cada uno (ver más abajo epígrafe "Definiciones"): el de los agricultores, el de los empresarios de la construcción, la industria y los transportes, el del comercio y los servicios de proximidad y, por fin, el de las profesiones liberales y asimiladas. Estos grupos reúnen en su seno individuos que tienen distintos estatutos: empresarios individuales, gerentes mayoritarios o minoritarios de sociedades con responsabilidad limitada ("SARL") presidentes directores generales de sociedades anónimas (menos numerosos). Estos últimos se denominarán aquí no-asalariados o autónomos, aunque tengan estatuto de asalariado de su propia empresa.

Un grupo poblacional mayor y más bien masculino

Estos autónomos tienen, en término medio, más edad que los asalariados (45 años frente a 39). En efecto, por regla general, éstos se iniciaron en la vida activa como asalariados -excepto los médicos y los agricultores- y, hacia los 32 años, después de unos 10 de actividad como asalariados, se convirtieron en directores de empresa -aparte los agricultores y, más generalmente, los que se han hecho cargo de la empresa familiar-, para los que el estatuto de autónomo se obtiene más joven. Entre estos, la proporción de mujeres es muy escasa (un 27%, frente a un 42% entre los asalariados del sector privado).

En materia de formación inicial y por lo que se refiere al título de bachillerato, gracias a las profesiones liberales, la proporción de los que están en posesión de dicho título es ligeramente

⁷INSEE (Instituto Nacional de Estudios y Estadísticas)

más alta que en el caso de los asalariados del sector privado (un 44% frente a un 39%). No obstante forman un conjunto muy heterogéneo, y numerosos son los autónomos que comenzaron en la categoría de asalariado como obreros o empleados.

Por fin, los no asalariados declaran elevados horarios de trabajo: los que trabajan con jornada completa efectúan, en término medio, más de 55 horas semanales, frente a 39 horas sus homólogos asalariados del privado. Por otra parte, un 7% de los independientes declaran trabajar a tiempo parcial, frente a un 16% de los asalariados del privado.

Perfiles muy variopintos

Los autónomos del sector agrícola, hijos de agricultores en su gran mayoría (un 80%), a menudo han comenzado en la vida activa como agricultores explotadores (56%) y, de manera más ocasional, como obreros agrícolas (17%). Con poca titulación académica (más del 70% posee, como máximo, una formación profesional de primero o de segundo grado), adquieren el estatuto de autónomo bastante jóvenes con relación a los otros. En efecto, los agricultores suceden a sus padres en la dirección de la explotación familiar, lo que implica una elevada antigüedad en la empresa (en término medio, 18 años). Son, además, los no-asalariados que más trabajan con 60 horas semanales, en término medio, declaradas.

Los pequeños empresarios de la industria, la construcción, los transportes y el comercio al por mayor, no poseen más títulos académicos que los agricultores, pero con frecuencia han seguido una formación profesional puesto que cerca de la mitad ha obtenido un diploma de formación profesional de primer grado, de segundo o un título equivalente. La mayoría de ellos comenzó como obreros (un 52%) a la edad de 20 años en término medio y se establecieron como trabajadores autónomos en torno a la treintena. Con 52 horas semanales en término medio, tienen horarios de trabajo bastante largos, superiores en un 33% a los de los asalariados que trabajan en los mismos sectores; pero menos, no obstante, que los agricultores o los no-asalariados del sector terciario.

En su mayoría, los dueños de comercios y de servicios de proximidad se han iniciado en la vida activa como empleados (un 41%) o como obreros (un 35%) y pocas veces con una cualificación superior. Al menos un tercio de ellos han obtenido el bachillerato, otro tercio dispone de un título que como máximo es de formación profesional de primer grado o un título equivalente, y otros no tienen ningún título o solamente el Graduado Escolar.

La edad media a la cual los autónomos de este sector crean o se hacen cargo de su empresa es la de 34 años, y su ritmo de trabajo es casi tan elevado como el de los agricultores, con 58 horas semanales en término medio, lo que representa un 50% más que los asalariados del mismo sector de actividad.

El grupo de los no-asalariados, que ejercen una profesión liberal o asimilada, está compuesto por profesiones tan distintas como agente de seguros, agente inmobiliario, médico especialista o generalista, cirujano-dentista, farmacéutico, abogado, notario, arquitecto, asesor, artista plástico, monitor deportivo, enfermero, masajista-kinesiterapeuta, etc. Éstos también adquirieron su estatuto de autónomo a los 33 años en término medio. Debido a una formación inicial relativamente más larga que la de los pequeños empresarios de la industria y del sector terciario, se han establecido por su cuenta, en su trayectoria profesional, antes que los otros. Trabajan, en término medio, 51 horas por semana, es decir, más o menos tanto como los no-asalariados del sector industrial.

Múltiples fuentes de ingresos

Las rentas de actividad de los no-asalariados pueden tener varios componentes y, en particular, un componente "salario". En efecto, no hay, a priori, incompatibilidad entre el estatuto de no-asalariado y el de asalariado. Las posibilidades de cúmulo existen: es el caso, por ejemplo, del que es agricultor en una zona de montaña y que en invierno ejerce de monitor de esquí; o también, del médico liberal que ejerce igualmente en un hospital o en un dispensario.

En total, el 10% de los autónomos acumulan salarios y rentas de actividad por cuenta propia. Se les encuentra, más concretamente, en las profesiones sanitarias (cerca del 20% de ellos), en las otras profesiones liberales (un 12%) y, en menor medida, en la agricultura (un 10%). En el caso de estas personas que acumulan los dos tipos de rentas, la aportación de un salario a la renta global no es desdeñable: para los agricultores supone la cuarta parte, y la quinta para los profesionales de la salud.

Por gran sector de actividad, según la fuente aquí utilizada, esta renta global -que ascendía, en término medio, a 30.400 euros en 2002- va desde 14.100 euros anuales en la agricultura hasta 54.400 euros en las profesiones liberales y asimiladas, entre las que se encuentran los profesionales de la sanidad con 61.300 euros. Es superior, en un 45% a la de los asalariados del sector privado.

Rentas sensibles al sexo y a la edad

En el ámbito de los autónomos, la disparidad de renta entre hombres y mujeres, en término medio de un 32%, es más relevante que en el grupo de los asalariados, incluso cuando nos limitamos a los cuadros. Esta diferencia es flagrante en la agricultura y en las profesiones liberales y asimiladas (un 57 y un 56 % respectivamente), mientras que en la industria y la construcción, sectores donde la presencia femenina es menos frecuente, se limita a un 17%.

Al igual que ocurre con los asalariados, la renta de actividad media varía con la edad. Las rentas medias de los cuádragenarios son superiores a las de sus colegas más jóvenes. Esta diferencia es más perceptible en los no-asalariados que en los asalariados. Pero más allá de los 50 años, la renta media de los no-asalariados baja mientras que la de los asalariados continúa creciendo, por término medio.

Un análisis -sin llevar a cabo todas estas distinciones- permite medir los efectos propios de los distintos factores que pueden tener una influencia sobre la renta. Así pues, a perfil equivalente con relación a las variables observables, un hombre no-asalariado tiene una renta superior en un 27% al de su homólogo femenino. Del mismo modo, la reducción de la renta ya mencionada a partir de una determinada edad queda confirmada, pues los autónomos alcanzan un nivel de renta máximo entre los 40 y los 49 años.

Estos efectos, propios del sexo y la edad, en la dinámica de la empresa individual volvemos a encontrarlos cuando examinamos la tasa de supervivencia de las empresas a cinco años vista. En igualdad de condiciones y durante un periodo de cinco años, el porcentaje de supervivencia de una empresa dirigida por un hombre es superior en un 10% al de una empresa dirigida por una mujer. Del mismo modo, cuando el empresario tiene entre 40 y 50 años de edad, este porcentaje es superior en un 10% al de su homólogo que está entre los 30 y 40 años, y en un 40% al de los menores de 30 años. Es idéntico al de un empresario que tiene de 50 a 60 años.

Una renta que depende mucho de las características de la empresa

Los horarios de trabajo de los no-asalariados, que como ya hemos visto, son especialmente largos tienen, por otra parte, un impacto perceptible sobre la renta. Como para los asalariados, y en igualdad de condiciones, un título académico surte efectos en las rentas del trabajo de los no-asalariados; pero así como para los asalariados los títulos de nivel IV (con frecuencia el bachillerato general sin dimensión profesional) producen ciertas ventajas con relación a los títulos de nivel V (principalmente formación profesional de primer grado), estos efectos no se verifican para los no-asalariados.

La influencia de un título académico sobre la renta de un no-asalariado es, no obstante, dos veces menor que sobre la de un asalariado. Esto se explica por el hecho de que en los autónomos, gran parte de los efectos del título es captada por el grupo de sectores al que pertenecen. Por ejemplo, en el grupo del sector de los servicios, donde ejercen las profesiones liberales y asimiladas, prácticamente todos los autónomos poseen títulos académicos, mientras que en este mismo grupo, los asalariados tienen un nivel de estudios mucho más heterogéneo, de ahí la mayor importancia del título, que los diferencia aún más, y una influencia menor sobre la renta.

Así pues, la variable que más influencia tiene sobre la renta es el grupo de sectores al que pertenece el no-asalariado, que hace evolucionar la renta del simple al triple según sea agricultor o ejerza una profesión liberal. Contrariamente a los efectos “edad”, el impacto positivo de la antigüedad en la empresa sobre la renta, evoluciona de forma continua. Este fenómeno se aprecia más en los autónomos que en los asalariados, lo que puede explicarse por el hecho de que, para que una empresa se instale en un mercado y logre sus primeros beneficios, se necesita tiempo. El último factor que influye enormemente en la renta de un autónomo es la magnitud de la empresa que dirige. Así, la renta es superior, en un 55%, en las empresas que cuentan con más de 4 asalariados que en aquellas que sólo cuentan con entre 1 y 4.

Definiciones

Se definen cuatro grandes grupos de sectores en los cuales intervienen los autónomos:

- Agricultura
- Industria, construcción, transporte de mercancías, comercio al por mayor y servicios operativos
- Comercio y servicios de proximidad: comercio y reparación de automóviles, comercio al por menor, hoteles y restaurantes, servicios personales y domésticos (peluqueros, lavaderos...); se incluye aquí a los panaderos, pasteleros, transportistas de viajeros urbanos y por carretera, taxistas, conductores de ambulancias, etc.
- Servicios donde ejercen las profesiones liberales y asimiladas: actividades financieras (agentes de seguros,...), inmobiliarias (agentes inmobiliarios...), asesoría y asistencia (abogados, notarios, arquitectos...), actividad cultural, salud y acción social (enfermeros y médicos liberales, farmacéuticos, veterinarios...). Se distinguen las profesiones de salud.

CONTRATO ENTRE EL ESTADO Y LA AGENCIA NACIONAL PARA EL EMPLEO (ANPE)⁸

El Ministro de Empleo Cohesión Social y Vivienda, Jean Louis Borloo, y los directivos de la ANPE han firmado el “cuarto contrato de progreso” que establece las orientaciones estratégicas de la Agencia para el periodo comprendido entre junio de 2006 y diciembre de 2010.

La firma del acuerdo se efectúa después de un descenso continuo del paro desde marzo de 2005, lo que, de cierta forma, resalta la eficacia de la Agencia y recoge las modalidades de

⁸ Servicio de prensa del ministerio del empleo, vivienda y cohesión social

acción al servicio de los solicitantes de empleo y de las empresas para los próximos cinco años.

Un Servicio Público centrado sobre su misión de colocación para todos

La ANPE se centra primordialmente sobre su misión de colocación al servicio de todos los solicitantes de empleo y de las empresas. Aplica la política del empleo del Gobierno y garantiza la cooperación operacional con el régimen del seguro de desempleo, tal como lo establece el convenio firmado recientemente entre el ministerio y la ANPE. Para ello, la Agencia:

- moviliza las herramientas de la política del empleo: contratos subvencionados en el sector mercantil (contrato iniciativa empleo, contrato de inserción-renta mínima de actividad) o en el sector no mercantil (contrato de acompañamiento en el empleo, contrato de futuro)
- refuerza las relaciones operacionales con el régimen del seguro de desempleo para mejorar la ayuda aportada a los solicitantes de empleo. La realización de este objetivo requiere:

La entrada en funcionamiento de ventanillas únicas, principalmente en el seno de las casas del empleo, para facilitar las gestiones de los solicitantes de empleo.

- Una oferta de servicios más integrados
- Un sistema de información único y compartido.

Por último, la Agencia reforzará su capacidad para estimular la reflexión de los actores de la política del empleo y formación profesional, apoyándose sobre su conocimiento concreto del funcionamiento del mercado de trabajo.

Un servicio más personalizado y más eficaz para los solicitantes de empleo

La ANPE se compromete a realizar una acción de personalización de la relación con el solicitante de empleo:

- La Agencia se compromete a apoyar cada solicitante de empleo en su recorrido hasta la obtención del empleo.
- Se nombrará un referente para cada uno de los solicitantes de empleo con la misión de aplicar este compromiso.

El seguimiento personalizado se está efectuando desde el 1 de enero de 2006 y se extenderá progresivamente al conjunto de solicitantes de empleo. Así, en 2007, todos se beneficiarán de una entrevista mensual a partir del cuarto mes de paro.

En relación con las empresas, la Agencia procurará continuar sus esfuerzos encaminados a ganar su confianza, y disponer de ofertas de empleo en volumen y cantidad suficientes. Desarrollará su peritaje sectorial para mejorar su conocimiento de los oficios y necesidades de las empresas.

La Agencia procurará reforzar su servicio a los sectores y empresas que encuentren dificultades de contratación, a las pequeñas y medianas empresas y a los sectores emergentes, como, por ejemplo, los servicios a la persona.

Una organización y unos medios al servicio de la misión de colocación

Para llevar a cabo su misión de servicio público, la Agencia modernizará su funcionamiento:

- Reforzando y privilegiando la dirección en función de los buenos resultados, lo que permitirá una mejor apreciación sobre su impacto sobre el mercado de trabajo.
- Flexibilizando la organización de su red
- Incrementando los medios de contacto directo con el público.
- Descentralizando las responsabilidades de dirección

Se proseguirá el desarrollo de las competencias de todos los agentes, que constituyen la principal fuerza de la Agencia.

Al finalizar el Consejo de Administración del organismo, el ministro del empleo de la vivienda y la cohesión social ha afirmado:

“Con la firma del contrato de progreso, se continua la trayectoria de mejora del servicio público de empleo. Las casas de empleo, el convenio con el UNEDIC (órgano gestor de las prestaciones por desempleo), el seguimiento personalizado de los solicitantes de empleo, el expediente único de los solicitantes de empleo... participan activamente en esta mejora. Doy las gracias a todos los empleados por su acción y su implicación cotidiana”

“Esta acción importante, al igual que la aplicación de medidas de ayuda para la vuelta al empleo, el esfuerzo realizado en el ámbito del aprendizaje y los contratos de profesionalización, la valorización de la experiencia profesional, el plan de servicios a la persona y la ayuda al empleo de los jóvenes, constituyen un conjunto coherente que, en compañía de la acción de las empresas que contratan, ha permitido el descenso del paro desde hace 15 meses”.

EMPLEO DE LOS CUADROS: EL FANTASMA DEL MERCADO OCULTO⁹

El mercado laboral de los cuadros está caracterizado por una gran transparencia. Contrariamente a los prejuicios, el “mercado confidencial”-comúnmente denominado “mercado oculto”- es marginal. Según una encuesta realizada por la APEC (Asociación de Empleo de los Cuadros)¹⁰, las empresas que tenían al menos un puesto de cuadro vacante entre enero de 2005 y enero de 2006 lanzaron, en sólo un 2% de los casos, una búsqueda orientada exclusivamente hacia su propia red, la cooptación o la “cazatalentos”.

En el mismo período, entre los cuadros finalmente contratados en estas empresas, sólo un 15% de ellos se seleccionaron gracias a estos métodos “*sourcing*”¹¹ llamados confidenciales. Por el contrario, el 85% de los candidatos contratados lo fueron gracias a medios fácilmente accesibles: respuesta una oferta, envío de una candidatura espontánea, utilización de una *CVteca*¹², participación en un foro, etc.

Según Catherine Martin, presidenta de la APEC, “el mercado laboral francés de los cuadros funciona de manera fluida y transparente. La APEC, creada por los agentes sociales en 1966, contribuye ampliamente mediante la difusión de ofertas en la revista “*Courrier Cadre*”, la página web de la asociación, *apec.fr*, y con la organización de foros”.

El mercado confidencial es marginal

Cuando tienen que emplear a un cuadro, las empresas, no se focalizan en un solo método de búsqueda. En efecto, tienden a utilizar distintas técnicas de “*sourcing*”. Esto es lo que resulta de la encuesta realizada por la Apec con una muestra representativa de empresas. La difusión de ofertas de empleo y el estudio de las candidaturas espontáneas ocupan un lugar determinante.

A tener en cuenta: antes de difundir una oferta, la mayoría de los empleadores llevan a cabo una búsqueda en su vivero de candidaturas espontáneas. Por ello, 4 de cada 10 empleadores que no habían publicado sus ofertas, renunciaron después de haber encontrado en dicho vivero candidatos que respondían a sus necesidades.

Según esta misma encuesta, en un 98% de los casos las empresas que establecieron un procedimiento de contratación utilizaron, al menos, un medio de *sourcing* que les permitía

⁹ Apec (Asociación de Empleo de los Cuadros), junio 2006

¹⁰ Con la participación del Instituto Francés de Opinión Pública (IFOP). En enero de 2006 se interrogaron a 850 empresas que habían empleado a al menos un cuadro en los 12 últimos meses, sobre su última contratación de cuadros.

¹¹ Prospección de candidatos

¹² Archivo de currículum vitae en Internet

examinar un gran número de candidaturas, tal como la difusión de una oferta, la participación en un foro de contratación, el estudio de las candidaturas espontáneas o la utilización de una CVteca. En otras palabras, la mayor parte del mercado es accesible o muy fácilmente accesible a los cuadros. En solamente un 2% de los casos, las empresas utilizaron de manera exclusiva canales de búsqueda confidenciales: las redes, la cooptación o la cazatalentos.

El “mercado accesible” consta de dos segmentos: un mercado visible muy fácilmente accesible a los candidatos, y un mercado latente que los candidatos deben “activar” para ser accesible.

- El “mercado visible” representa un 66% del mercado laboral de los cuadros. En efecto, dos contrataciones de cuadros de cada tres dan lugar a la publicación de una oferta en una o varias páginas web y, a veces, también en la prensa. En la era de Internet, este mercado se ha convertido en algo muy fácilmente accesible.
- El “mercado latente” representa el 32% del mercado laboral de los cuadros. Este es accesible en cuanto el candidato potencial lo activa: candidaturas espontáneas, CVtecas, foros y, eventualmente, como complemento de medios más confidenciales, tales como redes o cooptación. Aunque no sea tan rápido de acceso como el mercado por ofertas, éste es un segmento cada vez más accesible gracias a Internet (CVteca en línea, e-mailing de candidaturas espontáneas...) y más marginalmente a través de redes en línea.

El propio mercado visible consta de dos segmentos: “el mercado abierto” y “el mercado exclusivamente mediante publicación de ofertas”.

- El “mercado abierto” representa un 57% del mercado de empleo de los cuadros. Están afectados los puestos para los cuales las empresas buscan candidatos publicando una oferta de empleo y utilizan otros medios, en particular, el estudio de las candidaturas espontáneas, de CVtecas, de las candidaturas recogidas en un foro, etc.
- El “mercado exclusivamente mediante la publicación de ofertas” se utiliza en un 9% de los puestos que deben cubrirse. En estos casos y para los puestos en cuestión, las empresas no proceden al estudio de las candidaturas espontáneas, de las CVtecas, o de las candidaturas recogidas en foros. Prefieren publicar la oferta en una o varias páginas web y llevar a cabo una selección entre las candidaturas recibidas.

La mitad de los cuadros finalmente contratados respondió a una oferta

Para obtener a una visión lo más completa posible de las prácticas de las empresas, la APEC les hizo la siguiente pregunta: ¿Cómo les llegó la candidatura del último cuadro contratado en su empresa (entre enero de 2005 y enero de 2006)?

Al final, cerca de la mitad de los cuadros que finalmente fueron contratados respondió a una oferta de empleo difundida por su empresario. En un 30% de los casos el candidato elegido envió una candidatura espontánea. Por fin, los métodos de *sourcing* más confidenciales sólo afectan a un 15% de las contrataciones efectuadas.

Además, las CVtecas se imponen como un método de *sourcing* completo y eficaz: en efecto, en término medio un 6% de las contrataciones se efectuaron gracias a él y este porcentaje asciende a un 17% en la contratación de informáticos.

El inevitable Internet

La utilización de Internet en sus distintas formas se ha vuelto inevitable. Así, un 66% de las operaciones de contratación de un cuadro dieron lugar a la publicación de una oferta en Internet. Por su parte, la oferta publicada en la prensa encontró un nuevo nicho. Aún se utiliza en una de cada cinco contrataciones. Sin embargo, de forma sistemática, se empareja con la difusión en una o varias páginas web. Por otra parte, el considerable desarrollo de Internet ha cambiado el sentido y la función de las ofertas en prensa. El recurso a estos últimos constituye ahora una acción de comunicación externa, a través de la cual la empresa vehicula su localización, sus valores y sus puntos de vista.

Internet también ha permitido facilitar y desmultiplicar el envío de candidaturas espontáneas. En la actualidad, la candidatura electrónica domina, pero el 45% de las respuestas recibidas por los empresarios les llegan aún por correo. Sin embargo, esta pintura no es homogénea y el número de candidaturas electrónicas recibidas por las pequeñas empresas es más alto en la región Isla-de-Francia -región pionera en el acceso a un equipamiento Internet- y es utilizado por los jóvenes diplomados, ampliamente usuarios de esta herramienta. El sector de actividad es también un factor de discriminación. Así, el correo electrónico es muy utilizado por los cuadros que postulan a un empleo en una SSII (sociedad de servicios de ingeniería informática), por razones de congruencia técnica, pero mucho menos por los que postulan en el sector sanitario y social. El lugar que ocupa la candidatura espontánea electrónica se va a reforzar con toda seguridad, pues un 50% de las empresas la juzgan de un trato más fácil. Sólo un 22% de ellas afirman que las candidaturas transmitidas por correo postal son más fáciles de tratar.

Las especificidades de los sectores de la construcción y la informática

El mercado del empleo de los cuadros en el sector de la construcción y las vías y obras es el que presenta menor visibilidad. En efecto, los empleadores recurren en una más amplia medida a los métodos de *sourcing* conocidos por su confidencialidad. Así, en un 27% de los casos, las empresas interrogadas por la APEC declaran haber hecho uso de su red para

encontrar candidatos a un puesto de categoría cuadro, lo que supone 10 puntos más que la totalidad de los sectores de la economía. En cambio, los empleadores han difundido las ofertas, ya sea en la prensa ya en Internet, con menos frecuencia: el 48% de los puestos que debían cubrirse fueron objeto de difusión cuando, sobre la totalidad de las actividades, se dio difusión a un 66% de las ofertas.

Por el contrario, los empleos para cuadros en el sector de los servicios informáticos son los que más se benefician de una amplia comunicación. De cada cuatro puestos que debieron cubrirse, tres de ellos dieron lugar a publicación de una oferta. De hecho, también es el primer sector en la utilización de Internet. Los empleadores de SSII tienen tendencia, con más frecuencia que sus homólogos de otros sectores, a "mezclar" las técnicas de prospección de candidatos para seleccionar a sus futuros colaboradores. De forma casi sistemática se explotan las candidaturas espontáneas. En tres casos de cada cuatro, se da difusión a una oferta. Finalmente, la búsqueda en una CVteca se ha convertido en un medio de *sourcing* por completo.

ITALIA

SITUACIÓN DEL EMPLEO

Datos de la OCDE

Está frenando el aumento del empleo en Italia, que en 2005 ha alcanzado una tasa de empleo del 57,5%, frente al 57,4% de 2004, según se desprende del Informe de la OCDE sobre el empleo, publicado recientemente.

Oportunidad para todos: éste es el mensaje dirigido por el "Employment Outlook" de la OCDE a los países más desarrollados, incluida Italia. Del Informe se desprenden las luces y las sombras de una situación ocupacional nada fácil, muy condicionada, especialmente en Italia, por el bajo crecimiento y por las fuertes disparidades regionales que, en vez que disminuir, han aumentado. La OCDE invita a crear puestos de trabajo en todas las direcciones: para los jóvenes, las mujeres y las personas con más de 55 años.

Según la OCDE, el crecimiento débil es la causa del escaso aumento del empleo en Bélgica, Francia e Italia; en cambio, los países más dinámicos, donde la tasa ha superado el 2%, han sido Irlanda, España, Polonia e Islandia.

Si bien las previsiones para 2006 y 2007 indican una mejora, Italia experimentará un crecimiento del 0,6% en 2006 y del 0,4% en 2007, frente a una media del 1,3% y del 1,1%,

respectivamente, de los países más desarrollados, encabezada por España, Reino Unido, Estados Unidos, Irlanda e Islandia, mientras la UE/15 tiene obstáculos.

Para Italia, después de un período de crecimiento que ha superado siempre el 1%, las perspectivas son desalentadoras y ha llegado la hora de escuchar las sugerencias de la OCDE: "Los países industrializados deben relanzar urgentemente el empleo si quieren mejorar los niveles de vida y mantener los sistemas de previsión. Ante el envejecimiento de la población, la eliminación de los obstáculos al trabajo es una prioridad urgente, y los puntos más débiles son el empleo femenino y de las personas mayores".

Se recuerda que, según los objetivos de Lisboa, para el año 2010, el empleo general deberá llegar al 70%, el de las mujeres al 60%, y de las personas con más de 55 años al 50%. En estos momentos, mientras algunos países, como Dinamarca, Noruega y Reino Unido, han superado los parámetros y otros, como Austria e Irlanda, están a punto de alcanzarlos, a Italia le falta bastante para alcanzar el objetivo: 12,5 puntos para el dato general, y mucho más para los otros. Para el empleo de las personas con más de 55 años se llega al 31,4% (-18,6 puntos); para el trabajo femenino, al 45,3%, (-14,7 puntos).

Tasas de empleo, en porcentaje (año 2005)

PAÍSES	General	Hombres	Mujeres	15-24 años	55-64 años
Austria	68,6	75,4	62,0	53,1	31,6
Bélgica	61,0	67,7	54,1	26,6	32,1
Dinamarca	75,5	80,1	70,8	62,0	59,8
Francia	62,3	67,8	56,9	26,0	40,7
Alemania	65,5	71,4	59,6	42,6	45,5
Grecia	60,3	74,5	46,2	25,3	41,6
ITALIA	57,5	69,7	45,3	25,5	31,4
Noruega	75,2	78,3	72,0	52,9	67,6
Polonia	53,0	59,0	47,0	20,9	29,1
España	64,3	76,4	51,9	41,9	43,1
Reino Unido	72,6	78,6	66,8	58,1	56,8
Estados Unidos	71,5	77,6	65,6	53,9	60,8
Turquía	45,9	68,2	23,7	31,2	30,8
UE/15	65,4	73,1	57,8	39,7	43,9
TOTAL OCDE	65,5	75,1	56,1	42,8	51,8

Fuente: OCDE.

En lo que atañe al desempleo, en Italia las señales son algo mejores: hay unos dos millones de personas sin trabajo, un número destinado a experimentar una ligera, pero progresiva

disminución, puesto que en 2005 ha bajado al 7,8%, frente al 8,1% de 2004, y se prevé que en 2006 se reduzca al 7,7% y en 2007 al 7,6%. En cambio, en los países de la OCDE los parados este año serán 34,8 millones, frente a más de 36 millones de 2005. Las más virtuosas han sido Irlanda, España y Finlandia, que a mediados de los años 90 experimentaban una tasa de desempleo muy alta. En cambio, las tres mayores economías europeas no han hecho progresos: sólo Italia y Francia han tenido algún resultado, en contra de lo que ha ocurrido en Alemania.

En Italia, además, es fuerte y resulta difícil de superar la disparidad laboral entre las Regiones. La OCDE no sólo le asigna el coeficiente de variación más alto sea para el empleo sea para el desempleo entre los 30 países considerados, sino pone de relieve que en la última década "la de Italia ha sido la evolución más sorprendente, porque las disparidades regionales han aumentado mucho".

FORMACION PROFESIONAL

FRANCIA

PLAN PARA EL DESARROLLO DE LA CONVALIDACIÓN DE CONOCIMIENTOS ¹³

Con este plan se pretende soslayar los obstáculos en la aplicación de la VAE y ofrecer soluciones pragmáticas que entrarán en vigor en septiembre de 2006.

Creada en 2002, la convalidación de los conocimientos adquiridos por la experiencia en el ejercicio de una profesión, es un derecho reciente que ofrece la posibilidad de convertir la experiencia profesional en diploma o cualificación profesional.

Este dispositivo está conociendo un incremento significativo con una progresión de 50%, en tres años, de los diplomas y títulos obtenidos por solicitud formulada por los interesados. En 2003, 10.000 personas han visto reconocidas, gracias a este dispositivo, las competencias adquiridas a través de su carrera profesional, obteniendo un diploma otorgado por la Educación Nacional o reconocido en el marco profesional. Los diplomas VAE totalizaban 20.452 en 2005.

No obstante, este dispositivo que ofrece una segunda oportunidad a un 30% de personas desprovistas de diplomas o de cualificación y, también, la posibilidad de progresar hacia un nivel de cualificación más elevado, encuentra obstáculos que frenan su plena extensión. La falta de información, las dificultades para elaborar el expediente individual de convalidación, los gastos de gestión que debe abonar el solicitante, y los plazos de instrucción de la solicitud, son los principales inconvenientes identificados por los estudios realizados a petición del Ministerio de Trabajo. Estos inconvenientes son confirmados por el trabajo realizado por el CEREQ (Centro de Estudios e Investigación sobre el Empleo y las Cualificaciones) sobre las prácticas individuales de VAE, que precisa que un 50% de los solicitantes han renunciado al dispositivo en razón de estos factores.

Por ello, el PLAN VAE pretende obviar estos obstáculos con soluciones pragmáticas. Se aplicará a partir de septiembre 2006 y movilizará a los 14 ministerios certificadores de los diplomas. La coordinación correrá a cargo de delegación interministerial para el desarrollo de la VAE.

Cinco medidas primordiales

El plan para el desarrollo de la convalidación de los conocimientos adquiridos por la experiencia en el ejercicio de una profesión (vae) tiene como objetivo la expedición de 60.000

¹³ Ministerio del Empleo, de la Cohesión Social y de la Vivienda
Ministerio delegado para el empleo, trabajo e inserción profesional de los jóvenes

certificados a partir de 2006. La obtención de estos diplomas concierne a los activos del sector privado y del público. El Plan pretende consolidar igualmente la proporción de solicitantes de empleo que llegan hasta el término del procedimiento de convalidación.

Para lograr estos objetivos, el plan, concebido por el comité interministerial para la VAE, bajo la autoridad del Delegado interministerial para el desarrollo de la VAE, se articula en torno de cinco medidas:

- *Una campaña de información nacional y dos servicios de información accesibles a todos.*

La página web “vae.fr”, que estará ultimada a finales de octubre, informará al público sobre la oferta de diplomas y certificados propuestos por los 14 ministerios certificadores. Este sitio ofrecerá una información práctica sobre el contenido de las gestiones necesarias (desde la redacción del expediente hasta su defensa ante un jurado). Alistará las diferentes “antenas-consejo” puestas a disposición de los candidatos para ayudarles a concretar su proyecto. Estas informaciones se podrán obtener igualmente a través del servicio “39 – Allo service public”.

El próximo otoño, una campaña de comunicación nacional informará sobre el derecho a la convalidación de los conocimientos adquiridos por la experiencia profesional (vae) y animará a las empresas para que realicen una gestión colectiva del dispositivo en el marco de sus políticas de recursos humanos. Las ramas profesionales se asociaran estrechamente a esta acción de promoción de la VAE acerca de las empresas.

- *Un procedimiento administrativo simplificado.*

Actualmente, el expediente individual de candidatura sobre el que debe pronunciarse el jurado difiere en función del ministerio certificador- A partir de septiembre 2006, se propondrá un formulario único a los interesados. Se podrá descargar de los sitios web de los ministerios certificadores y posteriormente sobre “vae.fr”. El formulario adoptará criterios simples para facilitar la etapa preliminar de redacción en la que el candidato deberá describir su recorrido y justificar su concordancia con el diploma que se solicita. Esta disposición debería contribuir a la reducción a 6 meses de los plazos de instrucción de los expedientes de candidatura (actualmente 9 meses).

- *Una garantía de cobertura de los gastos realizados por los jurados de trabajadores.*

La constitución de un jurado compuesto de profesionales es una etapa indispensable en el proceso de convalidación. Ahora bien, esta etapa, se retrasa a menudo debido a la dificultad de reunir a los trabajadores para las sesiones de exámenes. La dificultad resulta de la incapacidad de garantizarle una compensación y, también, la

cobertura de sus gastos de transporte e, incluso, de alojamiento. Tras consultar a los interlocutores sociales, se establecerá mediante un decreto la cobertura, con fondos de la formación profesional, de la indemnización y reembolso de gastos realizados por los jurados.

- *20.000 solicitantes de empleo incentivados para la obtención de un diploma VAE.*
El coste de gestión de un expediente individual VAE varía entre 70 a 2.000 euros. El nuevo convenio de seguro de desempleo, en vigor desde el 2 de marzo de 2006, afirma el principio de la gratuidad del procedimiento para los solicitantes de empleo indemnizados por el UNEDIC (órgano gestor del desempleo de ámbito nacional). El Ministerio de trabajo quiere incentivar los solicitantes de empleo sin derecho a prestaciones para que soliciten la convalidación VAE, mediante una cobertura de sus gastos. Por ello, se destinará un presupuesto de 10 millones de euros para la financiación de estos procedimientos individuales con el objetivo de llegar, antes de finales de 2007, a 20.000 certificaciones para estos solicitantes de empleo.
- *La aplicación de una política local de desarrollo de la VAE.*
El plan de desarrollo de la VAE pretende federar y movilizar en el ámbito regional, el conjunto de actores susceptibles de contribuir a su desarrollo (interlocutores sociales, Consejos regionales, gestores de la red “antenas-consejo”, servicio público del empleo, mediadores de empresas como las organizaciones consulares). En el ámbito local, se aplicará una política específica para facilitar las gestiones de las empresas que quieran iniciar un procedimiento de convalidación colectivo en el marco de una política de recursos humanos.

Indicadores

Títulos obtenidos por el procedimiento VAE (en la totalidad de los departamentos ministeriales)

- 2003 - 10.000
- 2004 - 17.700
- 2005 - 20.500

Reparto de los títulos obtenidos por el procedimiento VAE en 2004 y 2005 (totalidad de ministerios).

	2004	2005
EDUCACIÓN NACIONAL (DEL CERTIFICADO DE APTITUDES PROFESIONALES (CAP) AL CERTIFICADO DE TÉCNICO SUPERIOR (BTS))	60%	60%
MINISTERIO COMPETENTE EN LA ACCIÓN SOCIAL	18%	21%
MINISTERIO DE TRABAJO Y DEL EMPLEO	10%	14%
ENSEÑANZA SUPERIOR	8%	NO COMUNICADO
MINISTERIO DE LA JUVENTUD Y DEPORTES	3%	4%
MINISTERIO DE LA AGRICULTURA	1%	1%

Fuente: Ministerios de Agricultura, Educación Nacional, Juventud y Deportes, de Acción Social, Agencia para la Formación Profesional de Adultos, Servicios de Estadística del Ministerio de Trabajo

Nivel de diplomas expedidos por el Ministerio de Trabajo y del Empleo (300 títulos homologados de los que 14% han sido obtenidos por la VAE)

2005		2004
72%	NIVEL V :CAP, (CERTIFICADO DE ESTUDIOS PROFESIONALES) EQUIVALENTES	BEP DE O 84%
20%	NIVEL IV (BACHILLERATO)	15%
8%	NIVEL SUPERIOR AL BACHILLERATO	1%

Fuente: DGEFP (Delegación general del Empleo y la Formación Profesional)

Los diez diplomas más solicitados entre los expedidos por el Ministerio de Trabajo (2005)

DIPLOMAS	NÚMERO DE DIPLOMAS EXPEDIDOS EN 2005 POR EL PROCEDIMIENTO VAE
ASISTENTE DE VIDA	1.234
SECRETARIO(A) ASISTENTE	139
ALBAÑIL	94
CONDUCTOR, INSTALADOR DE MÁQUINAS	84
AGENTE DE FABRICACIÓN INDUSTRIAL	83
AGENTE DE RESTAURACIÓN	60
PINTOR DEL SECTOR DE LA CONSTRUCCIÓN	58
INSTALADOR(A) TÉRMICO Y SANITARIO	48
RESPONSABLE DE SECCIÓN	47
ELECTRICISTA DE EQUIPAMIENTO	43

Fuente: DGEFP (Delegación general del Empleo y la Formación Profesional)

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

RELACIONES LABORALES

ALEMANIA

LA RESPONSABILIDAD SOCIAL EMPRESARIAL EN ALEMANIA

La Fundación Bertelsmann, uno de los think-tanks privados de mayor prestigio en Alemania, acaba de publicar un estudio comparativo sobre el importante papel del Estado a la hora de incentivar la Responsabilidad Social Empresarial (RSE)¹⁴. La principal conclusión de este trabajo es que en aquellos países en los que el Estado asume un papel activo ofreciendo el marco idóneo para que se pueda desarrollar la RSE, ésta termina por consolidarse y convertirse en un principio ampliamente compartido. Los autores del estudio concluyen que el gobierno alemán todavía no da suficiente importancia a la potencialidad que encierra la RSE y pone como ejemplo positivo a países como Gran Bretaña, Suecia u Holanda.

Sirva de definición genérica de la RSE la que en su día hizo el Consejo Europeo de Lisboa dirigiendo “un llamamiento especial al sentido de responsabilidad social de las empresas con respecto a las prácticas idóneas en relación con la formación continua, la organización del trabajo, la igualdad de oportunidades, la integración social y el desarrollo sostenible”¹⁵.

Después de analizar la dimensión europea de la RSE, el estudio ofrece un resumen del papel que juegan los gobiernos en nueve Estados miembro de la UE y dedica los dos últimos capítulos al análisis del estado de la RSE en Alemania y da una serie de recomendaciones al Gobierno Federal, destacando varias que han conformado el escenario alemán como uno de los que más dificultades presenta a la hora de desarrollar un campo de acción propio de la RSE:

- La considerable densidad del marco normativo, que deja poco margen de maniobra para elaborar una política de RSE propia.
- La falta de una actitud cooperativa entre empresas y Estado.
- La falta de profesionalidad de las ONGs, que en Alemania no cumplen con su papel de “watchdog”.

¹⁴) Partner Staat? CSR-Politik in Europa, Bertelsmann Stiftung, Gütersloh, 2006
http://www.bertelsmann-stiftung.de/bst/de/media/xcms_bst_dms_17243_17244_2.pdf.

Esta Fundación además ofrece una serie de documentos descargables, relacionados con la RSE:

<http://www.bertelsmann-stiftung.de/cps/rde/xchg/SID-0A00F0A-F5998951/bst/hs.xsl/14743.htm?suchrubrik=>

¹⁵ Consejo Europeo de Lisboa (2000), Conclusiones de la Presidencia. Unión Europea, 23 y 24 de marzo de 2000, Conclusión 39

Entre las estrategias estatales para impulsar la RSE destacan:

- La constitución en 2001 del Consejo de Sostenibilidad, que vio afianzado su trabajo por el documento del Gobierno Federal publicado en agosto de 2005 bajo el título “Guía de sostenibilidad 2005”.
- Diversas iniciativas encaminadas a combatir el desempleo y afrontar el cambio demográfico. Merecen ser mencionados los proyectos del Ministerio de Trabajo, relacionados con la creación de puestos de trabajo, así como los del Ministerio de Familia, encaminados a mejorar la conciliación entre familia y trabajo.
- El Ministerio de Cooperación Económica y Desarrollo pretende implicar al mundo empresarial en la cooperación internacional.
- A nivel de *länder*, únicamente Schleswig-Holstein ha introducido la obligatoriedad de garantizar que todas las propuestas al Consejo de Ministros hayan sido evaluadas en relación a su aportación a la sostenibilidad.

Entre los actores en este área destacan tres directivos empresariales que a título personal crearon la “Iniciativa en pro del empleo”, que tiene como principal objetivo combatir el desempleo. A esta iniciativa se han sumado más de 400 empresas (www.initiative-fuer-beschaefigung.de).

El ya mencionado Consejo de Sostenibilidad está compuesto por 17 miembros designados por el Gobierno Federal para asesorarle en esta materia y transportar este tema a la opinión pública (www.nachhaltigkeitsrat.de).

El Ministerio de Familia apoya la Red Federal del Voluntariado (*Bundesnetzwerk Bürgerschaftliches Engagement*), que quiere impulsar el principio de la sostenibilidad en todas las áreas de la sociedad y de la política (www.b-b-e.de).

La iniciativa federal “Empresas: colaboradores con la juventud” aúna los esfuerzos de empresas, ONGs y personalidades del mundo empresarial (www.upj-online.de).

Desde finales de 2005 la organización independiente de asesoría al consumidor, Stiftung Warentest, aplica criterios de RSE a la hora de analizar diferentes productos (www.stiftung-warentest.de).

La Federación de la Industria Alemana impulsó en el 2000 la creación de “Econsense – Foro para el desarrollo sostenible”, al que pertenecen 23 multinacionales alemanas (www.econsense.de). Esta Federación se ha unido con la Federación de organizaciones

empresariales para crear el portal de Internet www.csrgermany.de, que pretende reflejar el esfuerzo de las empresas alemanas para lograr mayores cotas de RSE y a la vez servir de base para el intercambio.

Algunas Cámaras de Industria y Comercio fomentan el voluntariado empresarial a nivel local (www.ihk.de).

El informe analiza de forma pormenorizada la actividad estatal para impulsar la RSE, aportando ejemplos de buena práctica en otros países y centrándose en los siguientes aspectos: competencia, visibilidad, transparencia e información, sector financiero, proveedores e industria exportadora.

Recomendaciones al Gobierno Federal

- Estrategia y coherencia: el Gobierno ha de hacer público su compromiso con la RSE, anclarlo en un puesto destacado en los organigramas departamentales y centrar las competencias en un solo Ministerio.
- Comunicación y conciencia: uno de los elementos centrales de una estrategia comunicativa consiste en describir la RSE como una oportunidad y no como una carga. El papel del Gobierno podría consistir, p. ej., en facilitar la comunicación y la coordinación, habilitar una página de Internet a estos efectos.
- Transparencia e impulso: la transparencia de la información es un elemento central para lograr un cambio en la conciencia de la población que premie los productos y servicios que cumplan con los criterios de la RSE. El Gobierno debe incluir estos criterios en los concursos de la propia administración, dando especial importancia a todo lo relacionado con aspectos sociales y ecológicos.
- Cooperación e inclusión: se ha de desarrollar la permeabilidad entre diferentes sectores de la sociedad y la disposición al aprendizaje mutuo. Los autores del informe abogan por dar prioridad al *Public Private Partnership* y fomentar las estructuras mediadoras como p. ej. las ONGs, organizaciones de voluntarios que se sitúen en un campo intermedio entre el mundo empresarial y las organizaciones no lucrativas, mejorando de esta manera la eficacia de las acciones empresariales que se guíen por la RSE.

En un comunicado de prensa difundido el 15 de junio, el Ministerio Federal de Trabajo y Asuntos Sociales informa que asume todas las competencias en materia de RSE y que será, a partir de esa fecha, interlocutor único en todo lo referente a esta materia.

El Gobierno Federal anuncia entre otras iniciativas la creación de un foro multistakeholder que será moderado por el Ministerio de Trabajo y Asuntos Sociales. Dedicará un mayor esfuerzo a reforzar la conciencia al respecto, a apoyar la transferencia de conocimientos, al intercambio de experiencias (*best practice*) y la potenciación de un entorno que impulse la RSE, poniendo especial interés en la situación particular de las PYMEs. Menciona de forma especial la importancia de los consumidores, que han de valorar y recompensar conductas responsables por parte de las empresas, así como el papel central de la credibilidad a la hora de comunicar estas conductas. Para ello buscará el diálogo con los stakeholder.

Cuadro comparativo de la RSE en nueve países europeos (Fuente Fundación Bertelsmann, 2006)

PAÍS	COMPETENCIA	ESTRATEGIA NACIONAL	VISIBILIDAD	TRANSPARENCIA / INFORMES	SECTOR FINANCIERO	SUMINISTRO	INDUSTRIA EXPORTADORA
ALEMANIA NO EXISTE ESTRATEGIA NI INTERLOCUTOR.	MINISTERIOS DE TRABAJO Y ASUNTOS SOCIALES, DE COOPERACIÓN, DE MEDIO AMBIENTE, DE ASUNTOS EXTERIORES, DE FAMILIA	SIN ACTIVIDAD.	SIN ACTIVIDAD.	EL MINISTERIO DE MEDIO AMBIENTE APOYA LA AUDITORÍA EUROPEA MEDIOAMBIENTAL EMAS Y LA DECLARACIÓN MEDIOAMBIENTAL EMAS	EXISTE UN ÍNDICE BURSÁTIL DE ACCIONES MEDIOAMBIENTALES	SIN ACTIVIDAD.	EXISTE UNA MESA REDONDA QUE QUIERE INCENTIVAR LA APLICACIÓN DE CRITERIOS DE CONDUCTA VOLUNTARIOS.
REINO UNIDO BEST PRACTICE EUROPEA: APLICACIÓN DE LOS CRITERIOS DE RS POR PARTE DEL GOBIERNO	MINISTERIO DE COMERCIO E INDUSTRIA	EXISTE UN PÁGINA DE LA LEY DE RS DE 2004 OBLIGA A LAS EMPRESAS A PRESENTAR UN INFORME ANUAL DE SOSTENIBILIDAD. RECOGE EXPLÍCITAMENTE LA RS. EL MARCO NORMATIVO DE LA RS ES EL INTERNATIONAL STRATEGIC FRAMEWORK	UN MINISTRO DE RS. GOBIERNO SOBRE LA RS, CONCESIÓN DE GALARDONES A EMPRESAS EN LA CATEGORÍA DE SOSTENIBILIDAD	PÁGINA DE INTERNET DEL GOBIERNO SOBRE LA RS, CONCESIÓN DE GALARDONES A EMPRESAS EN LA CATEGORÍA DE SOSTENIBILIDAD	LA LEY DE RS DE 2004 OBLIGA A LAS EMPRESAS A PRESENTAR UN INFORME ANUAL DE SOSTENIBILIDAD.	LOS FONDOS DE PENSIONES ESTÁN OBLIGADOS A TENER EN CUENTA CRITERIOS ECOLÓGICOS Y ÉTICOS. ÍNDICE PARA INVERSIONES RESPONSABLES: FTSE 4 GOOD.	EL GRUPO DE TRABAJO SUSTAINABLE PROCUREMENT ELABORA PROPUESTAS QUE HAN HECHO DEL SISTEMA PÚBLICO DE SUMINISTRO UNO DE LOS MÁS TRANSPARENTES DE TODA LA ETHICAL TRADING INITIATIVE HA CONTRIBUIDO A MEJORAR LA SITUACIÓN LABORAL EN EL SECTOR TEXTIL. LA EXTRACTIVE INDUSTRIES TRANSPARENCY INITIATIVE QUIERE LOGRAR UNA MEJORA EN EL

EUROPA.

SECTOR DE
MATERIAS PRIMAS.

FRANCIA EL GOBIERNO FRANCÉS REGULA LA RS, LA EMPRESA PRIVADA ES REACIA A SU APLICACIÓN.	MINISTERIO DE TRABAJO, MINISTERIO DE SOSTENIBILIDAD	DE LA ESTRATEGIA NACIONAL DE SOSTENIBILIDAD DE SOSTENIBILIDAD HACE ESPECIAL MENCIÓN DE LA RS.	FORUM DES AMIS DU PACTE MONDIAL, GRUPO MÁS GRANDE A ESCALA MUNDIAL DE EMPRESAS PERTENECIENTES AL GLOBAL COMPACT	DESDE 2001: OBLIGACIÓN DE LAS EMPRESAS QUE COTIZAN EN BOLSA DE PRESENTAR INFORMES ANUALES MEDIOAMBIENTALES Y SOCIALES	SIN ACTIVIDAD	SIN ACTIVIDAD	EMPRESAS QUE PARTICIPAN EN CONCURSOS PÚBLICOS HAN DE CERTIFICAR LAS DIRECTRICES DE LA OCDE PARA EMPRESAS MULTINACIONALES.
--	--	---	---	---	---------------	---------------	---

<p>SUECIA</p> <p>EL GOBIERNO APUESTA POR LA RESPONSABILIDAD GLOBAL, UNO DE LOS PAÍSES PUNTEROS EN LA RS</p>	<p>MINISTERIO DE ASUNTOS EXTERIORES</p>	<p>DE LA NORMATIVA MEDIO AMBIENTAL SE CENTRA EN LA SOSTENIBILIDAD.</p>	<p>LA COALICIÓN EMPRESAS/GOBIERNO GLOBALT ANSVAR APOYA LA INVESTIGACIÓN RS, ASÍ COMO LA ASESORÍA Y EL NETWORKING.</p>	<p>DESDE 1999 LAS GRANDES EMPRESAS DEBEN INCLUIR LA REPERCUSIÓN MEDIOAMBIENTAL EN SUS INFORMES ANUALES. EN CASO CONTRARIO SERÁN PENALIZADAS.</p>	<p>LOS FONDOS PÚBLICOS DE PENSIONES DEBEN CONTEMPLAR CRITERIOS ECOLÓGICOS Y ÉTICOS.</p>	<p>SIN ACTIVIDAD</p>	<p>LA “UNIÓN SUECA PARA LA RESPONSABILIDAD GLOBAL” COMPROMETE A LAS EMPRESAS PARTICIPANTES A RESPETAR LOS PRINCIPIOS DE LA OCDE.</p>
<p>DINAMARCA</p> <p>UNA POLÍTICA DE RS VISIBLE Y ACTIVA, AUNQUE FALTA UN MINISTERIO</p>	<p>MINISTERIO DE TRABAJO, MINISTERIO DE ECONOMÍA Y COMERCIA, MINISTERIO DE MEDIO AMBIENTE.</p>	<p>SIN ACTIVIDAD</p>	<p>EL THINK-TANK INDEPENDIENTE “COPENHAGEN CENTRE” APOYA LA CONCIENCIACIÓN PARA LA RS.</p>	<p>AQUELLAS EMPRESAS CUYA ACTIVIDAD TENGA UN GRAN IMPACTO MEDIOAMBIENTAL (MÁS DE 1.200) DEBEN PRESENTAR UN INFORME MEDIOAMBIENTAL ANUAL.</p>	<p>SIN ACTIVIDAD</p>	<p>SIN ACTIVIDAD</p>	<p>EL HUMAN RIGHTS ASSESSMENT ES UN INSTRUMENTO QUE PERMITE A LAS EMPRESAS DETECTAR VIOLACIONES DE LOS DERECHOS HUMANOS.</p>
<p>PAÍSES BAJOS</p> <p>UNA OFENSIVA DE RS LLEVÓ A LOS PB A OCUPAR UN PUESTO DESTACADO EN LA RS</p>	<p>MINISTERIO DE ECONOMÍA</p>	<p>DE EL GOBIERNO PUBLICÓ DOS DOCUMENTOS CENTRALES REFERENTES A LA RS EN 2001.</p>	<p>EL CSR-NETHERLANDS (CENTRO DE INFORMACIÓN Y THINK TANK) APOYA ACUERDOS DE RS</p>	<p>EL MINISTERIO DE ECONOMÍA PUBLICA TODOS LOS AÑOS UN RANKING DE LOS INFORMES SOCIALES PRESENTADOS POR LAS GRANDES</p>	<p>LA DIRECTIVA GREEN INVESTMENT EXONERA DEL PAGO DE IMPUESTOS A LAS INVERSIONES SOSTENIBLES.</p>	<p>SIN ACTIVIDAD</p>	<p>SIN ACTIVIDAD</p>

EMPRESAS.

AUSTRIA	MINISTERIO DE ECONOMÍA Y TRABAJO,	DE VARIOS MINISTERIOS	LA PLATAFORMA EMPRESARIAL CSR	SIN ACTIVIDAD	SIN ACTIVIDAD	SIN ACTIVIDAD	SIN ACTIVIDAD
EL GOBIERNO TARDÓ EN ASUMIR ESTE TEMA PERO HA INICIADO UN DIÁLOGO INTENSO.	MINISTERIO DE SEGURIDAD SOCIAL,	DE CONCEDIENDO PREMIOS GALARDONES.	AUSTRIA FOMENTA EL DIÁLOGO Y EL INTERCAMBIO.				
	MINISTERIO DE AGRICULTURA Y MEDIOAMBIENTE	DE OBJETIVO PRINCIPAL:	MEJORA DE LA COMPETITIVIDAD Y MAYOR EFICACIA ECOLÓGICA.				

ITALIA SALVO MESAS REDONDAS, POCA ACTIVIDAD	MINISTERIO DE TRABAJO Y ASUNTOS SOCIALES.	DE	ESTUDIO DEL GOBIERNO SOBRE MEJORES PRÁCTICAS PARA ESTUDIAR LA VIABILIDAD DE DEL CRITERIO VOLUNTARIOS DE RS.	2004: PRIMER ENCUENTRO DE LOS MULTISTAKERHOLDER CON REPRESENTANTES DEL GOBIERNO, EMPRESAS, ONGS Y MUNDO CIENTÍFICO. CAMPAÑA NACIONAL PARA DIFUNDIR LOS PRINCIPIOS DE LA RS.	SIN ACTIVIDAD.	SIN ACTIVIDAD.	A NIVEL REGIONAL: CRITERIOS DE RS PARA LOS CONCURSOS PÚBLICOS DE SUMINISTRO.	SIN ACTIVIDAD.
BÉLGICA PUNTO CENTRAL: MERCADOS FINANCIEROS, FALTA UNA ESTRATEGIA DE RS GLOBAL	MINISTERIO DE ECONOMÍA.	DE	SIN ACTIVIDAD	EL MINISTERIO DE ECONOMÍA PREMIA A EMPRESAS EJEMPLARES EN MATERIA SOCIAL.	SIN ACTIVIDAD.	SELLO DE CALIDAD EUROPEO PARA FONDOS DE INVERSIÓN SOSTENIBLES.	DESDE 2001: CLÁUSULA SOCIAL PARA LA ADJUDICACIÓN DE ENCARGOS PÚBLICOS, CON EL FIN DE PROMOCIONAR GRUPOS DESFAVORECIDOS.	SIN ACTIVIDAD.

EE.UU

MANO DE OBRA Y PERIODOS DE DESCANSO

Aunque entre los americanos predomina la mentalidad "de trabajar duro ", también tienen menos tiempo de descanso que sus homólogos en otras naciones industrializadas. Los empleadores en Estados Unidos siguen "prácticas comerciales competitivas." Es decir, se imitan las políticas de vacaciones de los otros empresarios para permanecer competitivos en el mercado de trabajo, haciendo que las vacaciones pagadas de una o dos semanas sea una táctica de supervivencia.

La empresa consultora de recursos humanos globales "Hewitt Associates" dice que los métodos para determinar el tiempo de descanso en Europa y Estados Unidos son claramente diferentes. Los patrones estadounidenses, típicamente, definen las vacaciones sobre la base del tiempo de servicio en la empresa, mientras que en Europa son determinadas por agencias gubernamentales.

Casi la mitad de los trabajadores encuestados por CareerBuilder.com dijo que ellos regresaron de sus vacaciones más despejados y rejuvenecidos, pero entonces surge la pregunta, ¿por qué entonces no están usando todo su tiempo de descanso? Algunos dicen que les gustaría más obtener el dinero por sus días no utilizados. Otros que planificar tan por adelantado es un "fastidio". Y los trabajadores muy ocupados expresan que simplemente no pueden o no quieren dejar de trabajar.

Inclusive cuando los americanos toman sus vacaciones, se sienten amarrados a sus empleos ya sea por la vía del teléfono celular, el "pager", el computador portátil o el correo electrónico, de acuerdo a la encuesta de CareerBuilder.com. Un tercio de los trabajadores consultados dijo que ellos se contactan con la oficina durante sus vacaciones. Y éstas, en la actualidad, son "pseudo-vacaciones" tomando la forma de fines de semana largos, visitas a familiares o sólo descanso en la casa.

Diferencias entre Estados Unidos y otros países desarrollados

La Organización para la Cooperación Económica y el Desarrollo (OECD, por sus siglas en inglés) calcula el número de horas que las personas trabajan en los países industrializados de la siguiente manera, tomando en consideración el tiempo de vacaciones, días de enfermedad, días feriados nacionales y otras jornadas de descanso por año:

- Estados Unidos: 1,824 horas al año = 45.6 semanas
- Australia: 1,816 horas al año = 45.4 semanas

- España: 1,799 horas al año = 45 semanas
- Japón: 1,789 horas al año = 44.7 semanas
- Canadá: 1,751 horas al año = 43.8 semanas
- Gran Bretaña: 1,669 horas al año = 41.7 semanas
- Italia: 1,585 horas al año = 39.6 semanas
- Alemania: 1,443 horas al año = 36.1 semanas
- Francia: 1,441 horas al año = 36 semanas

Estrés en el trabajo

Estados Unidos es el único país industrializado que no tiene una política de vacaciones mínima definida. Una encuesta en seis países, de Expedia.com, encontró que los americanos también tienen el menor número de días de vacaciones -12 de promedio-, comparados con los trabajadores de las otras naciones contempladas. El sondeo, realizado por "Harris Interactive" e "Ipsos-Reid", descubrió la cantidad de días promedio de vacaciones que reciben los empleados en los siguientes países:

- Francia: 39 días
- Alemania: 27 días
- Holanda: 25 días
- Gran Bretaña: 23 días
- Canadá: 20 días
- Estados Unidos: 12 días

Expedia.com además encontró que el 31 por ciento de los trabajadores estadounidenses no siempre toma todos sus días de vacaciones y que devuelve un promedio de tres días cada año. "Sólo este año, el valor de los días de vacaciones que se proyecta que los americanos "devolverán" se estima en casi \$54 billones de dólares," según Expedia.com.

Tomando en consideración el número promedio de días que los trabajadores devuelven cada año en cada país, contemplado en la encuesta de Expedia.com, las cifras son:

- Estados Unidos: Tres días
- Canadá: Tres días
- Holanda: Dos días
- Francia: Un día
- Alemania: Un día
- Gran Bretaña: Medio día

FRANCIA

AHORRO SALARIAL: PARTICIPACIÓN DE LOS TRABAJADORES EN LOS BENEFICIOS DE LA EMPRESA ¹⁶

Un nuevo Proyecto de Ley para el *“desarrollo de la participación y del accionariado de los trabajadores asalariados”* ha sido aprobado por el Consejo de Ministros el 21 de junio de 2006. Este texto –que incumbe a los Ministros de Economía, Thierry Breton, de Cohesión Social, Jean-Louis Borloo, y delegado al Empleo, Gérard Larcher- pretende asociar e interesar a los trabajadores asalariados en el funcionamiento y resultados de la empresa. El proyecto contiene igualmente un capítulo consagrado a diferentes medidas de orden social, introduciendo la creación de un “Permiso de Movilidad”, primera medida del nuevo ámbito –que, sin duda, va a desarrollarse paulatinamente desde ahora, de la *“Seguridad de los trayectos profesionales”*, en el mercado del empleo, cada vez más cambiante e inseguro para los trabajadores.

Participación en los beneficios o prima de “interesamiento”.

En lo que se refiere a las modalidades ya existentes de participación de los trabajadores en los beneficios de la empresa, este proyecto de ley no modifica el plazo de mantenimiento de las sumas ahorradas, que seguirá siendo de cinco años, pero según la Exposición de Motivos, el Gobierno desearía modificar la lista de posibilidades de “desbloqueo” anticipado de estas sumas. Así, después de llevar a cabo una consulta a los interlocutores sociales, debería proponer una revisión del Decreto relativo a la salida anticipada del dispositivo.

Por otra parte, el método de cálculo de la reserva de participación se mantiene igualmente en su estado actual, pero servirá para definir un “mínimo legal” que pueda *“ser aumentado en caso de necesidad y en función de los resultados específicos que se obtengan en un año”* y sometiendo estas sumas suplementarias al mismo régimen fiscal y social aplicado a las provenientes del cálculo de base. Sin embargo, una empresa podrá utilizar una fórmula derogatoria para el cálculo de la participación, sobre la base de *“criterios perennes para el reparto de los frutos del crecimiento”*.

El Proyecto de Ley prevé que:

- El Consejo de Administración de una empresa, el directorio o, en ausencia de dichas estructuras, el Jefe de empresa, tendrán la posibilidad de atribuir un *“dividendo del*

¹⁶ *“Liaisons Sociales – Bref Social”* n° 14653, de 23 de junio de 2005.

trabajo”, bajo la forma de un suplemento de participación o de *“interesamiento”* (fórmula de participación sometida a un determinado procedimiento)

- Se podrá crear un *“interesamiento de proyecto”* por acuerdo colectivo. Esta modalidad permitirá a los trabajadores de empresas diferentes –pertenecientes o no a un mismo grupo empresarial, pero que contribuyan conjuntamente a una actividad caracterizada y coordinada- beneficiarse de un *“interesamiento”* en cuanto a los resultados de ese proyecto. Este *interesamiento* deberá inscribirse en el marco de acuerdos de *interesamiento* previamente existentes en las empresas concernidas y no podrá sobrepasar su duración de aplicación.
- Las ramas tendrán la obligación de negociar –en un plazo de tres años a partir de la fecha de publicación de la presente ley- acuerdos de participación. El Consejo Superior de la Participación (CSP) estará encargado del seguimiento de las negociaciones.
- Las Agrupaciones de Empresarios y las Agrupaciones de Interés Económico serán sometidas a los dispositivos de negociación de acuerdos de participación, de ahorro salarial y de *interesamiento*. La participación en los beneficios se extenderá igualmente a las empresas exoneradas del impuesto sobre las sociedades, como a las empresas situadas en las ZFU (Zonas Francas Urbanas).
- Para mejorar la seguridad jurídica de los acuerdos, la Administración y las URSSAF (Unión de organismos recaudadores de cotizaciones de Seguridad Social y Prestaciones Familiares) dispondrán de un plazo de cuatro meses, a partir de la presentación de los acuerdos, para pronunciarse sobre la conformidad de los mismos. Si no tuvieran nada que alegar al respecto, los acuerdos de *interesamiento*, de participación y los reglamentos del Plan de Ahorro Salarial, serán considerados conformes. Esta regla se aplica igualmente a los acuerdos de participación y a los que crean un Plan de Ahorro inter-empresas, a nivel de las ramas profesionales.
- Los Comités de seguimiento de los acuerdos de *interesamiento* serán generalizados, salvo en caso de que existiera un Comité experto en la materia respecto a las inversiones de empresa llamadas FCPE (Fondo Común de Inversión Empresarial), que podrá sustituir al citado acuerdo.

Ahorro salarial

Este proyecto de ley propone también medidas para diversificar las posibilidades de invertir el ahorro salarial:

- Los PEE (Plan de Ahorro de Empresa), deberán aplicarse en las empresas que hubieran firmado un acuerdo de participación, después de la publicación de la presente ley.
- La negociación de un PERCO (Plan de Ahorro Colectivo para la Jubilación) será obligatoria en las empresas que tuvieran un PEE con más de cinco años de existencia. Los antiguos trabajadores de la empresa podrá seguir invirtiendo la misma cantidad en el PERCO, cuando la nueva empresa no disponga de ese tipo de plan. En cambio, no podrán beneficiarse de la aportación empresarial y los gastos de gestión del ahorro correrán por su cuenta.
- Los trabajadores podrán transferir los saldos acumulados en su Cuenta de Ahorro-Tiempo (CET, en francés) a un PERCO o a un PEE para poder adquirir títulos o acciones de la empresa o de una empresa relacionada. Estas transferencias podrán efectuarse con un régimen fiscal adaptado, en el que los trabajadores podrán solicitar facilidades de pago programadas del impuesto sobre las sumas transferidas. También está previsto que esas transferencias se efectúen con *“franquicia del techo anual de los pagos sobre los Planes de Ahorro Salarial”* (25% de la remuneración anual bruta). Estas disposiciones serán aplicables a los derechos destinados a la CET (Cuenta de Ahorro-Tiempo), a partir del 1º de enero de 2006.
- Las PYME se beneficiarán de reglas menos estrictas respecto a la liquidez de los FCPEN (Fondo Común de Inversión de Empresa). Así, podrán organizar ellas mismas la liquidez de los FCPE, a partir del momento en que los trabajadores tengan, por lo menos una vez al año, la posibilidad de salir del Fondo.

Accionariado de los trabajadores asalariados

El Proyecto de Ley contiene también disposiciones relativas al desarrollo del accionariado de los trabajadores y a la representación de los trabajadores accionistas en los Consejos de Administración:

- La representación de los trabajadores accionistas será obligatoria en las instancias de dirección de la empresa, a partir del momento en que posean más de 3% del capital. Esta medida –de aplicación directa- no afecta a las empresas cotizadas en el mercado de valores.
- Las acciones gratuitas podrán invertirse en un PEE, con la condición de que se distribuyan a todos los trabajadores *“de manera homogénea y según criterios*

objetivos”. En contrapartida de la indisponibilidad de los fondos durante cinco años, relativa a la inversión en el PEE, los trabajadores estarán exonerados de impuesto respecto a la ganancia en la adquisición de esas acciones y de la plusvalía realizada en el momento de venderlas.

- Para fomentar el desarrollo del accionariado asalariado, las empresas podrán deducir de la base de imposición sobre las sociedades, las deducciones acordadas sobre las acciones compradas por los trabajadores en el marco del aumento de capital, si esas operaciones beneficiaran al conjunto del personal. Las empresas podrán igualmente aplicar una reducción de hasta 30% del precio de las acciones cedidas a los trabajadores, después de la compra de las mismas por la empresa. El régimen de atribución de acciones gratuitas por las empresas francesas, en el marco de planes mundiales, será objeto de simplificación.
- Para favorecer los traspasos de empresas, la regla que obliga -respecto a los FCPE en las empresas no cotizadas- a poseer un tercio de activos líquidos no se aplicará en el caso de un FCPE de traspaso. Los FCPE podrán también establecer pactos de accionistas, facilitando una transmisión de la empresa que implique a los trabajadores. Por último, la sociedad creada por el traspaso de la empresa se beneficiará de una ventaja fiscal, bajo la forma de un crédito de impuesto.

Seguridad de los trayectos profesionales

Es otra de las partes del Proyecto de Ley para favorecer el desarrollo de la participación y del accionariado de los trabajadores asalariados, consagrada a la creación de dispositivos que aporten Seguridad a los trayectos profesionales, dada la movilidad en el empleo que se impone a los trabajadores cada vez más frecuentemente en el mercado de trabajo.

Permiso de movilidad

Las empresas de más de 1.000 trabajadores que hubieran firmado un acuerdo de GPEC (Gestión Previsora de Empleos y Competencias) podrán proponer a sus trabajadores despedidos por motivos económicos –en vez de un Permiso de Reclasificación- un Permiso de Movilidad, que les permita beneficiarse de medidas de acompañamiento, de acciones de formación y de períodos de trabajo en otro puesto interior o exterior a la empresa (en este último caso, se firmará un nuevo contrato de trabajo, que suspenderá el permiso).

Este Permiso -cuya duración y condiciones de aplicación serán fijadas por el acuerdo de GPEC- se podrá tomar durante el preaviso de despido, posponiendo en consecuencia el término de este último. Más allá de la duración del preaviso inicial y durante los nueve primeros

meses, la remuneración será por lo menos igual a la Ayuda pagada en el marco del Permiso de Reclassificación y estará sometida al mismo régimen de exoneración de cotizaciones de Seguridad Social.

Polos de competitividad

Los préstamos de personal entre entidades de derecho público o privado (empresas, organismos de investigación, etc...), que se realicen en el marco del mismo “polo de competitividad” (zona definida según ciertos criterios profesionales de “excelencia”) -con excepción de las Empresas de Trabajo Temporal (ETT) o de trabajo a tiempo “compartido” (tiempo de trabajo realizado, por un solo trabajador, en varias empresas), serán autorizados a título experimental hasta el 31 de diciembre de 2010, saliendo así de la categoría llamada “préstamo de mano de obra” con fines lucrativos. Por vía de convenio entre las dos entidades y de un anejo al contrato de trabajo, se precisarán las condiciones de este préstamo de personal (características de los empleos, lugar y tiempo de trabajo, término y renovación), así como las garantías concedidas al trabajador (derecho a vacaciones, acceso a la formación, modalidades de ruptura anticipada, etc...). El trabajador no podrá ser sancionado si se negara a aceptar la propuesta. Durante el tiempo de duración de esta última, tendrá derecho al mantenimiento de su remuneración y, tratándose de un representante del personal, de la protección intrínseca al mandato recibido. Cuando vuelva a incorporarse a su empresa de origen, volverá a ocupar su empleo u otro empleo similar.

Permiso de reclasificación y contrato de transición profesional.

- Permiso de Reclassificación:
El proyecto precisa el campo de aplicación de este permiso, que deben proponer las empresas de más de 1.000 trabajadores a sus trabajadores despedidos por motivos económicos. Estarán explícitamente cubiertas las empresas o grupos de empresas de dimensión europea, sujetas a la obligación de poner en funcionamiento un Comité de Empresa Europeo.
- Contrato de Transición Profesional (CTP):
El proyecto ratifica el Decreto-Ley de 13 de abril de 2006, que instituye este Contrato, armonizando su contenido con el del Convenio Estado-Unedic (órgano gestor de las prestaciones de paro) de 28 de abril de 2006:
 - los períodos de trabajo efectuados en este marco no se imputarán ya a la duración del pago de la prestación del Seguro de Paro;
 - la penalidad debida, en caso de que el empresario no respete su obligación de proponer este contrato al trabajador, pasará de dos a un mes de salario.

Compatibilidad tiempo parcial y empleo de trabajo temporal

Se podrá recurrir al trabajo temporal cuando la misión encomendada por las ETT (Empresas de Trabajo Temporal) esté destinada a asegurar un complemento de actividad a personas titulares de un contrato de trabajo a tiempo parcial, firmado con otra empresa diferente de la empresa utilizadora. Esta disposición tiene la finalidad de permitir a muchas personas que trabajan a tiempo parcial –en particular, mujeres- aumentar su tiempo de trabajo para aumentar sus ingresos. Pero la posibilidad de compatibilizar los dos empleos estará enmarcada por un acuerdo extendido de la rama de trabajo temporal.

Este artículo está tomado del artículo 14 de la Ley para la Igualdad Salarial, que fue censurado por el Consejo Constitucional.

Diversas medidas de orden social

El Proyecto de Ley sobre la Participación contiene también una quincena de artículos relativos al derecho de trabajo y, más precisamente, al Plan de Empleo para los trabajadores *seniors*, al Aprendizaje o a ciertas medidas relativas a la jurisdicción de *Prud'Hommes* (jurisdicción de trabajo).

Empleo de los “seniors”

Varias medidas previstas por el “Plan *Seniors*” están recogidas en este Proyecto de Ley.

- Supresión progresiva de la llamada “Contribución Delalande”:
La ruptura del contrato de un trabajador mayor de 50 años, cuya contratación se lleve a cabo después de la fecha de publicación de la ley, no estará sometida al pago de la cotización “Delalande” por el empresario a la ASSEDIC (órgano local pagador de las prestaciones del paro). Posteriormente, esta contribución se suprimirá definitivamente a partir del 1º de enero de 2010.
- Jubilación:
La posibilidad abierta a las ramas profesionales de negociar acuerdos que autoricen a los empresarios a pronunciar la jubilación de oficio de los trabajadores antes de cumplir a los 65 años será suprimida. Por otra parte, los acuerdos firmados de este tipo y que se hayan extendido a otras empresas, antes de la entrada en vigor de la ley, dejarán de tener efecto antes del 31 de diciembre de 2009. Y ello porque la posibilidad de establecer tales acuerdos, fijando una contrapartida en términos de empleo o de formación profesional, se considera incompatible con la libertad de

elección de los trabajadores de seguir ejerciendo su actividad, que la llamada Ley “Fillon”, de 21 de agosto de 2003, de reforma de la jubilación, quiere promover.

- Desarrollo de la “tutoría”:
Se fomenta la tutoría de trabajadores por un antiguo empleado de la empresa. Esta actividad debería llevarse a cabo después de la liquidación de la pensión del tutor y, de manera exclusiva, respecto al mismo empresario, bajo la forma de un CDD, por una duración máxima y con el límite de un importe máximo de compatibilidad salario-pensión, fijado por Decreto. Este decreto determinaría también las condiciones de antigüedad requeridas, el plazo máximo entre la salida de la empresa por jubilación y el retorno a la misma.

Aprendizaje

- Financiación del Aprendizaje:
El Fondo Nacional para el Desarrollo y la Modernización del Aprendizaje (C. de Trabajo, art. L. 118-2-2) revierte, junto con los ingresos a los Fondos Regionales del Aprendizaje, pagos directos a los Centros de Formación de Aprendices, para permitir su financiación efectiva por el citado Fondo Nacional.
- Registro de los Contratos de Aprendizaje:
El Proyecto de Ley tiene en cuenta la transferencia a los organismos consulares (jurisdicción de los tribunales de comercio), por la Ley para las Pyme de 2 de agosto de 2005, del registro de los contratos de aprendizaje.

El empresario deberá en adelante enviar la declaración a las Cámaras de Comercio, de Oficios y de Agricultura –y no ya a la Dirección Departamental de Trabajo, Empleo y Formación Profesional (DDTEFP). Todo contencioso relativo al registro del contrato deberá presentarse ante el Consejo de Prud’Hommes (jurisdicción de trabajo).

Actividad de los consejos de prud’hommes (juzgados de los Social)

El proyecto de ley pretende revalorizar el estatuto de los Consejeros de Prud’Hommes, introduciendo el principio de una mejor indemnización, que tendrá en cuenta, en particular, el reembolso de los gastos de desplazamiento.

Las actividades de los Consejeros de Prud’Hommes -enumeradas por el artículo L.514-1 del Código de Trabajo- que dan lugar a una indemnización de los Consejeros, serán definidas por decreto, tanto si se trata de salarios como de dietas. Por otra parte, la demanda de reembolso de las sumas pagadas por los empresario a sus trabajadores, que fueran Consejeros de Prud’Hommes, se deberá dirigir a la Secretaría judicial del Consejo de Prud’Hommes

correspondiente, a lo más tardar durante el año civil siguiente al de la ausencia del trabajador en la empresa. Sin este requisito, la demanda prescribirá. Por último, los datos relativos a la inscripción en las listas electorales de Prud'Hommes, de cada uno de los trabajadores, deberán ser puestos a disposición de los trabajadores y de los representantes de personal por la empresa.

Diversas medidas de orden social

Además del aumento en 9 meses del plazo inicialmente previsto para el proceso de remodificación del Código de Trabajo, el Proyecto de Ley contiene varias medidas de orden social.

- Cálculo de efectivos:

Los trabajadores que intervienen en una empresa, en virtud de la ejecución de una subcontrata o de un contrato de prestación de servicios, serán excluidos del cálculo de los efectivos de esta empresa, por aplicación de las disposiciones del Código de Trabajo. Igualmente, por el mismo principio, solo los trabajadores de la empresa podrán elegir a sus Delegados de Personal y a sus representantes en los Consejos de Administración. Esta medida figuraba inicialmente en el artículo 21 el Proyecto de Ley para la Igualdad de Oportunidades, que fue censurado por el Consejo Constitucional.

- Recuperación de las cantidades indebidamente percibidas relativas a la Ayuda de Solidaridad Específica (ASS): todo pago indebido de la ASS podría ser recuperado por deducción de su importe de las Ayudas a pagar posteriormente, o mediante reembolso de la deuda, según las modalidades y límites que se fijen por vía reglamentaria.
- AGS (Asociación para la Garantía de Salarios): el texto prevé la transposición, por Decreto-Ley, al derecho francés de las disposiciones relativas a la institución de garantía de las sumas salariales impagadas en los procedimientos de insolvencia transnacionales, relativas a la Directiva comunitaria 2002/74/CE de 23 de septiembre de 2002.

ITALIA

LA ASAMBLEA ANUAL DE CONFINDUSTRIA

Introducción

A finales de mes de mayo se celebró en Roma la Asamblea de la Confederación General de la Industria italiana (CONFINDUSTRIA).

En su informe, el Presidente de la patronal, Luca Cordero di Montezemolo, reafirmó la autonomía de la patronal, dirigiendo un fuerte llamamiento al nuevo Primer Ministro: «No haremos descuentos al Gobierno: el nuevo Ejecutivo será juzgado por sus acciones». También se dirigió a todas las fuerzas políticas, económicas y sociales presentes en el país, invitándolas a aliarse en el esfuerzo conjunto que permita resolver los puntos candentes del país, tomar decisiones valientes, rigurosas, incluso incómodas, que permitan reanudar el camino del crecimiento.

Su discurso ha querido ser optimista, basado en la consciencia de que Italia tiene muchas cartas para vencer el reto actual. Lo importante es moverse juntos: «Basta ya de discusiones y contraposiciones, no hay que ceder a tentaciones de parte. (...) No hay que cambiar las cosas, aunque sean buenas, sólo porque las han hecho otros (el código ambiental y la Ley Biagi), sino concentrarse en lo que debe hacerse».

La lista de peticiones es larga: menos impuestos y drástica reducción del gasto público; reducción de la cuña fiscal y revisión gradual del Impuesto regional sobre las actividades productivas (IRAP); iniciativas valientes aunque impopulares; menos burocracia. Sobre todo, no derogar la Ley Biagi, que debe sólo ser completada, distinguiendo entre flexibilidad y precariedad, perfeccionando los sistemas de protección (los denominados "amortiguadores sociales"). Confindustria defenderá dicha Ley: «No queremos trabajadores precarios, pero tampoco empresas precarias».

En cambio, ha prometido apoyar al Gobierno en la lucha contra la evasión fiscal, reconociendo que son demasiados los astutos que no pagan, y la disponibilidad al diálogo social, pero sin poderes de veto sindicales. «Sentimos la exigencia de un proyecto grande y compartido en favor del país ».

Según Montezemolo, hay espacio de maniobra, no se está en el fondo del abismo, como demuestran las primeras señales de recuperación, si bien sean modestas y deban

consolidarse. Es una finalidad que se puede realizar, porque existen las condiciones para superar el estancamiento; pero se necesitan actitudes rigurosas, puesto que no existen otras salidas y nadie debe sustraerse.

Montezemolo ha afirmado que las empresas han hecho su parte, han invertido, hecho más vital y dinámico el aparato productivo, capaz de crecer un 5% en el primer trimestre de este año; el problema es que las empresas son más fuertes, pero no es más fuerte el sistema productivo italiano. «Nos hemos sentido solos, ha faltado un esfuerzo equivalente para la competitividad del sistema; y vencer solos es cada vez más difícil». De ahí el llamamiento a un compromiso conjunto.

Pero son importantes también los otros puntos cruciales: una "cuestión septentrional" muy delicada, causada por un fuerte déficit de infraestructuras, el caso nunca resuelto del sector sumergido, que representa un obstáculo muy grave; la hipertrofia de la presencia pública en la economía, mientras sólo el recurso decidido al mercado con fuertes privatizaciones y liberalizaciones puede garantizar el crecimiento; los costes crecientes de la energía, pero también las preocupaciones por el ambiente.

Las decisiones a tomar son difíciles y, además, deben ser rápidas. Naturalmente, entre las cosas que deben hacerse inmediatamente figura la reducción de la cuña fiscal en dos fases: de 5 puntos inmediatamente y de 10 puntos en cinco años, destinando en gran parte los beneficios a las empresas no para favorecer sus rentas, sino la competitividad y las inversiones. El problema es donde encontrar los recursos. Montezemolo ha indicado la lucha contra la evasión, pero sobre todo «una distinta distribución de la carga fiscal y contributiva», pasando también de la imposición directa a la indirecta.

Una aportación no indiferente puede proceder de las nuevas relaciones industriales. Montezemolo ha juzgado positivamente a los sindicatos, añadiendo que es indispensable «poner en marcha el círculo virtuoso entre mayor productividad y mayor crecimiento». Esto significa nuevas relaciones industriales y nueva estructura de las retribuciones, «para crear una estrecha conexión entre algunas cuotas de salario y los resultados obtenidos». Es deseable una posición unitaria de los sindicatos «pero no podemos esperarla indefinidamente». Confindustria desea que se trabaje más, como en otros países europeos competidores y, sobre todo, que se apliquen a las empresas las soluciones flexibles decididas por los convenios nacionales, sin necesidad de nuevas, costosas y largas negociaciones: de no ser así «deberíamos interrogarnos sobre el papel del convenio colectivo a nivel nacional».

El Informe

La autonomía

Antes de nada, el Presidente ha reivindicado a la Confindustria la plena autonomía, en el respeto de las instituciones, «si bien el respeto nunca significará estar callados para "no molestar al conductor". Los que no quieren reconocer nuestra autonomía es porque nos prefieren partidarios de unos u otros. Pero es una trampa que hemos evitado y en la que no caeremos en el futuro. No le regalaremos a nadie esta ventaja». Las peticiones hechas al Gobierno no quieren perjudicar su autonomía, pero la autonomía es un valor muy importante también para Confindustria: «La autonomía es un valor de la mayor importancia para cualquier cuerpo intermedio de la sociedad contemporánea: para Confindustria es la única forma de ser, es su patrimonio genético».

No a la decadencia

Montezemolo no ha ocultado estar muy preocupado, si bien mantiene «haber rechazado siempre la lógica de la decadencia». Ha hecho una descripción no muy positiva de Italia, en la que, sin embargo, predomina el optimismo «El futuro -ha afirmado aludiendo a la Cancillera alemana Angela Merkel- pertenecerá a los que sabrán vencer el reto de la creatividad y de las ideas».

La "cuestión septentrional" y las infraestructuras

Junto con la antigua "cuestión meridional", ahora ha estallado también la "cuestión septentrional": un Norte que padece «un déficit espantoso de infraestructuras». El Presidente evita hacer la lista de carreteras y ferrocarriles que carecen en el Mezzogiorno, pero afirma que esta carencia empieza a influir negativamente también sobre las potencialidades de desarrollo del Norte: Regiones con una tasa de desarrollo industrial entre las más altas de Europa encuentran obstáculos enormes a la posibilidad de crecimiento por un déficit de infraestructuras insostenible. Las infraestructuras, la alta velocidad (TAV), no son temas que se pueden confiar al consenso de los ámbitos locales, sino son temas determinantes para el desarrollo futuro de todo el país.

Montezemolo ha hecho una lista puntillosa de todas las obras prometidas y nunca realizadas, mencionando el Noreste obligado a transferir sus producciones.

Infraestructuras: aumento de la red de autopistas en los 30 últimos años

Italia	+65%
Alemania	+100%
Francia	+500%

El coste de la energía

Como media, los empresarios italianos pagan la energía un 30% más que sus *partners* europeos. Los costes de la energía se están convirtiendo en una verdadera emergencia, especialmente para las pequeñas y medianas empresas. Este obstáculo debe y puede superarse a través de un "Pacto energético" que tienda a reducir en un 20% el coste de la electricidad y en un 10% el del gas, y no deje de intentar nada, incluso recurriendo al nuclear más avanzado.

El Gobierno anterior

El Presidente de la patronal no ha mencionado a Berlusconi, pero ha pedido públicamente darle las gracias al anterior Subsecretario de Presidencia, Gianni Letta. En muchos puntos ha puesto de relieve lo que no le ha gustado del viejo Gobierno, llegando a afirmar «basta ya con la evocación periódica de los poderes fuertes, esto se dice cuando no se tienen argumentos». También ha criticado las varias condonaciones de las deudas, fiscales o no, la descentralización, la ley de inmigración Bossi-Fini, el aumento de sueldo de los empleados del Estado, la falta de control del gasto que ha reducido a cero el superávit primario.

El fisco

La idea de pagar todos para pagar menos debe ser el eje sobre el que buscar convergencias reales. Italia es un país donde los contribuyentes honestos soportan desde hace muchos años el peso de los astutos, y donde carecen los recursos que se podrían destinar al desarrollo: más del 25% del Producto Interior Bruto se debe al sector sumergido, y esto es un estorbo. Hay que luchar contra la evasión fiscal, de ahí hay que sacar los recursos para financiar las reformas.

Montezemolo ha propuesto una alineación de las rentas especulativas y el aumento de los impuestos indirectos (el IVA) en beneficio de los directos. En cuanto al IRAP (Impuesto regional sobre las actividades productivas) ha pedido poder detraer las cuotas sociales y reducir el coste del trabajo sobre la base imponible.

Las cuentas públicas: un Estado más ágil y menos costoso

«La presencia pública en la economía es insoportable: la política se ha convertido en la primera industria del país; hay que reducir ese ejército de empresas informáticas con capital público que se están multiplicando en cada administración, y cuya utilidad es dudosa. Cualquier política de desarrollo necesita sanear las cuentas, reduciendo los derroches de gasto corriente, no aumentando la presión fiscal, puesto que el coste de la máquina pública alcanza el 48,5% del PIB.

«Merece capítulo aparte -ha subrayado Montezemolo- el tema de los costes de la política, alimentados también por el crecimiento enorme de los cargos representativos remunerados: los Consejos de circunscripción (12.500 representantes), los Consejos municipales (139.000 miembros), provinciales, regionales, Cámara, Senado, Parlamento europeo y entes conexiónados. En Italia las personas que viven de política son 427.889, de las que 149.000 elegidas en los varios niveles del sistema representativo, mientras 278.000 disfrutan de encargos y asesoramientos.

El coste de los elegidos

(Sueldos en euros)

Diputados (*)	5.941
Senadores (*)	5.941
Diputados europeos (*)	7.400
Consejeros regionales (**)	8.000/12.000
<i>(*) Sueldos netos mensuales</i>	
<i>(**) Sueldo bruto mensual</i>	

Comparación entre las Cámaras

(Gastos corrientes - Datos en euros)

Italia	942.150.358
Alemania	517.087.000
Francia	487.924.010
Gran Bretaña	226.458.000
España	74.315.520

La reducción de la cuña fiscal

La reducción de la cuña fiscal es una antigua petición de Confindustria. «Se necesita una terapia fuerte: nuestra propuesta es una reducción de 10 puntos en cinco años y al menos 5 en seguida, para permitir a las empresas enganchar la recuperación económica internacional. Es esencial que los beneficios de dicha reducción se destinen en gran parte a las empresas, no para ayudar sus rentas, sino la competitividad y la disponibilidad de recursos para las

inversiones». De todas formas, hay que evitar todas las medidas que penalicen el ya escaso atractivo de las inversiones en Italia.

La cuña fiscal

Coste del trabajo sobre las retribuciones netas

(valores porcentuales)

Italia (*)	106,1
España	63,0
Países Bajos	63,0
Reino Unido	50,0
Irlanda	35,0
<i>(*) incluye las cuotas de indemnización por cese, INAIL e INPS</i>	

Flexibilidad empresarial y productividad

Los sindicatos tienen la razón en querer conservar la centralidad de la contratación colectiva nacional «en defensa de los derechos de todos los trabajadores, pero lo mismo debe valer para las empresas, que necesitan certezas. Y el primer paso es reconocer cierta flexibilidad». Es evidente que se necesitan nuevas reglas entre los agentes sociales y el Gobierno y «no se pueden aceptar nuevas demoras ni derechos de veto a la reforma de las relaciones industriales». Propone «una iniciativa fuerte en las próximas semanas, esperando en una posición unitaria de los sindicatos». Es igual de necesario «corregir la estructura de la retribución, para crear una conexión más estrecha entre algunas cuotas de salario y los resultados alcanzados».

Empleo y Ley Biagi

En tema de trabajo, Montezemolo ha defendido la "Ley Biagi": «Confindustria defenderá esta reforma que se debe completar con el importante capítulo de los amortiguadores sociales. No queremos trabajadores precarios ni empresas precarias, sino un sistema de empresas y trabajadores dispuestos a asumir las nuevas funciones que se hagan necesarias para competir y crecer juntos». Se ha hecho, ha añadido, «una falsa ecuación entre flexibilidad y precariedad: en las empresas, más del 90% de los ocupados tiene contratos a tiempo indeterminado, mientras para los nuevos contratados 3 sobre 4 son estabilizados».

Las privatizaciones

En el ámbito de las reformas, son muy importantes para el crecimiento las privatizaciones y las liberalizaciones, que representan «el camino principal también para abrir a la competitividad

sectores que en otros países han creado empresas, ocupación, renta y mayor satisfacción para los consumidores, mientras en Italia se ha hecho demasiado poco y con fatiga».

El crédito

«También necesitamos bancos más grandes y mayor competitividad en el crédito. Los bancos pueden y deben ser de veras empresas al servicio de las empresas, con productos transparentes y comparables. Bancos y empresas son dos sujetos que han tenido éxito colaborando y, para que esta colaboración hoy dé mejores resultados, se necesita un reequilibrio negociador en la lógica del mercado».

Las corporaciones

Montezemolo toma postura contra las corporaciones y el peso de las *lobby* y pide «luchar contra intereses constituidos». Se dirige a «las muchas almas del centroizquierda» para que respeten las reglas del mercado, facilitando la competitividad y aludiendo a un dato entre otros: en el período 2001-2005 los precios de los bienes de consumo han aumentado un 10%, los de los servicios financieros y de seguros más del 30%. «Por esto se precisa una aceleración para facilitar la unificación entre los bancos, prescindiendo de la defensa de los bancos italianos».

Las reformas constitucionales y el referéndum

Las primeras no han reducido los poderes de veto sobre el Gobierno central, mientras los han aumentado en la cadena de las decisiones. «En un mundo donde todo cambia, también la Constitución puede y debe ser objeto de revisión. En cuanto al referéndum del 25 de junio, Confindustria no adopta posturas, pidiendo sólo que una nueva ley electoral garantice la gobernabilidad y reduzca drásticamente los costes de la política. ¿«Es moderno tener 20 grupos parlamentarios cuando en otros países europeos se cuentan con los dedos de una sola mano?»».

La intervención del Ministro de Desarrollo

Después del Informe del Presidente de la patronal, ha hablado el nuevo Ministro de Desarrollo, Pier Luigi Bersani, quien ha abierto su intervención definiendo Gianni Letta, ex Subsecretario a la Presidencia del Gobierno, «monumento viviente de la diferencia entre hacer y hablar». Luego ha afirmado que se puede discutir positivamente sobre la base del Informe de Montezemolo, tranquilizando a las empresas: «El Gobierno no seguirá una lógica de *spoils system*, y no eliminará las reformas anteriores si las considera convincentes. No piensa moverse sobre las intervenciones fiscales e industriales con la lógica de la destrucción creadora o del año cero, sino con la lógica del sentido común. Lo existente se cancela cuando la nueva solución se ha preparado y es convincente, y esto dígase para todas las reformas que hemos encontrado».

Sus palabras clave han sido: confianza y verdad. Verdad sobre la situación de Italia («los problemas existen, y de nada sirve ocultarlos»), pero confianza en el futuro («podemos salir de los problemas, tenemos las fuerzas necesarias y el malhumor no ayuda»). Y en cuanto a los impuestos, el mensaje es: pagar todos para pagar menos. Bersani no habla de decadencia, sino de pérdida de competitividad, subrayando el problema social de la fuerte diferencia entre las rentas.

Hay que volver a empezar por la industria: «Estamos en un proceso selectivo, hemos perdido productividad». Hay que afrontar los vínculos externos, empezando por la carencia de infraestructuras que penaliza al Norte, la Administración pública, la flexibilidad («es útil cuando permite la inserción, pero amenaza con convertirse en dispersión de capital humano si produce precariedad»). Ha hablado de política industrial, afirmando que el Gobierno hará eje en intervenciones automáticas (privilegiando sectores expuestos a la competitividad, la investigación, el aumento de las dimensiones) y sectoriales. Las empresas deben crecer y son los bancos el médico que deben tener a su lado.

El tema candente es la energía, ya que las emergencias, como el gas, no se han superado. Según el Ministro, se necesita una política europea que influya en la demanda de petróleo, con un gobierno de los consumos internos y sobre la oferta, con contratos a largo plazo que permitan explotar los yacimientos no convencionales, y nuevas intervenciones en áreas políticamente más estables. En cuanto al nuclear, hay un problema de costes que lo obstaculiza.

El discurso del Primer Ministro

La intervención de Romano Prodi ha sido larga y se puede resumir así: «Nos comprometemos a dar mucho a las empresas y les pediremos mucho». Ha hablado con realismo, sin hacer promesas inútiles, y de sus palabras se desprende la voluntad de compartir una preocupación sobre la economía italiana y un compromiso para colocar al país en una coyuntura que puede ser estable con una política seria. Ha explicado que la tendencia de la hacienda pública es peor de lo previsto y los recursos disponibles escasos, por lo que hay que utilizarlos con seriedad.

Ha reconocido el papel de remolque de la industria, poniendo de relieve su importancia para relanzar el "sistema Italia", garantizando al mismo tiempo que el Gobierno no actuará prescindiendo del diálogo social, el camino sobre el que se reformará el mercado del trabajo y se redistribuirá la renta. Después de los años anteriores «os pido a los industriales y a los agentes sociales que seáis interlocutores fuertes, responsables y autónomos, que pidáis un diálogo franco con el Gobierno, al que le corresponden las decisiones, pero después del diálogo».

Prodi ha intentado tranquilizar: «La idea de una economía pos industrial de Italia no tiene fundamento económico. Nuestro terciario es hijo de nuestra industria y, si muere la industria, muere el terciario. No habrá recuperación si la industria no recuperará su papel de remolque». Ha dicho que las señales de recuperación son una buena noticia, pero no se deben confundir los datos coyunturales con las marchas estructurales. Sobre el hueco en las cuentas públicas, ha afirmado que hay que actuar ahora, pero rechazando las dos etapas: el saneamiento debe basarse en la recuperación. El Gobierno reconstruirá la cohesión social, puesto que no se compete en el mundo reduciendo los servicios.

Montezemolo había pedido no convertir al ambiente en un freno al desarrollo, y Prodi ha contestado que «hay que dialogar con seriedad, sin hacer ideología, privilegiando un trabajo constructivo de análisis caso por caso». También ha asegurado sobre la presencia pública en la economía: «No antepondremos los intereses, aún legítimos, del Estado accionista en algunas empresas, al interés de proceder en el camino del mercado y de la competitividad». En la Administración pública se crearán estructuras para simplificar los procedimientos y, «ante el mundo que cambia», en septiembre llevará consigo a China e India las empresas italianas, para que «Italia pueda recuperar las cuotas de mercado que se merece». El Gobierno se moverá en cuatro directrices: infraestructuras («las obras públicas tienen valor sólo si se completan»); investigación; competitividad y, como se ha dicho, simplificación administrativa.

El Primer Ministro ha declarado que «tiene mucho que pedirles a las empresas en el frente de la competitividad» y la política tiene mucho que dar, antes que nada sobre las reglas: «Haber vaciado y eludido las reglas ha debilitado la sociedad, no sólo civil, sino también económica y financiera. Hay que establecer un cuadro de reglas comunes: algunas deben respetarse, otras modificarse y otras aún quedan por elaborar».

Al hablar de innovación, ha aclarado el diseño sobre reducción del coste del trabajo: «Debemos actuar juntos para que la reducción de la cuña fiscal no sea un simple alivio de los costes del trabajo y no se convierta en una devaluación general, sino represente una ayuda a las empresas más eficientes que sepan utilizar nuestros incentivos en la innovación. Y sirva también para reducir la precariedad». Por último, ha declarado que Italia puede tener éxito y el Gobierno no dejará solas a las empresas.

Las reacciones

Empresarios

Han manifestado opiniones distintas sobre el Informe de Montezemolo y las intervenciones de Bersani y Prodi.

Leonardo Ferragamo (Altagamma) comparte la receta para volver a poner en marcha la economía. Opina lo mismo Corrado Passera (Banca Intesa), que ha enjuiciado de «fuerte y convincente la idea de poner el crecimiento económico en el primer puesto, oponiéndose a la decadencia». Según Fulvio Conti (Enel) se ha tratado de un Informe "muy bueno". Carlo De Benedetti: «Interesante el llamamiento a reanudar el recorrido hacia la UE, como en los tiempos del ingreso en el euro». Y Gabriele Galteri di Genola: «Un Informe amplio; ahora hay que establecer prioridades y comprometerse en realizarlas».

En cambio, Antonio D'Amato, anterior Presidente de la patronal, ha dicho que se trata de «un Informe nebuloso que no ha indicado las prioridades fundamentales sobre las que realizar el diálogo» y ha enjuiciado de excelente sólo el discurso de Bersani, al igual que Césare Romiti: «Me ha gustado mucho la intervención de Bersani, las demás me han parecido largas y complicadas».

Políticos

Los representantes de la mayoría en el gobierno comparten las palabras de Montezemolo. Según Piero Fassino, Secretario de los DS «se debe compartir ampliamente», y lo mismo opinan los directivos de la Margarita, mientras son críticos los de la extrema izquierda, empezando por los Verdes, tanto es así que Pecoraro Scanio, Ministro del Ambiente, ha abandonado la reunión antes de que finalizara. Giuliano Amato, ex Premier y actual Ministro del Interior, ha sido tajante: «Montezemolo se ha detenido más sobre lo que debe hacer el Gobierno que sobre el papel de las empresas».

La oposición ha manifestado opiniones en contraste. El economista Renato Brunetta ha comentado: «El Informe gustará más al centroderecha que al centroizquierda: estoy seguro de que no le gustará a Bertinotti (*Rifondazione Comunista*) ni a Pecoraro Scanio (Verdes)», pero ha criticado al líder de la patronal por haber dicho «algunas cosas no generosas sobre Italia en el exterior». Claudio Scajola ha afirmado que el Informe es muy avaro de reconocimiento de las cosas hechas por el Gobierno Berlusconi, mientras que el ex-Premier ha dicho «¡Menos mal! Al final se ha reconocido el trabajo duro» cuando Montezemolo ha pedido no cambiar las cosas buenas heredadas por el anterior Gobierno. Y Marco Follini (UDC): «No creo que Montezemolo se haya inscrito a la oposición: más bien, creo que buena parte del Gobierno Prodi está en la oposición de Confindustria y de su programa».

Sindicatos

Se han declarado disponibles al diálogo y sensibles también a las exigencias de las empresas, pero indisponibles a dar un paso atrás en la defensa de sus representados. Guglielmo Epifani (CGIL), Raffaele Bonanni (CISL), Luigi Angeletti (UIL) y Renata Polverini (UGL, el sindicato de

derecha), han afirmado con fuerza que los beneficios de la reducción de la cuota fiscal y contributiva se deben destinar en gran parte a los trabajadores. Epifani ha declarado que «el proyecto Confindustria se basa sobre las empresas, el nuestro sobre los derechos; se trata de encontrar puntos de contacto, pero la flexibilidad siempre se debe contratar con los sindicatos». Y ha añadido que la base de la patronal está muy atrasada respecto a Montezemolo.

PAISES BAJOS

CONTRATO DE TRABAJO ¹⁷

Cada vez es menos frecuente trabajar cuarenta años al servicio del mismo empresario con contrato laboral fijo. Junto a la relación laboral fija existen diferentes formas flexibles de contratos laborales. En ocasiones, el trabajo flexible, o a tiempo parcial, puede ser muy atractivo tanto para trabajadores como para empresarios. Para los trabajadores puede constituir una ventaja trabajar durante un periodo corto de tiempo, por ejemplo, para adquirir experiencia en la realización de determinadas funciones. También puede resultar atractivo para un padre o una madre, por ejemplo, trabajar en los periodos en que sus hijos van al colegio y no hacerlo cuando están de vacaciones.

En periodos de mucha actividad también puede resultar atractivo para los empresarios poder disponer fácilmente de más personal a través de contratos laborales temporales o flexibles. Además, existe la garantía de que cuando el trabajador presta sus servicios durante periodos de tiempo largos con contrato temporal, el empresario está obligado a ofrecerle una relación laboral fija.

A continuación se exponen los derechos y las obligaciones que afectan a las relaciones laborales en los Países Bajos.

¿Qué es un contrato de trabajo?

Un contrato laboral es un acuerdo entre un trabajador y un empresario para la realización de trabajo. Se dice que hay acuerdo laboral cuando se dan las siguientes condiciones:

¹⁷ Fuente: Ministerio de Asuntos Sociales y Empleo, junio de 2006

- El trabajador está al servicio del empresario. El empresario puede darle órdenes de trabajo.
- El trabajador recibe un salario por el trabajo realizado. En general, el salario lo recibe en forma dineraria, aunque también puede recibirlo (parcialmente) en especie. El salario en especie puede darse porque el empresario se encargue de pagar comidas o los costes de la vivienda o del transporte del empleado. También caen bajo el epígrafe de salario no dinerario las opciones de compra o el acceso a los beneficios.
- El trabajador tiene que realizar personalmente el trabajo; no puede ser sustituido por otra persona.

Un contrato laboral no necesita ser plasmado en papel ni firmado, surte efecto en el momento en que la oferta de una de las partes es aceptada por la otra.

Presunción legal

A veces existe confusión y el empresario o el propio trabajador no saben exactamente qué fue lo convenido. Cuando un empleado trabaja para el mismo empresario todas las semanas a lo largo de tres meses, o como mínimo veinte horas por mes, este trabajador puede decir que tiene un contrato laboral. A esto se llama presunción legal.

En caso de presunción legal, el empresario debe demostrar que un trabajador no está trabajando en base a un contrato laboral. Por ejemplo, puede demostrar que se trabaja en base a un contrato "freelance".

Contrato por escrito

Para evitar confusiones es mejor plasmar por escrito la mayoría de los compromisos acordados con el empresario, aunque no es obligatorio. Los acuerdos verbales también son válidos, pero en la práctica son más difíciles de demostrar. Lo grato del contrato de trabajo por escrito es que en el mismo se establecen los derechos y las obligaciones de empresario y trabajador.

El empresario sí está obligado a notificar al trabajador por escrito los siguientes datos:

- Nombre y domicilio del empresario y del trabajador.
- El lugar (o lugares) en donde se realiza el trabajo.
- La función del trabajador o el tipo de trabajo.
- El horario laboral habitual.
- El importe del salario y los períodos de pago del mismo.

- El momento de comienzo del servicio.
- La duración del contrato (si éste es por tiempo determinado).
- (Eventualmente) la duración del período de prueba.
- Los acuerdos sobre vacaciones.
- El plazo de preaviso.
- (Eventualmente) pensión complementaria.
- (Eventualmente) cláusula de no competencia para después de extinguido el contrato de trabajo.
- Aplicación de convenio colectivo

Contrato laboral fijo o temporal

Un contrato de trabajo puede concertarse por tiempo determinado o indeterminado.

A un contrato por tiempo indeterminado se le denomina también contrato fijo o relación laboral fija. Si no se especifica explícitamente su duración, el contrato laboral es fijo (por tiempo indeterminado). En ese caso sigue en vigor hasta que el trabajador o el empresario lo rescinden.

Un contrato temporal siempre se concierta por tiempo determinado. Por ejemplo, por algunos meses o incluso por algunos días. En ocasiones no se conoce exactamente el momento de su finalización, pero el contrato termina una vez finalizado un determinado proyecto o en cuanto deje de existir la necesidad de sustitución. Por ejemplo, si sustituye a un colega enfermo, cuando éste retorne a su puesto. Un contrato temporal finaliza automáticamente. Esto se denomina “con arreglo a derecho”. Ni el trabajador ni el empresario pueden finalizar anticipadamente el contrato de trabajo a menos que al respecto se hayan concertado acuerdos por escrito.

En ocasiones, en algún convenio colectivo se prevé que un contrato de trabajo temporal sólo puede ser rescindido teniendo en cuenta un plazo de preaviso.

Contrato de trabajo temporal ¿cuándo se transforma en fijo?

Un contrato de trabajo temporal se transforma automáticamente en fijo en las siguientes situaciones:

- Cuando el trabajador ha finalizado tres contratos de trabajo temporales consecutivos o con una interrupción de menos de tres meses entre los mismos. El cuarto contrato se convierte automáticamente en una relación laboral fija.

- Cuando los contratos temporales consecutivos (como mínimo dos contratos temporales) duran conjuntamente más de 36 meses. Al respecto no importa si un contrato sigue inmediatamente al otro o con interrupciones de cómo máximo tres meses. Es posible que a la mitad de duración de un nuevo contrato temporal se sobrepase el período de 36 meses. En ese momento el contrato temporal se transforma en una relación laboral fija.

Debe tenerse en cuenta que si un primer contrato temporal de 36 meses ó más es inmediatamente seguido por otro contrato temporal de cómo máximo tres meses, no se aplicará la regla de transformación en una relación laboral fija. Si el nuevo contrato sobrepasa esos tres meses, el trabajador sí tendrá derecho a una relación laboral fija.

Acuerdos de convenio colectivo

El empresario y el trabajador también pueden acordar que para que la relación laboral se convierta en fija, en lugar de los tres contratos obligatorios ello ocurra ya a la terminación de uno o dos contratos temporales, o transcurridos dos años. Sin embargo, el trabajador no puede acordar con el empresario que la relación laboral se convertirá en fija después de la finalización de esos tres contratos o de 36 meses. En el convenio colectivo sí puede preverse que una relación laboral fija sólo se producirá después de seis contratos temporales en lugar de tres. O después de 42 meses en lugar de los 36. El empresario o el sindicato podrán decirle al trabajador si en el convenio colectivo se prevén dichos acuerdos.

A continuación se exponen dos ejemplos aclaratorios:

Ejemplo 1: ¿Relación laboral fija tras tres años?

Una trabajadora tiene un primer contrato laboral temporal por cinco años. Tras tres años esta empleada quiere una relación laboral fija. El empresario lo deniega porque en este caso no existen contratos laborales sucesivos sino un único contrato. La trabajadora no tiene automáticamente derecho a una relación laboral fija.

Ejemplo 2: ¿Cuándo se accede a la relación laboral fija?

Un trabajador tiene un contrato laboral temporal por dos años. Transcurrido un mes desde la finalización del periodo le ofrecen un nuevo contrato temporal. Este trabajador puede acceder a la relación laboral fija en el momento en que esté trabajando más de 36 meses para el empresario. Para el cálculo de los 36 meses pueden tenerse en cuenta periodos intermedios. En este caso se trata de un mes.

¿Qué derechos tiene un trabajador como “empleado sujeto a convocatoria”?

Un trabajador es un “empleado sujeto a convocatoria” cuando acuerda con un empresario que va a ir a trabajar en el momento en que el empresario le convoque para ello. En ocasiones será

para algunas horas por semana, en otras para el día completo. Un empleado sujeto a convocatoria no tiene salario mensual fijo. No obstante, se han determinado en la ley los derechos de los denominados trabajadores flexibles o empleados flexibles. Estas normas están contenidas en la Ley de Flexibilidad y Seguridad (Flexwerk), en vigor desde el 1 de enero de 1999.

Las reglas aplicables a cada trabajador de este tipo en concreto dependen de la clase de contrato laboral que se haya convenido. Es importante que el acuerdo sea claro. Lo mejor es que esté por escrito y que el trabajador lea y conozca a fondo los acuerdos firmados. Tal vez tenga derecho por ley a una relación laboral fija.

Para los “empleados sujetos a convocatoria” existen las siguientes clases de contratos de trabajo:

Contrato en situación de disponibilidad con acuerdo previo

- Cuando el empresario le llama, el trabajador puede decidir por si mismo si va a trabajar.
- Para cada periodo en que se trabaja se establece un nuevo contrato laboral temporal. Tras la finalización del contrato laboral, el empresario no tiene que continuar abonando salario.
- Cuando se conciertan cuatro contratos consecutivos con el mismo empresario puede producirse una relación laboral fija, dependiendo del tiempo transcurrido entre los contratos consecutivos. En el caso de que se produzca una relación laboral fija, el empresario debe continuar pagando el salario convenido para el cuarto contrato. Esto se aplica también cuando el empresario tenga menos o ningún trabajo para el empleado. En los casos en que exista un convenio colectivo, en el mismo puede establecerse otra regla.

Contrato de trabajo sin garantía de horas (contrato de cero horas)

- El trabajador tiene que acudir al trabajo cuando le convocan.
- No tiene una relación laboral fija y no hay ningún acuerdo sobre el número de horas en las que trabaja.
- El empresario paga sólo las horas trabajadas. Este acuerdo debe constar por escrito.

- El acuerdo mencionado rige sólo para los seis primeros meses de la relación laboral. Después, el empresario debe continuar pagando el salario aunque tenga menos o ningún trabajo para el empleado. El importe salarial que recibe el trabajador depende del número de horas trabajado como media en los tres últimos meses trabajados. No obstante, en el convenio colectivo que sea de aplicación puede existir una regla por la que se amplíe el período de seis meses.

Contrato laboral con garantía de horas: contrato de mínimo-máximo

- El trabajador tiene un contrato laboral continuado
- Se acuerda un número mínimo de horas por semana, mes o año: las horas garantizadas. Además de esto, el empresario puede pactar con el trabajador el máximo número de horas en que el trabajador puede ser convocado.
- Al empleado siempre se le pagan las horas garantizadas, también aunque no haya sido convocado y consecuentemente no haya trabajado esas horas.
- El empleado está obligado a trabajar hasta el máximo de las horas de convocatoria acordadas.
- El empresario paga el salario por el número total de horas en que se trabaje.
- Si de forma continua el empleado trabaja más horas de las garantizadas, esto puede tener repercusiones en la duración laboral del contrato de convocatoria. Para ello es determinante el número de horas que ha trabajado como promedio en los últimos tres meses.

Un ejemplo:

Una trabajadora tiene un contrato en el cual el empresario le ha garantizado 20 horas por semana. En los tres últimos meses, sin embargo, esta empleada ha trabajado realmente 30 horas por semana. Ahora puede exigir que su empresario le aumente hasta 30 el número de horas garantizadas de su contrato.

Salario de un trabajador que trabaja tan sólo una o dos horas por convocatoria

La Ley establece que cada vez que el trabajador es convocado a trabajar se le pagará salario sobre tres horas como mínimo. Esta disposición se aplica cuando se satisface una de las siguientes condiciones:

- El trabajador tiene un contrato de menos de quince horas por semana y no hay ningún acuerdo sobre su horario de trabajo.

- El trabajador no tiene ningún acuerdo fijo sobre el número de horas a trabajar (por ejemplo, en caso de un contrato “de cero horas”).

El mínimo de tres horas de salario no se aplica por tanto cuando el trabajador tiene un horario de trabajo fijo o cuando se ha pactado claramente el número de horas del contrato de trabajo.

Trabajo a través de una ETT (Empresa de Trabajo Temporal)

Las disposiciones que afectan a los empleados de las empresas de trabajo temporal generalmente están recogidas en el correspondiente convenio colectivo y por tanto es de gran importancia para estos empleados solicitar estas disposiciones a su empresa de trabajo temporal.

Con fecha 1 de julio de 1998 entró en vigor la Ley de Asignación de Trabajadores Temporales a Través de Intermediarios (“Wet Allocatie Arbeidskrachten Door Intermediairs”, WAADI). Esta Ley contiene disposiciones que afectan a las empresas de trabajo temporal. A continuación se exponen alguna de ellas:

- La empresa de trabajo temporal no puede pedirle dinero al trabajador temporal (ni ningún otro tipo de contraprestación).
- La empresa de trabajo temporal de antemano informará por escrito al trabajador sobre las condiciones laborales en su puesto de trabajo.
- El trabajador es pagado de acuerdo con el convenio colectivo para las empresas de trabajo temporal o para la empresa en donde va a realizar el trabajo (cuando a la ETT no le sea de aplicación ningún convenio colectivo).
- El trabajador no puede ser enviado a empresas en las que se esté en huelga o que estén ocupadas.
- El trabajador puede presentar una reclamación ante la Inspección de Trabajo cuando considere que su empresario temporal no se atiene a la ley WAADI.

El periodo de prueba

En un contrato laboral (tanto fijo como temporal) el empresario y el trabajador pueden acordar un periodo de prueba, un tiempo para conocerse mutuamente. El empresario debe poner por escrito la duración del periodo de prueba.

Durante ese tiempo ambas partes pueden rescindir de inmediato el contrato de trabajo. La parte que lo rescinda debe explicar por escrito las razones a la otra parte, si ésta lo pide.

El periodo de prueba puede durar un máximo de un mes en los siguientes casos:

- En caso de un contrato de trabajo temporal cuya duración es menor de dos años.
- En caso de un contrato laboral temporal en el cual no se ha acordado la fecha de finalización

Se debe tener en cuenta que el convenio colectivo puede establecerse un tiempo de prueba distinto y más amplio que el período legal. No obstante, el período de prueba no será nunca superior a dos meses.

El tiempo de prueba podrá ser de un máximo de dos meses:

- En caso de una relación laboral fija.
- En caso de un contrato temporal para dos años o más.

Horas extras con regularidad

La jornada laboral se acuerda en el contrato de trabajo. Si se constata que se trabajan muchas horas extra, el contrato de trabajo puede adaptarse. Para ello se analiza el número de horas mensual que el trabajador haya realizado como media en los últimos tres meses.

Cuando, por ejemplo, hay confusión respecto a la duración de la jornada laboral porque no se haya plasmado por escrito ningún acuerdo al respecto, la presunción legal puede aportar la solución. Dicha presunción legal puede ser contrarrestada por el empresario con pruebas.

Enfermedad del trabajador

Los derechos que asisten a un trabajador en caso de enfermedad dependen de la situación de su contrato laboral. A continuación se describen los diferentes contextos:

Caso de un trabajador con contrato laboral fijo o temporal

Mientras está al servicio del empresario, con un contrato laboral fijo o temporal, éste paga durante dos años un mínimo del 70% del último salario percibido por el trabajador. Durante el primer año de enfermedad el empresario está obligado a pagarle al menos el salario mínimo interprofesional. Esta obligación no se prolonga al segundo año de enfermedad. Sobre los dos años de enfermedad el empresario puede pagar como máximo, incluyendo los complementos, el 170% del último salario percibido. La forma en que a menudo se lleva a cabo está determinada en un convenio colectivo. Al empresario se le considera responsable, hasta el final

de la relación laboral, de la tutoría del trabajador enfermo durante la baja y de la reintegración laboral del mismo.

Caso de un trabajador con contrato temporal que finaliza durante la baja por enfermedad

El trabajador recibe entonces la paga de enfermedad durante un periodo máximo de dos años del Instituto de Gestión de los Seguros Sociales, UWV. En este caso es el UWV el responsable de la tutoría del trabajador enfermo y de su reintegración laboral.

Caso de un trabajador que ya no trabaja para ningún empresario

Las personas sin empresario, tales como trabajadores flexibles y temporales, pueden percibir prestaciones por enfermedad. La ley del Seguro de Enfermedad "ZW" prevé estos casos. El trabajador puede solicitar una prestación por enfermedad ante el Instituto de Gestión de los Seguros Sociales, UWV. También una trabajadora puede percibir una prestación por enfermedad si está de baja por enfermedad como consecuencia de embarazo y alumbramiento. La prestación asciende como mínimo al 70% (calculada sobre la media de 13 semanas) del salario (ligado a un máximo). La prestación dura dos años como máximo. El UWV es el responsable de la tutoría del/de la trabajador/a enfermo/a y de su reintegración laboral,

Trabajador con contrato sujeto a convocatoria y enfermo

Un trabajador en estas circunstancias mantiene en determinadas ocasiones el derecho a continuar recibiendo el salario y en otras ocasiones percibe una prestación según la ley del Seguro de Enfermedad "ZW", dependiendo del tipo de contrato por convocatoria que tenga.

Contrato por convocatoria con preacuerdo

- Enfermo durante una convocatoria
El empresario debe pagarle como mínimo el 70% de su salario (y por lo menos el salario mínimo interprofesional que sea de aplicación) durante el periodo que iba a durar la convocatoria.
- Tras finalizar el periodo de la convocatoria el trabajador sigue enfermo
Cuando la convocatoria ha finalizado también ha terminado el contrato laboral temporal. El empresario deja de estar obligado a seguirle pagando salario. El trabajador seguramente entrará en consideración para recibir una prestación en virtud de la Ley del Seguro de Enfermedad "ZW". La misma ha de ser solicitada ante el órgano gestor "UWV".

- El trabajador cae enfermo fuera de un periodo de convocatoria.
En el momento en que el trabajador cae enfermo no tiene ningún contrato de trabajo y por tanto no percibe ningún salario. En principio el trabajador tampoco entra en consideración para percibir la prestación por enfermedad. No obstante, en los casos que se mencionan a continuación puede tener derecho a ella:
 - Ha trabajado durante dos meses (casi) continuamente y cae enfermo dentro del mes siguiente al último día de trabajo.
 - Ha trabajado al menos 16 días en dos meses consecutivos y cae enfermo dentro de los 8 días siguientes al último día de trabajo.
 - El trabajador tiene una prestación por desempleo

Contrato “de cero horas”

- Cae enfermo durante una convocatoria.
En este caso recibe como mínimo el 70% de su salario, y al menos el salario mínimo legal que rija para el trabajador, durante el periodo en que aún dure la convocatoria
- Cae enfermo tras una convocatoria
El trabajador tiene un contrato laboral continuo pero sólo percibe salario por las horas trabajadas. Tras finalizar la convocatoria deja de percibir salario, incluso si continúa estando enfermo. Mientras dura el contrato tampoco tiene derecho a la prestación por enfermedad. Sólo cuando finaliza el contrato de trabajo es cuando el trabajador accede a una prestación por enfermedad. La misma se solicita ante el órgano gestor “UWV”.
- Cae enfermo fuera de un periodo de convocatoria
Cuando el trabajador no es convocado al trabajo, no tiene ningún derecho a salario. Tampoco tiene derecho a salario si cae enfermo. En tanto dura el contrato de trabajo tampoco se tiene derecho a la prestación por enfermedad. Sólo cuando finaliza el contrato se entra en consideración para una prestación por enfermedad. Ha de solicitarse ante el órgano gestor “UWV”.

Contrato de mínimo-máximo

En todos los casos, cuando el trabajador cae enfermo, recibe al menos el 70% del salario, y como mínimo el salario mínimo legal que le sea de aplicación, sobre las horas garantizadas. Tras la finalización del contrato laboral se entra en consideración para percibir la prestación por enfermedad. Ha de solicitarse ante el órgano gestor “UWV”.

Una prestación por enfermedad tiene una duración máxima de dos años. En este periodo es el “UWV” el responsable de la tutoría del trabajador enfermo y de su reintegración laboral.

¿Cómo finaliza una relación laboral?

Una relación laboral por tiempo indeterminado no se puede finalizar sin más. Tanto el empresario como el trabajador deben atenerse a los plazos de preaviso legales. Además, el empresario debe solicitar un permiso de despido al Centro de Trabajo e Ingresos “CWI” o solicitar la rescisión al Juez de Distrito.

Nota.- El tema del despido en los Países Bajos fue extensamente tratado en el Informe Mensual correspondiente al mes de febrero de 2006, bajo el título “Despido”.

Igualdad de Trato

La Ley de Igualdad de Trato de trabajadores fijos y temporales prohíbe hacer distinciones en las condiciones laborales de trabajadores con relación laboral fija y con temporal. Un empresario sólo puede hacer distinciones en este sentido cuando existen razones de peso para ello.

La mencionada Ley obliga a los empresarios a informar a los trabajadores temporales, de forma clara y con la debida antelación, de las vacantes para una relación laboral fija. Esta obligación rige también para los trabajadores por convocatoria, los estacionales, los vacacionales, los trabajadores en su propio domicilio y los que trabajan en prácticas. Esta regla no es aplicable a los empleados de las empresas de trabajo temporal.

Nota.- El tema de la igualdad de trato fue extensamente tratado en el Informe Mensual del mes marzo de los Países Bajos, bajo en título “Igualdad de Trato en el Mundo Laboral”.

NEGOCIACION COLECTIVA

ALEMANIA

ACUERDO ENTRE LA PATRONAL Y EL GOBIERNO

El Gobierno Federal ha publicado recientemente el Segundo Informe sobre el cumplimiento del acuerdo con las principales organizaciones empresariales alemanas para garantizar la igualdad de la mujer y el hombre en el mercado laboral¹⁸. El Primer Informe se había firmado el 2 de julio de 2001. A su vez, el Instituto de estudios laborales y profesionales (IAB) ha presentado dos informes que recogen los principales resultados de un estudio detallado sobre la representación de la mujer en puestos directivos¹⁹ y las circunstancias vitales de la mujer directiva²⁰. Por último, dos trabajos del Instituto alemán de investigación económica DIW, presentan un análisis comparativo de la representación de la mujer en puestos directivos, haciendo especial hincapié en la situación alemana²¹ y en su escasa representación y menor remuneración²².

Dado que en un anterior informe esta Consejería ya describió el acceso de las mujeres a los cargos directivos, en esta ocasión nos centraremos en el Informe del Gobierno sobre el grado de cumplimiento del acuerdo por parte de la patronal.

El Segundo Informe sobre el cumplimiento del acuerdo entre el Gobierno Federal y las principales organizaciones empresariales alemanas

Este acuerdo documenta el compromiso de la empresa privada para elevar la tasa de empleo femenino e incrementar la representación de la mujer en puestos directivos, además de implementar una serie de medidas encaminadas a mejorar la conciliación entre familia y trabajo, como son la flexibilización de los horarios laborales o la puesta en marcha de planes empresariales de conciliación.

Para supervisar el cumplimiento de lo acordado, las dos partes crearon un grupo paritario que tiene la misión de presentar cada dos años un balance acerca de la implementación de los puntos acordados. A su vez, el Gobierno renunció a proponer una ley que regule la igualdad de género en la empresa privada, siempre y cuando sea constatable el éxito del acuerdo.

¹⁸) Die Bundesregierung, 2. Bilanz Chancengleichheit. Frauen in Führungspositionen, febrero 2006

¹⁹) IAB Kurzbericht, Frauen in Führungspositionen. An der Spitze ist die Luft dünn, n° 2, 24-2-2006

²⁰) IAB Kurzbericht, Frauen in Führungspositionen, Karriere mit Hindernissen, n° 9, 6-6-2006

²¹) DIW Berlin, Women in Managerial Positions in Europe: Focus on Germany, Berlín, marzo 2006

²²) DIW Berlin, Führungspositionen: Frauen geringer entlohnt und nach wie vor seltener vertreten, n° 25, Berlín, junio 2006

Los autores del Segundo Informe concluyen que desde el primero, del año 2001, se han logrado significativos avances en la consecución de mayores cuotas de igualdad de género.

El porcentaje de mujeres con funciones directivas pasó del 21% en 2001 al 23% en 2004. En los consejos de administración de 68 de las 100 empresas más grandes hay al menos una mujer; las mujeres ocupan el 7,5% del total de puestos en los consejos administrativos, más del 80% de las mujeres que ostentan uno de estos puestos directivos accedieron a él a propuesta de las organizaciones representativas de los trabajadores.

La industria química es ejemplar en este sentido: el porcentaje de mujeres en cargos directivos, incluidas las que reciben salarios extratarifarios, ascendió al 16,4% en 2001 y al 20,4% en 2004. En las entidades bancarias privadas, en 2004 uno de cada cuatro puestos directivos estaba ocupado por mujer, mientras que a comienzos de los años noventa sólo había 12 mujeres en estos puestos. En el año 2000 había un total de 10.610 directivas en la banca, cifra que en 2004 había ascendido a 12.000.

En los oficios, aproximadamente el 25% de las empresas están siendo dirigidas por una mujer que no pertenece a la familia de los propietarios.

El Informe hace especial hincapié en la representación de la mujer en los diferentes estamentos de formación, ya que es ahí donde se sientan las bases para una futura carrera profesional. Los autores constatan que el porcentaje de mujeres entre los alumnos que en el curso escolar 2004/2005 obtuvieron un título que permitía acceder a la universidad, era del 56%, mientras que sólo un 36% de los alumnos que abandonan la escuela sin haber obtenido título alguno son mujeres. En 2004, un 42% de los nuevos contratos de formación profesional fueron firmados por mujeres. El porcentaje de mujeres en la formación profesional dentro del sector sanitario fue del 82% y en la administración pública del 60%.

En las universidades llama la atención que el 49% de los estudiantes que inician sus estudios son mujeres, porcentaje idéntico al de estudiantes que finalizan su carrera. En los últimos 20 años las estudiantes han obtenido mejores notas que sus compañeros de estudios. El 38% de los títulos de doctorado se otorgan a mujeres, pero solo el 14% de los catedráticos son mujeres, hace diez años sólo el 7% de los puestos universitarios estaban ocupados por mujeres.

El 54% de las mujeres jóvenes que acceden a la formación profesional optan por una de diez profesiones del total de 350 integradas en el sistema de formación dual, todas ellas pertenecientes a los sectores de servicios y peluquería. La representación de mujeres en las nuevas profesiones ligadas sobre todo a las nuevas tecnologías es desigual. En 2003 oscilaba entre el 1,8% (expertas en electrotecnia e informática) y el 54,1% (diseñadoras para medios

digitales e impresos). En los oficios clásicos la mujer presenta una cota alta de éxito: el 85% de las mujeres que cursan formación en este sector supera con éxito el examen final, un 7% más que sus compañeros varones.

El acceso al mercado laboral de la mujer joven que termina la formación profesional es considerablemente más difícil que el de los hombres jóvenes, ya que con menor frecuencia se les ofrece un puesto de trabajo. No obstante, gracias a sus mejores calificaciones finales y a su mayor empeño en la búsqueda de un puesto de aprendizaje, el número de mujeres que no encuentra empleo al año de finalizar su formación es inferior al de hombres.

El 40% de las mujeres participa en la formación continua (hombres: 42%), y es idéntico el porcentaje de mujeres y hombres que participan en una formación con la finalidad de obtener una titulación profesional (49%).

Los autores del informe subrayan que, en marzo de 2004, el porcentaje de mujeres sobre el total de personas ocupadas era de 44,8%; sin embargo, la tasa de empleo femenino era del 59% y por lo tanto mucho más baja que la tasa de empleo masculino (70,8%). Destaca la representación femenina en la industria química, que ha elevado la tasa de contratación de mujeres especialistas desde el 25,8% en 2001 al 32,1% en 2004.

El número de horas trabajadas por mujeres descendió durante los últimos años, aunque en menor medida que el de los hombres. El empleo femenino se caracteriza por su elevada tasa de temporalidad (2004: 23%); de hecho, el 85% de los trabajadores a jornada parcial son mujeres. Por otra parte, la tasa de desempleo femenino es inferior a la de los hombres (10,1% y 11,0%, respectivamente). Según el lugar de residencia, la tasa de desempleo es similar entre mujeres y hombres en los *länder* orientales (mujeres: 18,4%, hombres: 18,5%), mientras que en los occidentales el desempleo es mucho menor (mujeres: 7,8%, hombres: 9%). En todos los niveles salariales se mantiene Occidente una diferencia del 20% entre los salarios de hombres y mujeres, diferencia que es mucho menor entre hombres y mujeres jóvenes de la parte oriental.

Actividades conjuntas del gobierno federal y la patronal

El informe recoge una serie de medidas conjuntas e individuales por parte del Gobierno Federal, Ministerios, la patronal y otros actores en este campo. Destacan el premio anual que se concede a las empresas por su aportación a la conciliación entre familia y trabajo, el portal online "PYME y familia" (<http://www.mittelstand-und-familie.de/>), el programa de auditoría "Empleo y familia" (http://www.beruf-und-familie.de), que comprende un proceso de auditoría externa de las empresas y la certificación de las mismas, la elaboración de manuales para

incluir en la negociación colectiva aspectos relacionados con la conciliación y la celebración del “Girl’s Day”, que pretende acercar a las mujeres jóvenes a las profesiones técnicas.

El informe concluye que el acuerdo alcanzado en 2001 ha resultado ser un instrumento eficaz para impulsar la conciliación entre familia y trabajo. El Gobierno Federal y las principales organizaciones empresariales ven confirmada la decisión de haber optado por este tipo de acuerdo y no por una norma legal. Destaca la importancia de las “alianzas a favor de la familia”, de ámbito local, en las que también participa la empresa privada. El Gobierno y la patronal han anunciado para el año en curso la celebración conjunta de un congreso sobre conciliación.

FRANCIA

BALANCE 2005 DE LA NEGOCIACION COLECTIVA²³

El año 2005 es un testimonio de la vitalidad de la negociación colectiva con 1.188 textos adoptados (frente a 1.096 en 2004). Este dinamismo es corroborado por el volumen de solicitudes de extensión. En 2005, el ministerio de Empleo, Cohesión Social y Vivienda recibió 930 solicitudes, de las cuales cerca de la mitad se referían a los salarios. Durante el año 2005, el Ministerio extendió 754 textos.

44 acuerdos interprofesionales

El balance de la negociación colectiva arroja 44 acuerdos celebrados a nivel interprofesional en 2005. El año se ha caracterizado por la formalización del Acuerdo nacional interprofesional relativo al teletrabajo, de 19 de julio 2005, y por el Acuerdo de 5 de abril 2005 relativo al convenio de reclasificación personalizada. 2005 vio también la negociación sobre el empleo de los *seniors* y la apertura de la negociación sobre el trabajo penoso.

Pero la estrella de la negociación colectiva en 2005 ha sido el protocolo de Acuerdo sobre el seguro de desempleo, que se concluyó el 22 de diciembre.

1.144 acuerdos de rama (+ 9%)

Con 98 acuerdos suplementarios en comparación con 2004, la negociación por ramas continuó siendo especialmente activa. Se favorecieron cuatro temas principales en 2005. El análisis del contenido de los acuerdos, se basa, como cada año, en el estudio detallado de las 274 ramas profesionales, que representan cada una a más de 5.000 asalariados (sea un total de 12 millones de asalariados).

²³Ministerio de Empleo, Cohesión Social y Vivienda, y ministerio encargado del Empleo y la Inserción profesional de los jóvenes

521 acuerdos salariales

Con 521 acuerdos (399 en 2004), la negociación salarial representó un 45% de los acuerdos de 2005. El año se ha caracterizado por una progresión, en un 30%, de los acuerdos y cláusulas adicionales formalizados en relación con los salarios, en particular, sobre el impulso ejercido por los poderes públicos para reanudar las negociaciones en este tema.

Emprendida en marzo de 2005 ante las 274 ramas a más de de 5000 asalariados, el balance de esta reactivación balance eleva al 80% la proporción de las ramas al día de negociación salarial en 2005 contra un 60% en 2004 (la prolongación de estas negociaciones hasta en mayo de 2006 lleva este balance al 92% de ramas conformes).

Emprendido en marzo de 2005 en las 274 ramas con más de de 5000 asalariados, el balance de esta reactivación eleva a un 80% la proporción de las ramas al día de negociación salarial en 2005, frente a un 60% en 2004 (la prolongación de estas negociaciones hasta mayo de 2006, lleva este balance al 92% de ramas conformes).

En un 65% de las ramas estudiadas por la Dirección de Relaciones de Travail (DRT), estas negociaciones desembocaron en aumentos de sueldos mínimos jerárquicos, mayoritariamente incluidos entre un 3 y un 5%.

De forma paralela, el abanico salarial registró un ligero estrechamiento en comparación con 2004 (1,13 en el sector general en 2005, frente a un 1,15 en 2004). Este estrechamiento resulta, en parte, de la naturaleza de las revalorizaciones salariales, que favorecieron a los salarios más bajos con objeto de que los primeros niveles sean conformes al SMIC. Conviene, no obstante, tener en cuenta que el año 2005 vio el resultado de 31 acuerdos relativos a la refundición de las tablas de clasificación de los salarios. De estos textos, más de la mitad (o sea 17) procedieron a adaptaciones sustanciales.

185 acuerdos relativos a las primas y las indemnizaciones

El tema de las primas y las indemnizaciones fue estudiado especialmente por la negociación colectiva con una progresión del 12% de los acuerdos sobre este tema (185 en 2005 frente a 164 acuerdos en 2004).

245 acuerdos sobre la formación profesional

Representando al 20% de los acuerdos, la formación profesional continúa siendo un tema de negociación favorecido por las distintas ramas, tal y como lo certifican los 245 textos firmados en 2005 (en progresión del 16% en comparación con 2004).

La ley relativa a la formación permanente y al diálogo social, de 4 de mayo de 2004, sigue contribuyendo de manera significativa a la vitalidad de la negociación sobre este tema, con un 64% de los acuerdos celebrados en aplicación directa. El contrato de profesionalización se abordó en un 40% de los textos; el derecho individual a la formación en un 38%, y 81 acuerdos se refirieron al período de profesionalización.

El plan formación, tratado en la cuarta parte de los acuerdos, así como el reconocimiento de la experiencia profesionalmente adquirida (54 acuerdos) figuran también como dos temas importantes de negociación.

130 acuerdos sobre la jubilación y la previsión

En 2005, los acuerdos relativos a la jubilación y la previsión registran un retroceso del 12%, con 130 textos frente a 149 en 2004.

El año 2005 se ha caracterizado por la reducción a la mitad del número de acuerdos que organizaban la jubilación antes de la edad legal de 65 años, como contrapartida de garantías en términos de empleo y/o formación. En 2005, se celebraron 26 acuerdos sobre este tema frente a 45 el año anterior.

57 acuerdos relativos al tiempo de trabajo

El tiempo de trabajo registra un retroceso del 25% en comparación con 2004. La definición del tiempo de trabajo en todos sus componentes (como el tiempo de trayecto, de pausa, las equivalencias) continúa siendo el más tratado en cerca de la mitad de los textos.

Las horas extraordinarias se tratan en un 20% de los acuerdos, principalmente a través del tipo de aumento aplicable y la revisión del contingente anual. Los acuerdos celebrados en 2005 mantienen el tipo legal de los aumentos (un 25% para las 8 primeras horas y un 50% para las siguientes). En los textos negociados, el contingente anual de horas extraordinarias varía de 130 a 190 horas.

Por otra parte, se observará que se concluyeron 8 nuevos convenios colectivos en 2005, de los cuales la mitad sobre sectores aún no cubiertos²⁴.

19.000 acuerdos de empresa (+ 10%)

El número de acuerdos de empresa registra una progresión del 10% en comparación con 2004. Estos acuerdos se celebraron en cerca de 11.000 empresas. En este conjunto, la parte de las

²⁴Cinegética estructuras asociativas, deporte, carpas propietarios explotadores, hábitat social organizaciones profesionales.

pequeñas empresas (más de 50 asalariados) sólo representa un 17%. La mayoría de estos acuerdos (o sea, un 53%) se concluyó en el sector terciario.

El tema de la negociación salarial figura como el tema preponderante de negociación. Este tema fue tratado por un 35% de los textos (el año anterior representaba un 30% de los acuerdos).

98 Comisiones Mixtas Paritarias en 2005

A iniciativa de las distintas ramas o por consulta del ministerio, en 2005 se reunieron 98 ramas en Comisiones Mixtas Paritarias frente a 88 en 2004 (o sea una progresión del 11%). Los trabajos de estas comisiones ocasionaron 453 reuniones.

Por sí solos, los salarios y las clasificaciones representaron un 45% de las negociaciones llevadas a cabo en las Comisiones Mixtas paritarias.

En este marco se ha impulsado el trabajo de renovación de la política del empleo cultural, fue iniciado en 2005 a impulso del Estado, con la instauración de 8 Comisiones a Mixtas Paritarias, destinadas a reestructurar el ámbito de los convenios colectivos del espectáculo vivo y grabado (regulado actualmente por 20 convenios y 47 acuerdos profesionales).

La Comisión Nacional de Negociación Colectiva

Instituida por la Ley de 13 de noviembre de 1982, la Comisión Nacional de Negociación Colectiva (CNNC) es una institución tripartita que ejerce un papel consultivo en todas las cuestiones que entran en el ámbito de la negociación colectiva. Se ha convertido en un órgano asociado a la definición, por las autoridades públicas, de la política en materia de negociación colectiva y salarios.

Desde 1982 participa activamente en la política de generalización de la cobertura convencional de los asalariados, impulsada por las autoridades públicas. Fue parte integrante de la iniciativa de revalorización de los salarios medios y bajos, iniciada en 1990. El dictamen del CNNC se requiere, igualmente, en cualquier proyecto de Ley y de decreto relativos a la negociación colectiva.

Composición del CNNC

- *Representantes de los poderes públicos*
 Presidente: el ministro de trabajo o su representante,
 El ministro de agricultura o su representante,

El ministro de economía o su representante,
El presidente de la sección social del Consejo de Estado.

- *Representantes de los trabajadores y de los empresarios*

Son nombrados por el ministro de Trabajo, a propuesta de las organizaciones más representativas a escala nacional (colegio "Trabajadores": Confederación General del Trabajo, Confederación General del Trabajo-Fuerza Obrera, Confederación Francesa Democrática del Trabajo, Confederación Francesa de Trabajadores Cristianos y Confederación Francesa de Empleados - Confederación General de Cuadros. Colegio "Empresarios": MEDEF (Movimiento de las Empresas de Francia), CGPME (Confederación General del Empresariado de Pequeñas y Medianas Empresas), UPA (Unión Profesional de los Artesanos) por la artesanía, FNSEA (Federación Nacional de los Sindicatos de Explotaciones Agrícolas) y CNMCCA (Confederación Nacional de la Mutualidad, del Crédito y de la Cooperación Agrícola) por las profesiones agrícolas y la UNAPL (Unión Nacional de las Profesiones Liberales). Tras consulta a la patronal MEDEF, se nombra a un representante de las empresas públicas).

Funcionamiento de la CNNC

Para garantizar sus misiones, la CNNC funciona con subcomisiones especializadas, compuestas por representantes de los poderes públicos y de los representantes de los trabajadores y los empresarios, nombrados entre sus miembros.

- La subcomisión de convenios y acuerdos que se pronuncia, en particular, sobre las extensiones y las ampliaciones de los convenios y acuerdos colectivos de trabajo. Se reúne, en término medio, cada dos meses, y está presidida por el director de Relaciones de Trabajo.
- La subcomisión de los salarios, cuya competencia afecta a las remuneraciones convencionales y la igualdad de remuneración entre hombres y mujeres.

**AREA DE ASUNTOS
SOCIALES Y
SERVICIOS SOCIALES**

ALEMANIA

LA LEY DE IGUALDAD

El 29 de junio, el Parlamento Federal aprobó la Ley para la transposición de las directivas europeas relativas a la aplicación del principio de igualdad, también conocida por Ley de igualdad. Con ello, el Parlamento pone punto final a un largo debate que ya en la anterior legislatura hizo fracasar un proyecto de ley similar. Desde hace varios años, Gobiernos Federales de diferente signo político han intentado llevar adelante un proyecto de ley que trasponga las siguientes directivas que regulan la igualdad de trato, dos de ellas con un considerable retraso sobre el plazo previsto por la Comisión:

- la Directiva 2000/43/CE del Consejo, de 29 de junio de 2000, relativa a la aplicación del principio de igualdad de trato de las personas independientemente de su origen racial o étnico,
- la Directiva 2000/78/CE del Consejo, de 27 de noviembre de 2000, relativa al establecimiento de un marco general para la igualdad de trato en el empleo y la ocupación,
- la Directiva 2002/73/CE del Parlamento Europeo y del Consejo, de 23 de septiembre de 2002, que modifica la Directiva 76/207/CEE del Consejo relativa a la aplicación del principio de igualdad de trato entre hombres y mujeres en lo que se refiere al acceso al empleo, a la formación y promoción profesionales y a las condiciones de trabajo, así como
- la Directiva del Consejo 2004/113/CE, de 13 de diciembre de 2004, por la que se aplica el principio de igualdad de trato entre hombres y mujeres respecto al acceso a bienes y servicios, así como a su suministro.

A finales del año 2004, el entonces Gobierno rojiverde presentó un proyecto de ley que fue rechazado por el Senado y remitido a la Comisión de conciliación entre Senado y Parlamento Federal. Finalmente, y debido a la convocatoria prematura de elecciones generales, se suspendieron los trámites parlamentarios. El Ministerio de Justicia presentó un nuevo proyecto de ley en abril de 2006 que fue aprobado por el Consejo de Ministros el 16 de abril de 2006.

Principales aspectos regulados por la Ley

La Ley de igualdad está dividida en tres capítulos: el primero contiene la Ley propiamente dicha, el segundo incluye una normativa específica para los miembros de las Fuerzas Armadas y el tercero presenta todas las modificaciones que resultan de esta ley para otros textos legales. Este informe se centra en el artículo 1 por considerar que pudiera ser de mayor interés.

El primer apartado del capítulo 1 especifica los objetivos de esta ley, es decir, evitar o eliminar cualquier discriminación que pudiera darse por motivos de raza, religión, motivos ideológicos, edad o identidad sexual. Asimismo establece el ámbito de aplicación (mercado laboral, protección social, prestaciones sociales, educación, derecho civil) y define la discriminación directa o indirecta y el acoso sexual de acuerdo a lo previsto por las directivas.

El segundo apartado abarca la normativa laboral que tiene como objetivo proteger a los trabajadores de la discriminación, salvo en los casos excepcionales previstos por la ley. Se describen las medidas y obligaciones del empleador así como los derechos de los trabajadores. Destaca la aplicación a la legislación alemana del derecho de indemnización contenido en las directivas europeas.

El tercer apartado regula la protección contra la discriminación en el ámbito de aplicación del derecho civil. La Ley recoge la prohibición expresa de discriminación en una serie de supuestos. Asimismo va más allá de lo regulado por la normativa comunitaria e incluye en la protección contra la discriminación los siguientes aspectos: religión y motivos ideológicos, discapacidad, edad, identidad sexual y género.

El cuarto apartado mejora considerablemente la protección legal de los afectados, facilitando la aportación de pruebas y abriendo la posibilidad a recabar el apoyo de las asociaciones antidiscriminatorias. En el ámbito laboral y en circunstancias concretas los comités de empresa están facultados a presentar demanda ante la magistratura de trabajo.

El sexto apartado crea la Oficina Antidiscriminatoria del Gobierno Federal, ubicada en el Ministerio de Familia, Tercera Edad, Mujeres y Jóvenes. Ofrecerá información y asesoría a los afectados y procurará lograr una solución consensuada entre las partes. Además le compete iniciar investigaciones científicas, informar periódicamente al Parlamento Federal y elaborar propuestas que permitan impedir o eliminar las discriminaciones. Este departamento contará con un presupuesto anual de aproximadamente 5.600.000 de euros.

A su vez, el capítulo 1 se subdivide en 31 artículos:

- ART. 1 Y 2** **PROHIBICIÓN EXPRESA DE DISCRIMINACIÓN POR MOTIVOS DE RAZA, ETNIA, RELIGIÓN, IDEOLOGÍA, EDAD O IDENTIDAD SEXUAL.**
- ART. 3** **DEFINICIÓN DE LA DISCRIMINACIÓN DIRECTA O INDIRECTA, ACOSO Y ACOSO SEXUAL.**
- ART. 4** **PROCEDE UN TRATO DIFERENCIADO SI UNA PERSONA REÚNE VARIOS CRITERIOS SUSCEPTIBLES DE DISCRIMINACIÓN.**
- ART. 5** **PROCEDE UN TRATO DIFERENCIADO SI TIENE COMO FINALIDAD ELIMINAR DESIGUALDADES.**
- ART. 6** **DEFINE LAS PERSONAS A LAS QUE ES DE APLICACIÓN ESTA LEY.**
- ART. 7** **REGULA LA PROHIBICIÓN DE DISCRIMINACIONES LIGADAS A UNO DE LOS CRITERIOS RECOGIDOS POR EL CAPÍTULO 1, SIENDO SUFICIENTE LA MERA SUPOSICIÓN DE QUE SE HA PRODUCIDO UNA DISCRIMINACIÓN. SON NULAS TODAS LAS DISCRIMINACIONES EN CONTRATOS INDIVIDUALES O COLECTIVOS. LA DISCRIMINACIÓN POR PARTE DEL EMPLEADOR O DE UN TRABAJADOR EQUIVALE A UNA VULNERACIÓN DE LAS OBLIGACIONES CONTRACTUALES.**
- ART.8** **PERMITE UN TRATO DIFERENCIADO SEGÚN EL GÉNERO SIEMPRE Y CUANDO UNA TAREA LABORAL ESPECÍFICA PUEDA SER EJERCIDA SÓLO POR UNO DE LOS SEXOS O SI FORMA PARTE ESENCIAL DEL EJERCICIO PROFESIONAL. PROHIBICIÓN DE LA DISCRIMINACIÓN SALARIAL.**
- ART.9** **PERMITE UN TRATO DIFERENCIADO SEGÚN LA RELIGIÓN O POR MOTIVOS IDEOLÓGICOS SIEMPRE Y CUANDO ESTE TRATO DIFERENCIADO SEA CONSUSTANCIAL AL PERFIL PROFESIONAL.**
- ART. 10** **REGULA LAS EXCEPCIONES A LA PROHIBICIÓN DEL TRATO DIFERENCIADO POR RAZONES DE EDAD. ÉSTE DEBE SER DE UTILIDAD PARA LA CONSECUICIÓN DE FINES LEGÍTIMOS (ACCESO AL MERCADO LABORAL, CONDICIONES LABORALES, REQUISITOS DE EDAD MÍNIMA O MÁXIMA PARA EL ACCESO A UN PUESTO DE TRABAJO CON UNAS CARACTERÍSTICAS ESPECÍFICAS, EDAD MÍNIMA PARA ACCEDER A UNA PENSIÓN EMPRESARIAL).**
- ART. 11** **REGULA LA PROHIBICIÓN DE DISCRIMINACIÓN EN LAS CONVOCATORIAS DE PUESTOS DE TRABAJO.**
- ART. 12** **OBLIGACIÓN DEL EMPLEADOR DE GARANTIZAR MEDIDAS QUE PROTEJAN DE**

POSIBLES DISCRIMINACIONES (INSTRUCCIONES PARA MEDIDAS DE FORMACIÓN, DISCRIMINACIÓN POR PARTE DE COMPAÑEROS DE TRABAJO O POR TERCEROS, MEDIDAS PREVENTIVAS).

- ART. 13 DERECHO DEL TRABAJADOR A PRESENTAR QUEJA ANTE EL ÓRGANO COMPETENTE DE LA EMPRESA.
- ART. 14 DERECHO DEL TRABAJADOR A NEGARSE A REALIZAR SUS TAREAS LABORALES SI EL EMPLEADOR NO DESISTE DE UN ACOSO O UN ACOSO SEXUAL.
- ART. 15 DERECHO DEL AFECTADO A RECIBIR UNA INDEMNIZACIÓN.
- ART.16 LA NEGATIVA A CUMPLIR INSTRUCCIONES PERJUDICIALES O LA RECLAMACIÓN DE DERECHOS NO DEBE RESULTAR EN PERJUICIO PARA EL TRABAJADOR.
- ART. 17 CONVENIENCIA DE QUE TODOS LOS IMPLICADOS COLABOREN ACTIVAMENTE PARA LLEVAR ESTA LEY A LA PRÁCTICA. DERECHO DE SINDICATOS Y COMITÉS DE EMPRESA A RECLAMAR EL CESE DE UNA ACTITUD DISCRIMINATORIA.
- ART. 18 LO REGULADO POR ESTA LEY TAMBIÉN ES DE APLICACIÓN PARA LA AFILIACIÓN A ASOCIACIONES. EN CASO DE QUE LA DESESTIMACIÓN DE UNA SOLICITUD DE AFILIACIÓN INFRINJA LO REGULADO POR EL ARTÍCULO 7, EXISTE EL DERECHO A ESTA AFILIACIÓN.
- ART. 19 PROHIBICIÓN DE DISCRIMINACIÓN PARA TODAS LAS OBLIGACIONES EMANANTES DEL DERECHO CIVIL, SIEMPRE Y CUANDO SE TRATE DE CONTRATOS MASIVOS, ES DECIR, COMÚNMENTE FIRMADOS CON INDEPENDENCIA SIN ATENCIÓN A LAS PARTICULARIDADES INDIVIDUALES DE LAS PARTES.
- ART. 20 UNA RAZÓN OBJETIVA JUSTIFICA UN TRATO DIFERENCIADO SALVO EN EL CASO DE LA RAZA Y LA ÉTNIA. ENTRE LOS MOTIVOS MENCIONADOS DESTACAN LA PREVENCIÓN DE PELIGROS Y LA SALVAGUARDA DE LA INTIMIDAD.
- ART. 21 REGULA LA DEMANDA POR TRATO DISCRIMINATORIO CON DERECHO A INDEMNIZACIÓN Y RESARCIMIENTO DE DAÑOS Y AL CESE DEL TRATO DISCRIMINATORIO. PLAZO DE DOS MESES PARA LA PRESENTACIÓN DE LA DEMANDA.
- ART. 22 AQUELLOS HECHOS SUSCEPTIBLES DE FUNDAMENTAR LA SUPOSICIÓN DE QUE SE HA PRODUCIDO UNA DISCRIMINACIÓN RECOGIDA POR EL ARTÍCULO 1

HAN DE SER PRESENTADOS DE UNA MANERA VERIFICABLE, RECAYENDO EN LA OTRA PARTE LA CARGA DE LA PRUEBA SOBRE LOS MOTIVOS ADICIONALES QUE DIERON PIE A UN TRATO DIFERENCIADO.

ART. 23 LOS AFECTADOS PUEDEN RECABAR EL APOYO DE ONGS.

**ART. 24 A CREACIÓN DE LA OFICINA ANTIDISCRIMINATORIA DEL GOBIERNO FEDERAL.
31 TIENE UNA FUNCIÓN DEFENSORA DE LOS AFECTADOS POR ACTIVIDADES
DISCRIMINATORIAS ASÍ COMO LA DE LLEVAR A CABO CAMPAÑAS DE
SENSIBILIZACIÓN Y MEDIDAS DE PREVENCIÓN, ENCARGAR ESTUDIOS
CIENTÍFICOS Y PRESENTAR RECOMENDACIONES AL PARLAMENTO FEDERAL.**

Reacciones a la Ley de igualdad

Como era de esperar, al igual que en la anterior legislatura este proyecto de ley ha suscitado todo tipo de reacciones. Entre los diputados demócrata-cristianos y la patronal esta ley, lo mismo que las propias directivas que la motivan, resulta sumamente controvertida. Los diputados demócrata-cristianos lograron introducir los siguientes cambios en el proyecto de ley original:

- Reducir sensiblemente el derecho de comités de empresa y sindicatos a presentar demanda, limitándose este derecho a aquellos casos en los que la actividad empresarial supone una infracción grave, sin que de esta acción jurídica derive el derecho a indemnización sino únicamente una sentencia que prohíba al empresario mantener su postura. Además ha desaparecido el derecho de las ONGs a presentar una demanda incluso contraviniendo la voluntad expresa de los afectados.
- Otra modificación de peso se ha producido en lo relacionado con el alquiler de viviendas. Los diputados demócrata-cristianos han logrado reducir considerablemente la intensidad de la acción protectora que emana de esta ley. En el futuro será lícito dar preferencia a candidatos alemanes si un distrito presenta un elevado porcentaje de población extranjera, limitándose la obligación a cumplir con esta ley a los arrendadores que tengan más de 50 viviendas.
- La carga de la prueba recae en el trabajador, que deberá demostrar haber sido discriminado.
- El plazo para presentar la demanda por parte del afectado ha sido reducido de tres a dos meses, los afectados por la discriminación tendrán menos tiempo para decidir si quieren presentar o no una demanda.

- Se mantiene la “cláusula eclesiástica”, que confiere a las iglesias el derecho a seleccionar a sus empleados de acuerdo a sus creencias religiosas siempre y cuando lo requiera el perfil concreto del puesto de trabajo.

La prensa coincide en señalar que, finalmente, los diputados conservadores dieron su voto afirmativo a dicha ley para salvar la reforma del federalismo, sumamente discutida por los diputados socialdemócratas. En este último caso, la socialdemocracia ha logrado acotar en cierta manera la transferencia de competencias en materia de educación.

El Gobierno Federal y sobre todo la propia Canciller no esperaban tal oleada de críticas como la desatada una vez presentado el proyecto de ley. De hecho, estas protestas, encabezadas por algunos presidentes conservadores de los *länder*, resultan paradójicas, teniendo en cuenta que el Senado no tiene potestad para paralizar la ley. En su posicionamiento frente al proyecto de ley presentado por el Gobierno, el Senado critica las principales normativas reguladoras de las directivas europeas, y considera que son “innecesarias, excesivamente detalladas y burocráticas”.

La patronal se ha mostrado sumamente crítica, no sólo con el proyecto de ley en cuestión sino con la totalidad de la normativa reguladora comunitaria, pero reconoce la necesidad de transponer dicha legislación para evitar sanciones pecuniarias. En un comunicado de mediados de mes, el presidente de la patronal instaba al parlamento a limitarse a trasponer literalmente lo regulado por las correspondientes directivas: limitar la transposición del derecho civil a los criterios de raza, etnia y género, no conceder el derecho a presentar demanda a comités de empresa y sindicatos y limitar la duración en el tiempo del derecho a indemnización. Una vez que se dio a conocer el proyecto de ley definitivo, el presidente de la patronal afirmó estar de acuerdo con las modificaciones introducidas a última hora pero sigue siendo contrario a la Ley que, en su opinión, supera con creces lo regulado por las directivas comunitarias, en algunos aspectos crea una considerable inseguridad y sobre todo va a generar un aparato administrativo que habrá de gestionar su aplicación.

Los Verdes y el partido La Izquierda apoyan tanto la ley como las directivas europeas. Los Verdes critican la ley propuesta por el Gobierno Federal por las siguientes razones:

- La protección contra discriminaciones en el ámbito de las compañías aseguradoras se ha visto sumamente reducida.
- En lo relativo al alquiler de viviendas critican que la ley permita ciertas discriminaciones siempre que el propio arrendador resida en el mismo edificio.

- El plazo de reclamación se ha visto reducido a dos meses.
- No se prohíbe la discriminación por motivos ideológicos en el ámbito de aplicación del Código Civil. Sin embargo, no está permitido en lo referente al mercado laboral. El Gobierno aduce que en caso de incluir este supuesto, miembros de la ultraderecha podrían presentar demandas por sentirse discriminados.

Los liberales, el tercer partido en la oposición, instan al gobierno a trasponer literalmente las cuatro directivas europeas, ya que en caso contrario se estaría poniendo trabas al crecimiento económico.

La Federación Alemana de Sindicatos, que agrupa a los sindicatos sectoriales, apoya la iniciativa parlamentaria y secunda al Gobierno con una campaña de presión para mantener el derecho de los comités de empresa a presentar demandas en todos los casos de discriminación.

BÉLGICA

NOVEDADES EN EL ÁMBITO DEL VOLUNTARIADO²⁵

El pasado 11 de agosto el *Moniteur Belge* (Boletín Oficial belga) publicó la Ley de 19 de julio 2006 que modifica la Ley de 3 de julio 2005²⁶ sobre los derechos de los voluntarios. Esta nueva Ley introduce adaptaciones en lo referente al deber de información de las asociaciones respecto al voluntario y a las obligaciones de éstas, y suprime el tope trimestral de la indemnización por gastos del voluntario. Todo ello con efectos retroactivos.

Otra novedad es que, a partir de ahora, los “benévolos” pasan definitivamente a denominarse “voluntarios”. El voluntariado tiene una gran importancia en Bélgica, prueba de ello es la existencia del Consejo Superior de Voluntarios (CSV), creado a nivel federal. Se trata de un órgano de consulta y de concertación y de un espacio para el diálogo entre voluntarios y poderes públicos.

²⁵ Fte.:Diario “Le Soir” del 2/8/06 y página Web del Service Publique Federal –Securité Sociale- (actualidades del 3 y 11/8/06)

²⁶ AIS 87 –Noviembre-Diciembre 2005, pág.275 y ss.

Lo esencial de esta Ley entró en vigor el 1 de agosto 2006. La entrada en vigor de los aspectos relativos a “*responsabilidad del voluntario y de la organización en la que ejerce su actividad*” y “*seguro de voluntariado*” está prevista para primeros de 2007.

He aquí un resumen de las adaptaciones mencionadas:

- *Deber de información*

Las organizaciones no están obligadas (como en la Ley de 3/7/2005) a entregar al voluntario una nota de información, pudiendo elegir ahora la forma que más les convenga para ello (publicación, carteles, etc.), con la condición, no obstante, de que puedan aportar la prueba de haber informado al voluntario antes de comenzar su actividad en la organización.

Asimismo, los voluntarios tienen que estar al corriente del objetivo desinteresado perseguido por la organización y del estatus jurídico de ésta, así como del contrato de seguro que cubre los daños que pudieran causar a otros y, en caso de riesgos particulares, de la protección de la que gozan ellos mismos. Igualmente deben ser informados de las condiciones que rigen para el pago de una eventual indemnización por gastos.

- *Las asociaciones de hecho*

Quedan ahora claramente definidas: “*toda asociación desprovista de personalidad jurídica, compuesta de dos o más personas que organizan, de común acuerdo, una actividad dirigida a conseguir un objetivo desinteresado, en la que se excluye toda participación de beneficios entre sus miembros y administradores, y que ejerce un control directo sobre el funcionamiento de la asociación.*” Desde ahora todas ellas están sometidas a la mayoría de las disposiciones de la Ley, entre otras, al deber de informar al futuro voluntario de la identidad del o de los responsables de la asociación. En cambio, sólo las asociaciones de hecho que ocupen una o varias personas comprometidas por un contrato de trabajo, o que puedan ser consideradas como una sección de otra asociación, quedan sujetas a las disposiciones relativas a la responsabilidad y a los seguros, y cuya entrada en aplicación está prevista para primeros de enero de 2007.

- *La supresión del tope trimestral*

Para el reembolso global de los gastos soportados por el voluntario en el marco de sus actividades de voluntariado sólo se contemplarán dos topes: el diario y el anual. Estos quedan establecidos en un máximo de 27,92 €/día y 1.116,71 €/año. El tope trimestral queda suprimido.

Es importante señalar que, aunque la mayoría de las disposiciones de la legislación relativa a los derechos de los voluntarios ha entrado en vigor el 1 de agosto 2006, un cierto número de

ellas sólo podrán ser de aplicación tras la promulgación de los decretos de ejecución necesarios. En este caso se encuentran, principalmente, las disposiciones relativas a la compatibilidad del ejercicio del voluntariado y a la percepción del ingreso de integración, a la prestación para ayuda a las personas mayores y a las prestaciones familiares garantizadas.

FRANCIA

PLAN DE SOLIDARIDAD PARA LA 4ª EDAD ²⁷

El Plan quinquenal de Solidaridad para la 4ª Edad fue anunciado el 26 de mayo por el Primer Ministro, Dominique de Villepin, en la ciudad de *Bergerac* y detallado por el Ministro delegado a la Seguridad Social, a las Personas mayores y discapacitadas y a la Familia, Philippe Bas, el 27 de junio de 2006. Este Plan, destinado a las personas de edad más avanzada (a partir de los 85 años) ha sido concebido como complemento al ya existente Plan “Envejecimiento y Solidaridad” -creado por el ex Primer Ministro Raffarin después de la canícula de 2003- ante la perspectiva demográfica del aumento del número de personas mayores de 85 años, que se va a duplicar de ahora 2020. Con la creación de la “Jornada de Solidaridad”, trabajada en beneficio de las personas dependientes, por la edad o la discapacidad, se consiguió una mejora notable en la asistencia a estas personas, creando la Caja Nacional de Solidaridad para la Autonomía (CNSA), para garantizar la Ayuda Personalizada de Autonomía (APA), ya existente.

El objetivo de este Plan quinquenal es aportar mejoras concretas a la vida de las personas mayores y a sus familias. Fue elaborado en concertación con todos los profesionales y los responsables asociativos competentes, con cuatro exigencias:

- Aumentar la inversión destinada a la investigación y lucha contra las enfermedades neurovegetativas. En Francia, estas enfermedades afectan al 12% de de la población mayor de 70 años, produciéndose cada año 225.000 nuevos casos.
- La segunda exigencia es permitir a las personas mayores vivir el mayor tiempo posible en sus domicilios, dado el gran número de ellas que desean esta solución. Lo que llevará consigo un aumento de la asistencia a domicilio.
- La tercera exigencia es adaptar nuestro sistema de salud a las personas mayores enfermas.

²⁷ “Actualités Sociales Hebdomadaires”, 30 de junio de 2006.

- Y la cuarta es concebir una mejor acogida y un mejor entorno de vida en las residencias especializadas para las personas mayores.

Estas cuatro exigencias, se concretizan de la manera siguiente:

- *Luchar contra las enfermedades de la vejez avanzada*
Para responder a las necesidades de formación de médicos y profesionales sanitarios, se crea un "Plan Geriátrico Universitario", con 15 puestos de profesores de universidad, prácticos hospitalarios, profesores asociados, profesor de conferencias y jefes de clínica. Se consagrarán 20 millones de euros suplementarios a la investigación en neurociencias, a través de la Agencia Nacional de Investigación. El Primer Ministro desea crear un Plan nacional sobre el cerebro y enfermedades del sistema nervioso, que responda a tres objetivos: asociar más estrechamente la investigación y la asistencia a los enfermos; estructurar la comunidad científica para que surjan nuevos proyectos de investigación de calidad y asegurar su financiación; cubrir todos los campos de estudio fundamentales, clínicos o epidemiológicos.

- *Facilitar el mantenimiento de las personas mayores en sus domicilios*
Se trata de desarrollar la oferta de cuidados y atención sanitaria a domicilio. El Plan prevé aumentar en 40%, en cinco años, el número de plazas de servicios de enfermería a domicilio, así como aumentar el número de plazas de hospitalización a domicilio a 15.000 a partir de 2010.

En lo que se refiere a las ayudas a domicilio, el llamado Cheque-Empleo Servicio Universal debería permitir a las personas mayores beneficiarse de una oferta diversificada de servicios a la persona, en particular en lo que se refiere a la limpieza doméstica, bricolaje, o elaboración de las comidas.

- *Adaptar el sistema de salud*
El envite mayor es la construcción de un circuito geriátrico. El Señor de Villepin anunció la creación de mil plazas geriátricas de corta duración en los hospitales públicos y 3.000 de seguimiento en la asistencia y rehabilitación, en un plazo de cinco años.
- *Mejorar la acogida de las personas mayores dependientes*
La prioridad del Gobierno es mejorar la toma a cargo y asistencia de las personas mayores dependientes en los establecimientos especializados, a través de las medidas siguientes:

- reforzar la tasa de encuadramiento, con el fin de alcanzar -de ahora a 2012- un profesional por cada persona dependiente;
- adaptar la evolución de las tarifas del Seguro de Enfermedad al ritmo de las necesidades de atención sanitaria de los pacientes;
- modernizar los equipamientos con la inversión de 500 millones de euros para la renovación de los establecimientos;
- crear cada año 1.000 plazas;
- fomentar las profesiones y oficios relativos a la asistencia de las personas mayores.

Medidas previstas por el Plan

Por su parte, el Ministro delegado a las personas mayores y discapacitadas, Philippe Bas, anunció el 27 de junio las medidas –posteriormente citadas- con el objetivo de adaptar el dispositivo a la diversidad de las necesidades de las personas mayores.

A causa de las mutaciones demográficas y, en particular, a la prolongación de la esperanza de vida, la reforma concebida por el Gobierno se articula en torno a los cinco ejes, que citaremos seguidamente, consagrando el Seguro de Enfermedad 2.300 millones de euros de créditos suplementarios para las personas mayores, de manera progresiva de ahora cinco años: 2007-2012:

Libre elección del domicilio

Se trata de permitir a las personas mayores que lo deseen seguir viviendo en sus domicilios respectivos, mediante el desarrollo de los servicios de asistencia sanitaria y ayuda a domicilio, así como las capacidades relativas a la llamada hospitalización a domicilio. (15.000 plazas en 2010).

Apoyar a los “Ayudantes Familiares” pasará por la creación de un “derecho al descanso” de estos últimos, a través de estructuras de acogida y alojamiento temporales.

El Plan tiende igualmente a asegurar una continuidad entre el domicilio y la residencia, mediante el desarrollo principalmente de nuevas formas de vivienda, tales como las “residencias-servicios”, la acogida de las personas mayores en familias, etc.

Inventar la residencia para la jubilación del futuro

Para evitar las rupturas en la asistencia, las residencias para la jubilación se concebirán orientadas al domicilio.

El aumento del personal (auxiliares de vida, enfermeras, etc.) y la mejora de calidad de la formación deberán responder a las necesidades de acompañamiento y de cuidados de las personas mayores dependientes.

Esta evolución de las residencias deberá iniciarse hacia una mejor calidad de vida, el control de los precios pagados por las personas mayores, así como la continuación del esfuerzo de creación de plazas en todo el territorio.

Adaptar el hospital a las personas mayores

El circuito geriátrico deberá desarrollarse de tal manera que pueda tomar a cargo a la persona mayor, preservar su autonomía, facilitar su retorno al domicilio en las mejores condiciones posibles. Se intensificará la colaboración entre el domicilio, la residencia y el hospital, pasando por un convenio sistemático entre los diferentes interlocutores, el desarrollo de los circuitos sanitarios, la información en tiempo real de las plazas disponibles en los servicios hospitalarios o en las residencias de jubilados.

Asegurar para el futuro la financiación solidaria de la dependencia.

Se trata de garantizar un alto nivel de protección social ante la dependencia. Para ello, se constituirá una *"misión de estudio y propuestas"*, que dará sus conclusiones al principio del año 2007.

Dar una nueva dinámica a la investigación y a la prevención.

En este sentido, se llevará a cabo una consulta gratuita de prevención a los 70 años, que se propondrá sistemáticamente. Se concebirá un programa de investigación sobre las enfermedades de la vejez avanzada, así como un plan geriátrico universitario para formar a los profesionales de salud en geriatría.

Necesidad de financiación suplementaria

El Consejo de Análisis Estratégico (CAE) -al que se solicitó un informe respecto a la financiación del Plan- presentó el 27 de junio sus conclusiones. Su diagnóstico es claro: la asistencia a las personas mayores dependientes necesitará importantes medios financieros y en personal al horizonte de 2025 e incluso a más corto plazo. Estas necesidades se pueden evaluar, según esta instancia, en torno a 0,3 puntos de la CSG (Contribución Social Generalizada), de ahora a 2010. El número de profesionales del sector deberá pasar de 610.000 a algo más de un millón en veinte años, con el fin de reforzar las tasas de

encuadramiento en las residencias especializadas y desarrollar las posibilidades de asistencia a domicilio. Además de cubrir los 150.000 puestos que quedarán vacantes por el retiro de los actuales titulares –de ahora a 2015-, la Directora General del CAS, Sophie Boissard, ha precisado que habrá que crear 200.000 empleos en ese plazo.

El Ministro, Philippe Bas, ha previsto la creación –de ahora a 2012- de 25.000 plazas en los establecimientos (actualmente hay 650.000) y de 32.000 plazas de servicios de enfermería a domicilio (87.000 actualmente), mientras que el objetivo del CAS es de 229.000 en 2025. Para el Ministro, el objetivo es *“asegurar la libre elección”* entre el mantenimiento a domicilio y la asistencia en los establecimientos. Así como, según él, *“inventar la casa de la jubilación futura”*, multiplicando las pasarelas con el domicilio y aumentando progresivamente la tasa de “encuadramiento” medio de 0,57 por residente a 0,65 de ahora a 2012.

Esto será posible por una reforma de la financiación: las sumas pagadas a los establecimientos serán revalorizadas cuando la persona sea muy dependiente y necesite cuidados importantes. Como se ha dicho anteriormente, el Gobierno cifra su Plan en 2.300 millones de euros para cinco años, que correrán a cargo del Seguro de Enfermedad, mediante un aumento de 10% por año de los presupuestos consagrados a las personas mayores.

Cabe preguntarse como podrá hacer frente al gasto el Seguro de Enfermedad. La respuesta del Ministro ha sido la siguiente: *“Cuando se disminuye el déficit del Seguro de Enfermedad, se podrá disponer de medios para nuevas necesidades”*, remitiendo el debate sobre la financiación suplementaria a una “misión de estudio” que presentará sus conclusiones a principios de 2007. Para la Señora Boissard, será necesario un *“cocktail de financiaciones”*: aportaciones del Seguro de Enfermedad, deducciones obligatorias y financiaciones privadas, pero también una distribución precisa del gasto.

“CONFERENCIA 2006” SOBRE LA FAMILIA ²⁸

La 10ª “Conferencia” sobre la Familia se ha consagrado este año, por primera vez, al fomento y apoyo de la solidaridad entre las generaciones, en vez de centrarse en la “Primera Infancia”, como era habitual. Celebrada el 3 de julio bajo la Presidencia del Primer Ministro -acompañado por los Ministros competentes-, esta Conferencia reúne cada año a los principales actores de la política familiar (asociaciones, interlocutores sociales, instituciones y personalidades competentes en la materia). La asistencia a las personas mayores dependientes figura en primer plano, mediante la creación de un “Permiso de Apoyo Familiar” para los familiares que

²⁸ *“Actualités Sociales Hebdomadaires”* n° 2463 de 7 de julio de 2006.

ayudan –puntualmente o habitualmente- a estas personas y el reconocimiento por decreto del estatuto de los llamados “Ayudantes Familiares” que se consagran al cuidado de las personas mayores dependientes, entre otras medidas. Estas últimas se han basado en dos Informes previos, destinados a preparar esta Conferencia –elaborados por Alain Cordier y Raoul Briet- y entregados al Ministro delegado a la Familia, Philippe Bas, el pasado 15 de mayo. Igualmente, se ha previsto para la generación de los jóvenes de 18 a 25 años -que tienen tantas dificultades en el momento de entrar en la vida activa- un préstamo sin intereses para los más desfavorecidos, que podrá alcanzar la suma de 5.000 euros y estará garantizado por el Fondo de Cohesión Social.

El Primer Ministro ha anunciado que todas estas medidas entrarán en vigor al principio del año 2007. Dominique de Villepin ha defendido la orientación dada este año a la política familiar al declarar que *“La célula familiar se transforma, los lazos entre las generaciones se distienden. A los jóvenes les cuesta mucho entrar en el mercado de trabajo, comprar una vivienda, insertarse en la sociedad y se ven obligados a permanecer más tiempo en el domicilio familiar. A la inversa, las personas mayores se encuentran solas y están más a menudo afectadas por la dependencia”*. Estas evoluciones, según el Gobierno, subrayan también la función de generación central que pueden representar los “jóvenes jubilados” de 55-75 años, los llamados *seniors* activos, que ayudan a los jóvenes a entrar en la vida activa y que, a menudo, prestan asistencia a un familiar dependiente.

Reconocer y apoyar a los ayudantes familiares.

Reconocer a los “Ayudantes Familiares” para las personas mayores.

Más de 300.000 personas mayores dependientes reciben ayuda de un miembro familiar para poder seguir viviendo en sus domicilios durante el mayor tiempo posible, representando esta ayuda el doble del tiempo de intervención que dedican a la misma persona los profesionales. Para proporcionar un mejor apoyo a estos “Ayudantes Familiares” -mejorando así la calidad de la asistencia que prestan a las personas mayores dependientes-, se reconocerá por Decreto el estatuto de “Ayudante Familiar” para personas mayores, similar al que instituyó la Ley de 11 de febrero de 2005, para los que prestan asistencia a las personas discapacitadas. Así, el “Ayudante Familiar” podría ser definido como aquel que: *“aporta,- solo o en complemento de la intervención de un profesional-, la ayuda humana necesaria por la pérdida de autonomía de una persona mayor o para prevenir su posible pérdida de autonomía y que no esté pagado por esta ayuda”*.

Concretamente, este reconocimiento lo realizará un equipo médico-social pluridisciplinario del departamento, el mismo que evalúa la necesidad de ayuda de la persona mayor y establece su Plan de Ayuda.

Un permiso de “Apoyo Familiar”

Para permitir a las personas que lo deseen reducir o abandonar la actividad profesional con el fin de prestar cuidados a un familiar dependiente (hijo discapacitado con derecho a la ayuda de educación para niños discapacitados, persona con alto grado de discapacidad o persona mayor) o, por ejemplo, para tomarse el tiempo de elegir una plaza en un establecimiento especializado, se podrá conceder a todo trabajador, de pleno derecho, un permiso de “Apoyo Familiar” -de 3 meses, renovable con el límite de un año-, siempre que tuviera una antigüedad de un año en la empresa en la que trabaje.

Esta medida será probablemente debatida en el Parlamento, en el marco del Proyecto de Ley de Financiación de la Seguridad Social para 2007, para entrar en vigor el 1º de enero de 2007.

Concretamente, el trabajador debería presentar a su empresario o “empleador” -dos meses antes del principio del permiso- su calidad de “Ayudante Familiar”, reconocida por la Comisión de Derechos y Autonomía o por el equipo médico-social del departamento encargado del seguimiento de la persona mayor o discapacitada. En caso de urgencia certificada médicamente -como la rápida descompensación física de la persona mayor-, este plazo podrá ser reducido a 15 días.

Este marco jurídico protector permitirá garantizar a los interesados, según el Gobierno, el retorno al mismo empleo o a un empleo equivalente en la empresa. Durante el período del permiso, los beneficiarios seguirán estando cubiertos por el Seguro de Enfermedad y seguirán adquiriendo derechos para la jubilación, a través del Seguro de Vejez de la persona asistida.

Salvo disposiciones convencionales más favorables, este permiso no será remunerado. Sin embargo, al término de la Conferencia, el Ministro delegado para las Personas Discapacitadas, Philippe Bas, ha emitido la hipótesis de una “remuneración” que, según los casos, podría ser concedida en el marco de la prestación o, incluso, a través de la Ayuda Personalizada de Autonomía (APA), desde el momento en que se garantiza la prestación de un servicio regular a la persona dependiente o discapacitada. En caso de fallecimiento o de admisión en establecimiento de la persona que recibe la asistencia o, incluso, en caso de disminución importante de los recursos del beneficiario del permiso, será posible reanudar la actividad profesional con un plazo de preaviso de un mes antes de la fecha de incorporación al trabajo.

El coste de esta medida se estima a 10.500 millones de euros por año pleno.

“Derecho a un descanso”

Ciertos dispositivos -ya existentes en el “Plan de Solidaridad par la 4ª Edad”-, deberían permitir a los Ayudantes tomar un cierto tiempo de “descanso”, de vez en cuando. Para ello, se crearán

2.500 plazas de acogida de día y 1.100 plazas de alojamiento temporal en residencias especializadas durante el período 2007-2012. Además, se concebirán ciertas fórmulas innovadoras, en particular, para que el Ayudante Familiar pueda ser reemplazado -por períodos de corta duración- en el domicilio de la persona mayor asistida, por un profesional voluntario que figurará en una lista prevista a este efecto. La remuneración de esta persona podrá ser asumida por la prestación de la APA o por la ayuda social.

El coste de estos dispositivos será de 18 millones de euros cada año, durante el período 2007-2012.

El acompañamiento y la formación de los Ayudantes Familiares.

Acciones de formación y convalidación de los conocimientos profesionales adquiridos por la experiencia (VAE).

Para acompañar a los Ayudantes Familiares, se prevé desarrollar el acceso a la Formación. Además de las acciones colectivas de apoyo psicológico y gestión del estrés, la formación consistirá en acciones de información y sensibilización respecto a la asistencia que necesitan las personas que pierden la autonomía; una preparación relativa a los primeros socorros de urgencia; acciones de formación profesional para obtener un diploma. Igualmente podrá consistir también en una formación más técnica relativa a la especificidad de la pérdida de autonomía. Para ello, se convocará un concurso nacional de proyectos en otoño de 2006, gestionado por la Caja Nacional de Solidaridad para la Autonomía (CNSA), que debería participar en la financiación de los proyectos en un 50%.

Además, todo ayudante Familiar -que desee implicarse profesionalmente en una carrera médico-social- podrá constituir un dossier de convalidación de los conocimientos profesionales adquiridos por la experiencia (VAE), siguiendo el procedimiento específico previsto para este dispositivo. Se constituirá un Comité que tratará de identificar los diplomas que podrían estar relacionados (Diplomas de Estado de Auxiliar de Vida Social o de Ayuda médico-psicológica, por ejemplo), así como determinar los módulos de formación de los que podrá estar dispensado el Ayudante o, incluso, organizar la difusión de esas informaciones.

Facilitar los procedimientos y trámites de los ayudantes familiares.

El Gobierno ha decidido facilitar una mejor coordinación entre los diferentes actores que intervienen respecto a las personas mayores o discapacitadas, para facilitar los procedimientos y trámites de los Ayudantes Familiares. Se observarán y recogerán las experiencias que se hayan llevado a cabo anteriormente por el conjunto de los interlocutores (departamentos, regiones, asociaciones, agencias locales de empleo, etc....), con el fin de difundirlas y organizar y coordinar mejor el acceso a los servicios y a los sitios de información. A término, este trabajo, "que deberá iniciarse este verano en estrecha colaboración con los departamentos

y las regiones”, deberá permitir a un Ayudante Familiar “*identificar un contacto único, apto para informarle y orientarle a lo largo de todo su recorrido*”, según ha comunicado el Gobierno.

Creación de un carné del ayudante

Al principio del año próximo, se difundirá un “Carné del Ayudante” en los departamentos y sitios de información (circuito gerontológico, casas departamentales de personas discapacitadas, etc.), que contendrá las informaciones necesarias en el momento en que se inicia la actividad (descripción de la reglamentación, servicios de urgencias, etc). Este carné permitirá además inscribir, a medida que se vayan realizando, la naturaleza del acompañamiento realizado, las formaciones que se han seguido –con el sello correspondiente de los organismos de formación-, así como poner en valor la experiencia adquirida. Según el Gobierno, este Carné podría ser utilizado por unos 500.000 Ayudantes Familiares de personas mayores dependientes y de personas discapacitadas.

Facilitar las relaciones entre las generaciones en la vida cotidiana.

Préstamo gratuito para los jóvenes más desfavorecidos.

La segunda parte del conjunto de medidas presentadas en la Conferencia sobre la Familia pretende ayudar a los jóvenes de 18 a 25 años más desfavorecidos, que entran en la vida activa, con la creación de un préstamo llamado “*Futuro Jóvenes*” sin intereses -reembolsable en 5 años-, que podrá alcanzar la suma de 5.000 euros. Este préstamo -distribuido por la red bancaria- estará garantizado por el Estado gracias al Fondo de Cohesión Social, que le consagrará 150 millones de euros por año. Según Philippe Bas, el importe de este préstamo debería girar en torno a los 2.000 euros, de media, y permitirá contribuir a la compra de un vehículo o de equipamientos personales o profesionales. Su concesión abrirá también el derecho al dispositivo llamado “*Locapass*” (fianza o garantía del pago de alquileres), con el fin de ayudar al beneficiario a encontrar más fácilmente una vivienda. Las condiciones de ingresos para obtener este préstamo serán definidas próximamente.

Cuenta de “Ahorro Servicios”.

El Gobierno ha anunciado igualmente la creación de una “Cuenta de Ahorro Servicios”, modalidad de indemnización incitativa en especie y diferida, mediante la cual las entidades territoriales y sus establecimientos públicos (centros municipales e intermunicipales de acción social) podrán ofrecer, si lo desean, servicios a jubilados -que hubieran ellos mismos proporcionado a su vez a la colectividad anteriormente- bajo la forma de acciones benévolas y de solidaridad (vigilancia de los trayectos de los niños a la escuela, ayuda a los deberes, etc.). Por ejemplo, la municipalidad podrá abrir esa cuenta en los bancos a los jóvenes jubilados, depositando en ella los llamados “Cheques Empleo Servicio Universal” (CESU), prefinanciados, cuya duración de validez será ilimitada.

Los jubilados benévolos beneficiarios de esta ayuda podrán así, llegado el momento, retirar estos cheques nominativos –de un valor unitario de 10, 20 o más euros- para remunerar pequeños servicios a la persona, efectuados por un prestatario elegido en una lista preestablecida (pequeños trabajos de jardinería, preparación de comidas a domicilio, compras, etc.)

La puesta en funcionamiento de este dispositivo –prevista para el principio de 2007- será confiada a la Agencia Nacional de Servicios a la Persona.

“Pasaporte para una jubilación activa”

A partir de enero de 2007, toda persona que tome la jubilación (en torno a las 650.000 personas por año) -o cada jubilado que lo solicite- recibirá un “Pasaporte para una jubilación activa”, destinado a incitarle a comprometerse en una actividad o acción de voluntariado. Este “Pasaporte” contendrá informaciones generales sobre el voluntariado y sobre los servicios a la persona, además de ciertos consejos relativos a la nutrición y una lista de las principales asociaciones con las que tomar contacto en el medio local, para efectuar la anteriormente citada acción de voluntariado. La Caja Nacional del Seguro de Vejez estará encargada de elaborar y organizar su difusión, mientras que un Comité de elaboración reunirá a los principales interlocutores concernidos.

Otros proyectos futuros a desarrollar.

Promover el urbanismo intergeneracional.

El Gobierno ha reafirmado su intención de promover un “urbanismo intergeneracional”, que se traduciría, por ejemplo, por la creación de establecimientos que reunirían, en un mismo lugar, una guardería y una residencia para personas mayores. Así, en el proceso de autorización de proyectos, se daría la prioridad a las “innovaciones intergeneracionales”. Con esta finalidad, se dirigirá una circular en este sentido a las Direcciones Departamentales de Asuntos Sanitarios y Sociales, que entrará en aplicación el 1º de enero de 2007. Antes de finales de 2006, se publicarán los proyectos innovadores desarrollados en el territorio.

Proseguir la reforma del Permiso Parental.

Con el fin de facilitar la conciliación entre la vida familiar y la vida profesional, el Primer Ministro va a confiar próximamente a un parlamentario la misión de poner en funcionamiento el Complemento Opcional de Libre Elección de Actividad (COLCA), aplicable en principio desde el 1º de julio de 2006. Este parlamentario estará igualmente encargado de proponer una segunda etapa de esta reforma del Permiso Parental, con el fin de que pueda aplicarse desde el primer

hijo (actualmente solo se aplica a partir del tercer hijo) y con el fin de que sea más incitativo para los padres. Las conclusiones del citado parlamentario se esperan para el próximo mes de noviembre.

Cuenta de Ahorro por el nacimiento de un hijo.

Se solicitará al nuevo Consejo de Análisis Estratégico (CAS, en francés) una evaluación sobre la oportunidad y modalidades técnicas de la creación de una cuenta de ahorro por el nacimiento de cada hijo, que permitiría a la familia constituirle un ahorro para el momento en que vaya a entrar en la vida activa. Las conclusiones del CAS se esperan para finales de 2006.

ITALIA

DISCAPACIDAD: INFORMACIÓN PARA SUPERAR LA MARGINACIÓN SOCIAL

A partir de 2001 el "Istituto Nazionale per l'Assicurazione contro gli Infortuni sul Lavoro" (INAIL) creó "SuperAbile INAIL", un servicio de información y asesoramiento para el mundo de la discapacidad, que ahora está promoviendo bajo el slogan "¿Discapacidad? Saca tus habilidades".

El servicio era nuevo por ser la expresión directa y concreta de la evolución de las competencias institucionales. En efecto, entre las novedades introducidas en materia de seguro contra los accidentes (Decreto legislativo n. 38 de 2000) hay la oferta de una tutela global integrada a los trabajadores asistidos: después del accidente o la enfermedad profesional, el trabajador se coloca en el centro de un sistema de intervenciones diversificadas (de rehabilitación, sociales y de recualificación profesional) que acompañan la indemnización económica. Estas intervenciones tienden a ayudar al trabajador en recuperar sus aptitudes físicas y psíquicas, con el fin de facilitar su re/inserción en el contexto familiar, social y en el mundo productivo.

Así pues, se puede hablar de un "modelo INAIL de integración posible", que considera la persona en su conjunto, ya no sólo con sus discapacidades, sino también con las nuevas habilidades y exigencias. Como se ve, el INAIL ha cambiado su actuación ante las exigencias de las personas discapacitadas, con una nueva atención a sus necesidades de información e integración, consciente de que las barreras de la comunicación son obstáculos difíciles a superar al igual que las barreras arquitectónicas.

El objetivo primario del servicio es proporcionar a sus usuarios nuevos instrumentos de información idóneos para superar la marginación social y el aislamiento. En esta óptica el INAIL, aún manteniendo la coordinación del proyecto, ha buscado la colaboración con entes y

organismos de sector, con la cooperación social, contando con las experiencias y competencias profesionales que proceden de ese mundo. Hoy el nuevo Centro de Contacto integrado SuperAibile es un punto de encuentro entre las necesidades de los usuarios, manifestadas o no, y las capacidades profesionales de los encargados. Facilita informaciones y respuestas a personas con minusvalía, operadores de sector, entes y organismos, medios de comunicación y personas interesadas en los temas de la discapacidad.

Los puntos básicos del sistema son tres. Antes que nada, el acceso total a los servicios; esto significa que los usuarios pueden disfrutar de los contenidos utilizando las tecnologías más diversas, personalizadas en relación con su propia discapacidad. Después, la erogación de los servicios a través de la modalidad del "asesoramiento a la par"; en efecto, el Centro de Contacto utiliza operadores y expertos pertenecientes en primera persona al mundo de la minusvalía creando, de esta forma, ocasiones de empleo cualificado. Por último, los muchos cauces de contacto, para satisfacer las exigencias de un público heterogéneo, incluso no experto de navegación en el web : para acceder al Centro de Contacto se dispone de un número verde (800810810) y de un portal (www.superabile.it), pero se pueden utilizar también el fax y el correo ordinario.

Los usuarios que prefieren el teléfono reciben respuestas rápidas y exhaustivas para resolver los problemas de la vida diaria sobre los temas de mayor interés (por ejemplo, ayudas, barreras arquitectónicas, las leyes, la inserción laboral, la movilidad, la rehabilitación y las tecnologías, el deporte, los viajes y el tiempo libre). Los que prefieren el web, encuentran en el portal un abanico de servicios informativos preparados por una redacción de periodistas muy cualificados (por ejemplo, noticias recientes sobre los temas de actualidad; profundizaciones, investigaciones y entrevistas sobre los temas de la minusvalía en una clave de interés general). Hay también un servicio de chat para dar espacio a las opiniones a través de los sondeos y las cartas a la redacción.

En la lógica de la descentralización, también de la información, durante este año se pondrán en marcha las nuevas secciones regionales del portal, con un área dedicada a las noticias e indicaciones procedentes de cada Región.

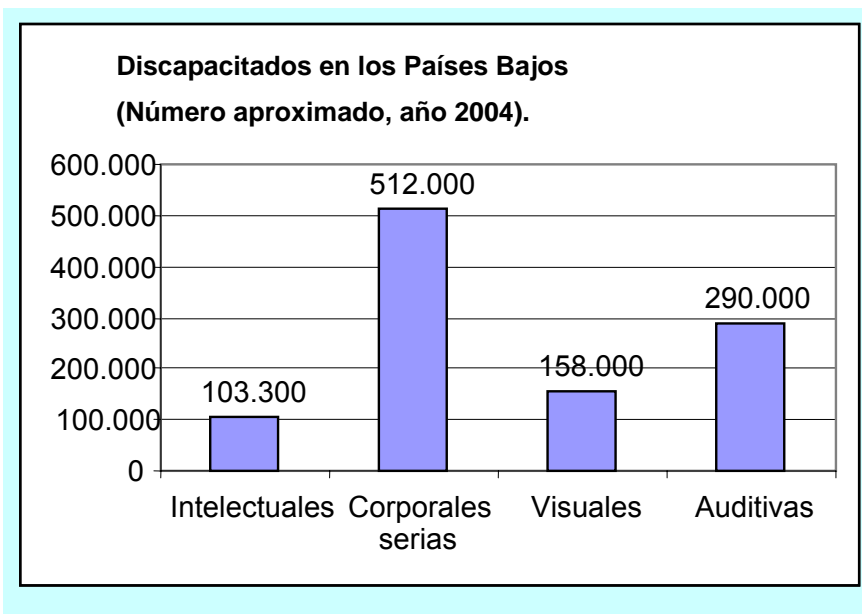
PAISES BAJOS

PROTECCIÓN Y EVOLUCIÓN DE LOS DERECHOS DE LOS DISCAPACITADOS²⁹

En los Países Bajos vive más de un millón de personas con limitaciones corporales, intelectuales o sensoriales. Gente con derecho a ocupar un lugar digno y pleno en la sociedad, y cuyos derechos, obligaciones y responsabilidades son los de todos los holandeses.

Actualmente, la atención a discapacitados se centra en estimular a las personas con minusvalía a funcionar con la mayor autonomía posible, a recurrir al máximo a las previsiones generales dejando las extraordinarias sólo para cuando no sea posible el uso de aquéllas. Antes, a menudo se consideraba a los discapacitados como pacientes y las previsiones y medios auxiliares se basaban mayormente en la imagen de la enfermedad. En los últimos años la tendencia va hacia la socialización; el discapacitado no debe seguir ya más “enclaustrado en una residencia” sino en medio de la sociedad con un paquete cohesionado de asistencia y de apoyo.

En la actual política de gestión se quiere conseguir una sociedad en la que las personas con enfermedades crónicas o con discapacidades participen de forma plena como ciudadano, con iguales derechos, iguales oportunidades e iguales obligaciones



²⁹ Fuente: Ministerie van Volksgezondheid, Welzijn en Sport, julio 2006 Centraal Bureau voor de Statistiek, CBS, julio 2006

Organismos de gestión de la política de discapacitados

El organismo encargado de gestionar la política de discapacitados en los Países Bajos es el Ministerio de Sanidad, Bienestar y Deportes, que en esta materia ejerce, además, el papel de coordinador de los otros ministerios implicados. El objetivo no es una política de grupo diferenciado, sino que, dentro de la gestión normal de cada departamento, haya una constante concienciación de las consecuencias que cada proyecto y realización puede tener para las personas con discapacidad, estableciendo excepciones o previsiones donde fuera necesario con el fin de evitar efectos involuntarios e inconvenientes para este colectivo.

Ministerios involucrados

Además del Ministerio de Sanidad, Bienestar y Deportes, los otros ministerios involucrados en la política de discapacidad son:

Ministerio de Asuntos Sociales y Empleo

La misión de este ministerio en el campo de la discapacidad se centra en crear y promover más empleos que permitan a la gente seguir trabajando. A este efecto existe la ley de Previsión Laboral Social cuyo objetivo es ayudar a que las personas que no pueden realizar un trabajo normal, puedan ocupar un puesto de trabajo digno, adaptado a sus circunstancias. Esto puede llevarse a cabo a través del denominado “Trabajo de previsión social” o a través de trabajo con un empresario normal. La ley “Wet Sociale Werkvoorziening” (Ley de Previsión de Trabajo Social) [dossier Wet sociale werkvoorziening](#) contempla estas posibilidades (en neerlandés).

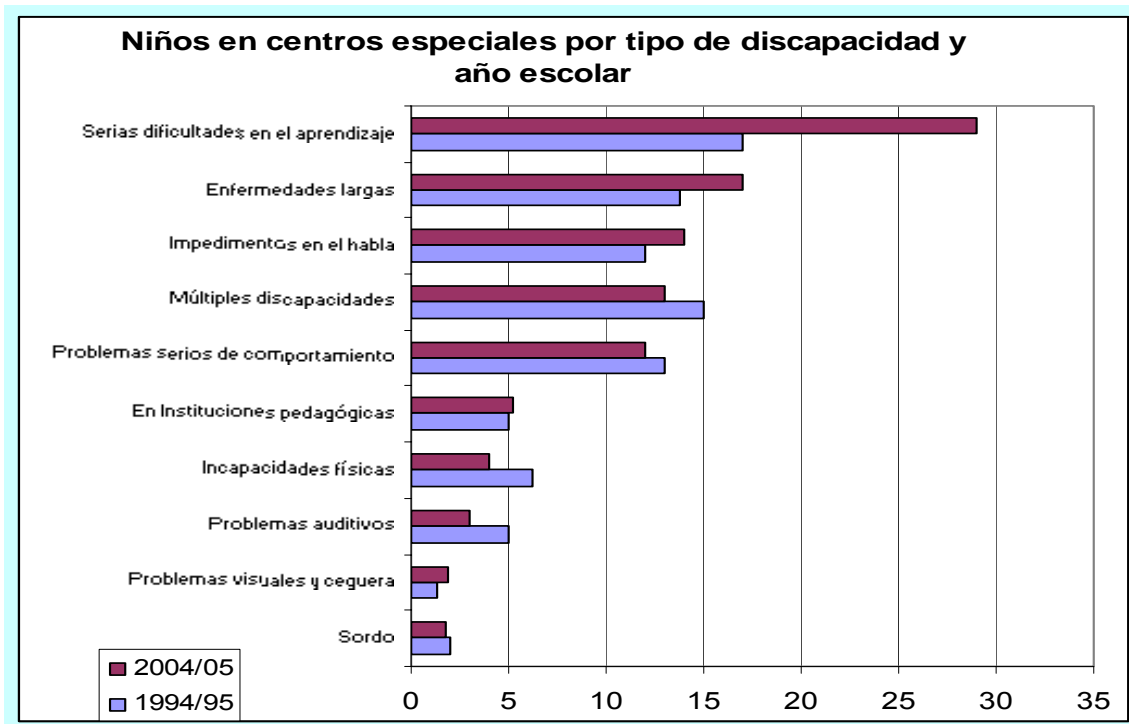
Ministerio de Educación

La labor conjunta con el Ministerio de Educación trata en principio de que los niños discapacitados en edad escolar sigan en lo posible la enseñanza normal. En muchos casos esto no es posible y es aquí donde entran en juego las escuelas especiales.

Las escuelas de educación especial están dirigidas a niños con serias limitaciones. Los alumnos pueden seguir una educación especial hasta los 20 años. En el [dossier Weer Samen Naar School](#) (“De nuevo juntos a la escuela”) se encuentra una información amplia al respecto, en neerlandés.

Los niños con derecho a asistir a una escuela de educación especial y que, sin embargo, acuden a un colegio normal tienen derecho a un “apoyo”. Esto significa que ese colegio recibe medios extraordinarios para la atención del niño. El [dossier Rugzak](#) (“Macuto”) de este ministerio recoge las posibilidades existentes en esta materia (en neerlandés).

Porcentaje de niños en centros especiales por tipo de discapacidad y año escolar



Ministerio de Tráfico y de Administración de aguas

La libertad de movimiento es esencial para poder trabajar, hacer deporte, ir al teatro o visitar a la familia. Esta es la tarea de este ministerio, lograr que los medios generales de transporte existentes en el país también sean accesibles a los discapacitados. En el [dossier Toegankelijkheid Openbaar Vervoer voor ouderen en gehandicapten](#) (Transporte público accesible a mayores y discapacitados) se puede encontrar información específica al respecto (en neerlandés).

Para las personas que no pueden viajar en los medios públicos de transporte, la Ley [Wet Voorzieningen Gehandicapten](#) y [Valys](#) les ofrecen sus alternativas.

Ministerio de la Vivienda/Ordenación Territorial y Medioambiente VROM

No todas las viviendas son adecuadas sin más para alguien con minusvalía física. Este ministerio tiene en proyecto la construcción de más viviendas que puedan ser habitables y visitables por un grupo más amplio de personas. A este respecto, junto con Sanidad Bienestar y Deportes se trabaja con intensidad para llevar a buen puerto la realización de espacios habitables adecuados a gente discapacitada, necesitada de atención. En el [dossier Wonen en zorg](#) (Vivienda y asistencia) se puede encontrar información sobre el tema (en neerlandés).

Ministerio de Justicia

La igualdad de trato para personas con limitaciones es un tema esencial de la Administración estatal. La ley de Igualdad de Trato para gente discapacitada o con enfermedad crónica protege contra este tipo de discriminación. Además, desde el 1 de enero de 2006 la discriminación de personas con discapacidad está penalizada en el Código Penal. Más adelante, en este mismo informe, se desarrolla un poco más extensamente este tema de interés muy actual en la política holandesa. Independientemente se puede encontrar información en profundidad sobre este tema en el informe “Discriminatie gehandicaptten” del Ministerio de Sanidad Bienestar y Deporte.

Ministerio de Asuntos Exteriores

Existe un tratado de las Naciones Unidas sobre protección y avance en los derechos de las personas con una discapacidad. Además, se está redactando un nuevo borrador sobre el tema.

El papel de los ayuntamientos

En base a la Ley de Previsiones para Discapacitados “Wvg”, el municipio es el que aprueba la concesión de viviendas, las provisiones de transporte y sillas de ruedas a los habitantes que entran en consideración para ello. En la gestión de esta norma los ayuntamientos disponen de un elevado grado de libertad. Estos determinan, hasta un determinado nivel, qué provisiones se conceden y a cuánto asciende una posible aportación propia. En las ordenanzas municipales el ayuntamiento fija su política dentro del marco establecido por la Ley Wvg. En ellas se encuentran, entre otros, los casos en los que se conceden provisiones, si la previsión consiste en una determinada cantidad de dinero o si se trata de una previsión en especie (por ejemplo, una compensación para transporte o un vehículo), y también qué procedimientos rigen para la concesión de una previsión.

Antes de tomar una decisión acerca de una solicitud, los ayuntamientos pueden pedir la opinión de un especialista. Para provisiones de vivienda de más de 20.420 euros, los municipios siempre piden el dictamen del CIZ (Centro de Planificación de Asistencia). Si el ayuntamiento diverge del dictamen de este Centro o si rechaza la solicitud, debe indicar claramente, en una Resolución en qué se basa para tomar esa decisión.

Protección de ingresos y derechos

El sistema de Seguridad Social holandés es complejo. A continuación se expone un breve y parcial esquema para su mejor comprensión. En líneas maestras, y dependiendo de la fuente de financiación, está dividido en:

- Seguros Sociales se financian a través de cotizaciones y a su vez, se dividen en:
 - Seguros Nacionales. Cubren a toda la población en general. Su finalidad es asegurar a toda la población contra las eventualidades de vejez, supervivencia y gastos especiales de asistencia sanitaria.
 - Seguros de los Trabajadores. Salvo determinadas excepciones cubren sólo a los trabajadores por cuenta ajena. Su finalidad es asegurar a los trabajadores por cuenta ajena contra las contingencias de incapacidad laboral de corta y de larga duración, desempleo y asistencia sanitaria
- Previsiones Asistenciales: se financian a través de los Presupuestos Generales del Estado. Su finalidad es garantizar unos ingresos mínimos a toda la población (residente) con escasos medios de subsistencia. Es un sistema no contributivo. Para la concesión de las prestaciones se tiene en cuenta los bienes del interesado y su situación familiar.

En el caso de los incapacitados para el trabajo, dependiendo de su situación y del grado de su discapacidad, la normativa que protege sus ingresos y sus derechos es diversa. A continuación se enumera la normativa más afín en esta materia:

En Seguros Sociales:

- Seguros de los Trabajadores
 - [Ley del Seguro de Incapacidad Laboral de corta duración \("ZW"\).](#)
 - [Ley del Seguro de Incapacidad Laboral de larga duración \("WAO"\).](#)
 - [Ley de Trabajo e Ingresos según Capacidad para el Trabajo \("WIA"\).](#)
 - [Ley del Seguro de Asistencia Sanitaria \("ZVW"\).](#)
 - [Ley General del Seguro de Incapacidad Laboral de larga duración para autónomos \("WAZ"\).](#)
 - [Ley sobre incapacidad laboral de larga duración de incapacitados prematuros \(Wajong\).](#)
- Seguros Nacionales
 - [Ley General de Gastos Especiales de Asistencia Sanitaria \("AWBZ"\).](#)

En Prestaciones Asistenciales

[Ley de Previsión de Ingresos para trabajadores por cuenta ajena mayores e Incapacitados Parciales en Paro \("IOAW"\).](#)

[Ley de Previsión de Ingresos para trabajadores autónomos mayores e Incapacitados Parciales en paro \("IOAZ"\)](#)

En la página de Internet de la Consejería de Trabajo y Asuntos Sociales en los Países Bajos www.claboral.nl se pueden encontrar (en español) una amplia información sobre de todas estas leyes.

Además de la normativa referida, existen en el país otras leyes específicas que afectan a los discapacitados en cuanto a sus derechos y dotaciones concretas.

Ley de Previsiones para discapacitados "Wvg"

La ley de Previsiones para discapacitados Wvg atiende tres clases de dotaciones para mayores y discapacitados: vivienda, transporte y sillas de ruedas.

Previsiones de viviendas

Las provisiones de vivienda consisten en adaptaciones en el acceso o en el interior de la vivienda. En el ayuntamiento se evalúa si es necesaria o si es posible una adaptación en la vivienda. Para esta ayuda se fija un límite económico máximo de 45.378 euros. En casos muy especiales, el ayuntamiento puede decidir contribuir con un importe superior a esta cantidad. Para las provisiones de vivienda de cifra superior a 20.420 euros se necesita el dictamen del CIZ. En algunos casos, el ayuntamiento puede decidir que es mejor un traslado que una adaptación y en ese caso el ayuntamiento puede aportar fondos para el traslado y para la instalación en la nueva vivienda.

Previsiones de transporte

No todo el mundo puede utilizar los medios de transporte público. Cuando se da el caso el ayuntamiento puede proporcionar una ayuda para facilitar el transporte, como por ejemplo bajo la fórmula de transporte colectivo de la Ley Wvg, una compensación por transporte o un vehículo. El municipio juzga el medio más adecuado para el solicitante. La dotación se contempla dentro de la necesidad de transporte local.

Sillas de ruedas

Una persona que viva en su casa y que necesite una silla de ruedas durante un periodo largo de tiempo, de acuerdo con la Ley Wvg puede dirigir su solicitud al ayuntamiento. Este no piden ninguna contribución al solicitante para ello. Los municipios no están obligados por ley a la concesión adicional de otros accesorios para las sillas rodantes y lo mismo se aplica a los costes del necesario mantenimiento y reparación de la silla rodante en cuestión.

Cuando la persona necesite una silla de ruedas deportiva para poder hacer deporte, también puede acceder a ella a través de la ley Wvg. En otras situaciones, para la obtención de una silla de ruedas se debe ir por otra vía, a saber:

- Cuando temporalmente se necesita este dispositivo (por no más de seis meses), por ejemplo, tras un accidente automovilístico. Se puede acceder a ella a través del servicio de asistencia domiciliaria en el marco de la Ley de Gastos Extraordinarios de Asistencia Sanitaria, AWBZ.
- Cuando la persona necesitada de este dispositivo vive en una casa de convalecencia o en otra institución prevista en la Ley AWBZ (casas de convalecencia, hospitales psiquiátricos o instituciones para discapacitados mentales o múltiples), la silla puede ser financiada en el marco de dicha Ley en varios casos (si está indicado).
- Cuando la persona necesita una silla de ruedas para realizar su trabajo o para seguir cursos de enseñanza, puede presentar su solicitud ante el Instituto de Gestión de los Seguros Sociales, UWV. Estos casos caen bajo la ley REA (Ley de Reintegración de Incapacitados laborales). No obstante, la persona en cuestión puede necesitar la silla también para usarla en su casa en cuyo caso puede solicitarla al ayuntamiento en el marco de la Ley Wvg.

Ley de Trato igualitario para personas discapacitadas

En diciembre de 2003 entró en vigor la ley de Trato Igualitario en base a discapacidad o enfermedad crónica. Se trata de hacer el mayor esfuerzo para que las personas con limitaciones puedan participar por si mismas en la sociedad. Tratamiento igualitario, apoyo y disposiciones especiales (como por ejemplo recursos y formas de vida) son los conceptos clave. Por tratamiento igualitario de la gente con limitaciones se entiende la misma atención a este grupo de personas que a cualquier otra, aunque ciertamente también significa que se necesita una adaptación de la norma para que el minusválido tenga realmente posibilidades comparables a las de cualquier otra persona. Desde el 1 de enero de 2006 el código penal contempla la discriminación por discapacidad.

Grupo de Trabajo Discapacidad y Sociedad

En la vida diaria, a menudo se han levantado obstáculos sobre los que la gente no piensa y que, sin embargo, acarrear graves consecuencias a las personas con minusvalía. Con la creación del Grupo de Trabajo Discapacidad y Sociedad se quiere que la gente “aprenda mirando a través de los ojos de los discapacitados” de modo que se pueda conseguir que la sociedad sea más accesible a las personas con minusvalía.

Disposiciones

En lo relativo a adaptaciones y previsiones existe una amplia escala de disposiciones: la Ley de Previsión de Discapacitados, la normativa de recursos, la Ley AWBZ (que cubre los gastos sanitarios muy costosos y de larga duración) y, en el futuro, la ley de Apoyo Social “Wmo”. Para las personas que no pueden vivir independientemente, sin asistencia de terceros, existen desde la vivienda-asistida (asistencia domiciliaria) hasta residencias con un entorno de cuidado total (casas de convalecencia, instituciones para gente con deficiencia mental, condiciones especiales de vida para personas con deficiencias físicas). La financiación se realiza a través de la Ley AWBZ.

Norma

La igualdad de trato se contempla cada vez más como un derecho. El 1 de diciembre de 2003 entró en vigor la ley de Igualdad de Trato en base a una discapacidad o enfermedad crónica (WGBH/CZ) en el terreno laboral y de educación profesional. Según la ley no se puede establecer ninguna discriminación entre gente discapacitada y gente sin discapacidad. Cae igualmente bajo esta ley el rechazo a tomar medidas o adaptaciones para que el discapacitado pueda ocupar un puesto de trabajo. La ley comienza a afectar progresivamente al transporte público y se está trabajando en la ampliación de la WGBH/CZ en el terreno de la vivienda.

Ley de Apoyo Social “Wmo”

En enero de 2007 entrará en vigor la ley de Apoyo Social “Wmo”, que deroga a la ley de Bienestar, la ley de Previsiones para Discapacitados y el apartado de cuidado domestico de la ley General de Gastos Extraordinarios de Asistencia Sanitaria.

Con la nueva ley, los ayuntamientos se convierten aún más en los responsables del apoyo social y de las actividades necesarias para la participación en la sociedad, como pueden ser no sólo los trabajos de voluntariado o los servicios de voluntariado de familiares (más o menos cercanos) para atender en hospitales, asilos, etc., sino también de una buena información y de consejos, del apoyo educacional y de la ayuda doméstica.

El concepto de apoyo social de la Ley “Wmo” se desarrolla en nueve campos de prestaciones.

- Mejora de la cohesión social en la habitabilidad de pueblos, barrios y vecindades
- Prevención orientada hacia el apoyo de la juventud con problemas en la etapa de crecimiento y de padres con problemas con la educación de sus hijos.
- Información, consejo y apoyo a los ciudadanos.

- Apoyo a la gente que presta servicios de voluntariado y a los familiares³⁰ que realizan servicios voluntarios.
- Mejora en la participación en la vida social y del funcionamiento autónomo de personas con problemas de limitaciones físicas o limitaciones físicas crónicas y de gente con problemas psíquicos.
- La concesión de dotaciones a personas con problemas psicológicos necesitados de apoyo para su funcionamiento autónomo o para su participación en el trato social.
- La oferta de acogida social, entre otras, la acogida de mujeres con graves problemas.
- La mejora de la asistencia sanitaria psíquica pública, con excepción de la oferta de ayuda psicológica en catástrofes.
- Mejora de la gestión en el tema de la drogadicción.

El Ministerio de Sanidad, Bienestar y Deportes proporciona el marco en el cual cada ayuntamiento puede ejercer su propia gestión, adaptándose a los deseos y composición de sus habitantes.

El tema concreto de la salud mental

La alta incidencia de trastornos mentales en los Países Bajos conduce a demasiada ansiedad y acarrea un alto nivel de enfermedad. No obstante, los problemas mentales no sólo afectan al individuo sino que traen consigo, además, una considerable carga económica y social. El Ministro de Sanidad, Bienestar y Deportes ha marcado la enfermedad mental como uno de los trastornos prioritarios.

Las enfermedades mentales más comunes son la depresión, los síndromes de ansiedad y los problemas derivados del alcohol y de las drogas. La depresión y los trastornos de ansiedad ocupan ya el segundo y tercer lugar en la lista de enfermedades más frecuentes.

El coste total de las enfermedades psíquicas en Holanda asciende a entre el 3% y el 4% del Producto Interior Bruto.

Prevención y socialización

La prevención de enfermedades mentales se considera de gran importancia; con ella se reduciría la entrada de pacientes en instituciones especializadas. Esto puede lograrse con el reforzamiento del papel de la sanidad primaria (médicos de cabecera, psicólogos y trabajo social) en el tratamiento y seguimiento de gente que padece dolencias mentales.

La socialización de los pacientes con trastornos mentales se considera una prioridad; se trata de facilitar la vida y el trabajo dentro de la comunidad.

³⁰ Familiares de enfermos que realizan una labor de voluntariado con su propio allegado

La atención sanitaria mental en los Países Bajos está dividida en general, categórica y especializada. Además, hay psicólogos, psicoterapeutas y psiquiatras privados. El sector también distingue entre curación (tratamiento conducente a la recuperación) y cuidado (para enfermos con dolencias crónicas).

Adicción a drogas y servicios de atención

Para la gente adicta a las drogas, los Países Bajos tienen una amplia red de servicios de atención: 11 clínicas de atención para los problemas de adicción con un total de 1.600 plazas y siete hospitales psiquiátricos con unidades especiales de tratamiento.

Aproximadamente, el 75% de los adictos a las drogas recibe cuidado de algún tipo. Esquemas de distribución de Metadona les permite llevar una vida relativamente normal, reduciendo así los inconvenientes para los demás. Los programas para evitar el intercambio de jeringuillas previenen la propagación a través de las jeringuillas infectadas de enfermedades como el SIDA y la hepatitis B. Los adictos también tienen acceso a centros de día, a protección nocturna y a residencias.

AREA DE MIGRACIONES

ITALIA

SITUACIÓN DE LA INMIGRACION

Estudio sobre inmigración irregular en Italia

A finales del mes de junio se publicó un informe del European Migration Network (EMN), elaborado en colaboración con Caritas/Migrantes y con el Ministerio de Interior, sobre Inmigrantes irregulares, con dato actualizados a todo 2005.

Según el informe, los inmigrantes irregulares en Italia son por lo menos unos 500.000, si bien hay estimaciones superiores, que indican en 800.000 el número de clandestinos. Lo cierto es que la repatriación de los irregulares es cada vez más difícil, según se desprende del citado Informe.

Ha disminuido el número de los expulsados o repatriados: 26.985 en 2005, frente a 35.437 en 2004, 37.756 en 2003 y 44.706 en 2002. En cambio, aumenta el total de los que no cumplen la orden de expulsión: el pasado año fueron 65.617, en 2004 45.697 y en 2003 40.586.

Extranjeros expulsados

	2003	2004	2005
Rechazados en la frontera	27.397	24.528	23.878
Expulsados/Repatriados	37.756	35.437	26.985
Total personas alejadas	66.153	59.965	50.863
No han cumplido la orden de expulsión	40.586	45.697	65.617
Total implicados	105.739	105.662	116.480

Fuente: Elaboraciones Dossier Estadístico Caritas/Migrantes sobre datos del Ministerio de Interior.

Propuesta de modificación de la ley sobre nacionalización

El Ministro de Interior, Giuliano Amato, ha afirmado que «a un niño nacido en Italia, la ciudadanía se le puede dar incluso inmediatamente, pero cuando sus padres han demostrado un arraigo en Italia que le da sentido a esta ciudadanía»: por ejemplo, como en el caso en que hayan pedido la carta de residencia, «que indica que quieren ser italianos».

En lo que atañe a los controles, Giuliano Amato ha afirmado que todos desearían un mundo sin los Centros de permanencia temporal (CPT), pero no se puede renunciar a ellos, según confirman también los datos de la Caritas: en 2005, han transitado 16.163 inmigrantes en los

13 CPT de Italia, un número en aumento, puesto que en el año anterior habían sido 15.647, frente a 13.863 de 2003; el 68,6% de los retenidos en los Centros (un 50% en 2004) ha sido repatriado. Por otra parte, se han duplicado también los desembarques, pasando de 13.635 de 2004 a 22.939 en 2005, aumentando ulteriormente en 2006.

Un retrato robot del inmigrante en Italia

Entre el 14 de diciembre de 2005 y el 12 de enero de 2006, EURISKO, Instituto independiente de investigaciones sociales, llevó a cabo un sondeo a través de entrevistas personales sobre 1.000 inmigrantes mayores de edad, muestra representativa de la población extranjera en Italia, por procedencia y concentración en las distintas Regiones italianas. Del estudio se desprende que los inmigrantes en Italia quieren votar, el inmigrante en Italia es joven, con hijos, creyente, trabajador, enamorado de Italia.

El inmigrante tiene una edad media de 36 años (frente a los 46 del italiano), hijos (el 60%, frente al 43% de los italianos) y una buena escolaridad (un 11% tiene título universitario). No es un nómada, o sea de paso, sino se encuentra en Italia desde hace 8 años y en buena parte decidido a quedarse definitivamente. Sus prioridades son: vivienda, trabajo y renta. El 71% está muy (o bastante) satisfecho de la vivienda.

La vivienda es el factor principal de la integración, porque es la vivienda, y no una habitación compartida con otros compatriotas, la que marca la diferencia entre los verdaderos integrados y los recién llegados, o sea los dos extremos sociales individuados por la investigación de EURISKO. Encontrar una vivienda no ha sido fácil sólo para un inmigrante cada tres y la ayuda de los compatriotas a menudo ha resuelto este problema y el aspecto peor es el del alquiler, considerado muy alto.

Los números indican la separación entre las dos realidades aludidas: casi la totalidad de los integrados (el 99%) habita en una vivienda; el 12% dispone de una habitación independiente. La tipología varía entre un piso en una comunidad y un chalet para dos familias.

En el otro frente, los que aún no tienen un alojamiento y son también "rebeldes" por ser exasperados por las dificultades encontrados; el 58% de este grupo (o sea 230.000 personas aproximadamente) no habita en una verdadera vivienda, sino tiene una habitación en un piso.

Hay la misma contraposición también en cuanto al trabajo; el grupo de los integrados puede contar con un trabajo o una actividad autónoma en un 80% de los casos. Se trata sobre todo de artesanos, pero también de obreros y empleados. En cambio, los que tropiezan con enormes dificultades son los últimos llegados: albañiles, vendedores, camareros o trabajadores en empresas de servicios. Sin embargo, un 60% ha declarado estar contento de su trabajo.

El trabajo actual

	Datos en porcentaje
Trabajador por cuenta ajena:	34%
Doméstico	13
Enfermero/cuidado mayores	7
Camarero/cocinero/barman	7
Trabajos ocasionales	3,5
Trabajos ocasionales	3,5
Trabajo empresas de limpieza	3,5
Dependiente/obrero:	23%
Albañil	9
Obrero (industria)	8
Obrero (artesanía)	4
Bracero agrícola	1
Actividad autónoma:	14%
Actividad comercial	9
Comercio ambulante	3
Artesano autónomo	2
Docente:	5%
Empleado	4
Intérprete en asociación	1

Fuente: EURISKO.

Hoy los extracomunitarios se han arraigado profundamente, tanto es así que EURISKO los ha catalogado en siete grupos, de los que cada uno construido sobre un gran número de informaciones.

Los integrados, o ciudadanos potenciales

Son un 13% y están en sintonía con el contexto social y económico. Son instruidos, ganan bien y viven en Italia desde hace más de diez años. Están satisfechos, llevan a cabo una actividad autónoma o un trabajo por cuenta ajena regular. Un 23% tiene título universitario y un 13% frecuenta la Universidad. Un 85% vive con un compañero y un 38% tiene un familiar italiano. Un 81% ha decidido quedarse en Italia. Su renta mensual neta es de 1.168 euros.

Los "consumistas" jóvenes.

Son un 11%, y llevan en Italia unos ocho años, sobre todo en las grandes ciudades del Noroeste y en el Centro. Están insertados en el circuito escolar y formativo y gastan mucho en

los consumos fuera de casa. Tienen una edad media de 28 años, un 89% posee un permiso de residencia, un 62% son mujeres y el 76% tiene ya un trabajo o una actividad autónoma.

Los defensores de su etnia

Son un 16% y llevan en Italia, como media, unos 13 años. Representan un verdadero colectivo extranjero, económicamente importante y consolidado en el territorio. Difícilmente tienen relación con los italianos y su nivel de educación es medio/bajo. Consumen lo indispensable. Un 65% ha decidido permanecer en Italia, un 73% ha tenido al menos un hijo en Italia y un 7% tiene el cónyuge en el país de origen.

Las tele/conquistadas

Son un 13%, definidas así porque les gustan mucho los programas de la televisión italiana. Es el pueblo de las cuidadoras y de las ocupadas en el servicio doméstico. Se trata de mujeres del Este europeo (rumanas, rusas, albanesas, ucranias). Un 92% tiene marido e hijos en el país de origen y les envían el dinero ganado; sólo un 23% tiene la familia en Italia. Como media tienen 46 años de edad. Un 42% ha llegado en Italia hace dos o cinco años y sólo un 46% piensa quedarse.

Las amas de casa para siempre

Son un 14%, su edad media es de 36 años y se han reagrupado con su pareja en Italia; ahora se ocupan de la familia, de la gestión de la casa y de los hijos. En general son marroquíes, tunecinas y albanesas. Un 91% vive en Italia con el cónyuge. Un 90% tiene al menos un hijo en Italia. Sólo un 34% tiene un contrato de trabajo.

Nuevas fuerzas de trabajo

Son, con las últimas llegadas, la categoría más numerosa, un 17%. Solteros en gran mayoría (un 68%), aún no disponen de un alojamiento; un 50% comparte la vivienda con otras personas. Ya tienen un empleo, sobre todo como camareros o barman, tienen muchas esperanzas para su futuro en Italia, puesto que un 49% piensa quedarse. Su edad media es de 30 años y un 23% ha llegado en el último año.

Últimas llegadas

Son un 16%. Como media son jóvenes y portadores de alguna conflictividad respecto a las reglas y al orden. Viven de expedientes y con poca renta. Un 49% son irregulares, un 27% tiene un contrato de trabajo regular, un 58% aún no tiene una verdadera vivienda, y un 6% declara encontrarse muy bien en Italia.

El 80% de los inmigrantes mayores de edad gana, como media, 836 euros al mes, al neto de impuestos. Cada núcleo familiar de inmigrantes (2,81 personas) tiene como media 1,58 perceptores de renta de trabajo, por lo que la renta familiar mensual neta corresponde a unos

1.320 euros al mes (836 euros por 1,58), frente a los 2.400 de la familia media italiana; sin embargo, los extranjeros viven su futuro con menos temores que los italianos, puesto que ya han demostrado a sí mismos poder sobrevivir en condiciones difíciles, y son relativamente optimistas. El 48% de los entrevistados ha declarado que consigue ahorrar, como media, unos 308 euros al mes; redistribuyendo este valor entre el total de los entrevistados, el ahorro medio estimado a nivel de núcleo familiar sería 174 euros al mes. Componente importante del ahorro son las remesas, o sea el dinero que un 57% de los inmigrantes envía al país de origen, especialmente a sus padres, unas siete veces al año; cada envío alcanza unos 349 euros, a través de "Money transfer". Como media, la remesa mensual neta se estima en 118 euros, una cuota importante de los 174 euros ahorrados cada mes por cada familia.

Giuseppe Minoia, Presidente de EURISKO, afirma que las potencialidades de los inmigrantes no se han expresado ni aprovechado suficientemente, sea como trabajadores (ante su alto perfil profesional), sea como consumidores.

Los inmigrantes desean participar en la vida pública italiana, puesto que el 42% quiere votar en las elecciones políticas: el 22% es de centro/izquierda (sobre todo africanos y suramericanos), el 7% de centro/derecha (sobre todo los del Este europeo), pero el 67% no ha indicado preferencias.

Los creyentes son el 88% (46% cristianos, 28% musulmanes), pero frecuenta los lugares de culto sólo el 73% de los cristianos y el 53% de los musulmanes. Pero es más: las generaciones más jóvenes son menos religiosas: entre los extranjeros con 18-24 años sólo el 13% va a misa, ante el 35% de los tramos mayores.

Pertenencia religiosa

Cristianos	46%
Musulmanes	28%
Budistas	2%
Hinduistas	2%
Otros	8%

En cuanto a la relación con Italia, el 73% se encuentra muy bien en el país, especialmente en el Sur; los más satisfechos son asiáticos y suramericanos. Los italianos son considerados simpáticos, preparados y trabajadores, a menudo generosos, honestos y fiables, pero con una sombra, puesto que el 65% de los inmigrantes los consideran racistas.

E S P A Ñ A

INDICADORES

INDICADORES DE COYUNTURA SOCIOECONÓMICA

PIB (1)	Miles de millones (2)		Tasa de variación (3) interanual (%) (3)
	Euros	Dólares	
II Trimestre 2005	223,2	283,29	3,4
III Trimestre 2005	228,6	290,14	3,5
IV Trimestre 2005	232,8	295,47	3,5
I Trimestre 2006	237,2	301,05	3,5
➤ PRECIOS	Tasa de variación interanual(%) (junio 06/junio 05)		Tasa variación acumulada (enero-junio 06)
A. IPC GENERAL	3,9		2,3

(1) Corr. ef. Estacionalidad; (2) Prec. Corrientes (3) Prec. constantes

SALARIOS	Tasa de variación (%)	Euros	Dólares
INCREMENTO SALARIAL PACTADO EN CONVENIOS A 30.06.2006	3,2	---	---
INDICE DE COSTE LABORALES (ICL) (1) I TRIMESTRE 2006			
• COSTE SALARIAL	3,0	1.538,17	1.952,25
• OTROS COSTES	4,4	575,28	730,15
S.M.I. MENSUAL		540,90	686,51
Costes laborales unitarios (C.L.U.) (2)			
• IV TRIMESTRE 2005	2,2	---	---
• I Trimestre 2006	2,3	---	---

(1) Costes por trabajador y mes, (2) Total de la economía

INDICADORES DEL MERCADO DE TRABAJO

EPA (INE)	I. Trim. 06	VARIACIÓN (*)
ACTIVOS	21.335,9	744,2
OCUPADOS TOTALES	19.400,1	907,5
A TIEMPO PARCIAL	2.413,9	-12,3
PARADOS	1.935,8	-163,2
Tasa de paro (%)	9,1	-1,1
Varones	6,8	-1,0
Mujeres	12,2	-1,4
ASALARIADOS	15.888,9	912,0
Con contrato indefinido	10.593,0	390,3
Con contrato temporal	5.295,9	521,7
Porcentaje de temporales	33,3	1,5
(*) Sobre igual período año anterior(en valor absoluto o en puntos porcentuales)		

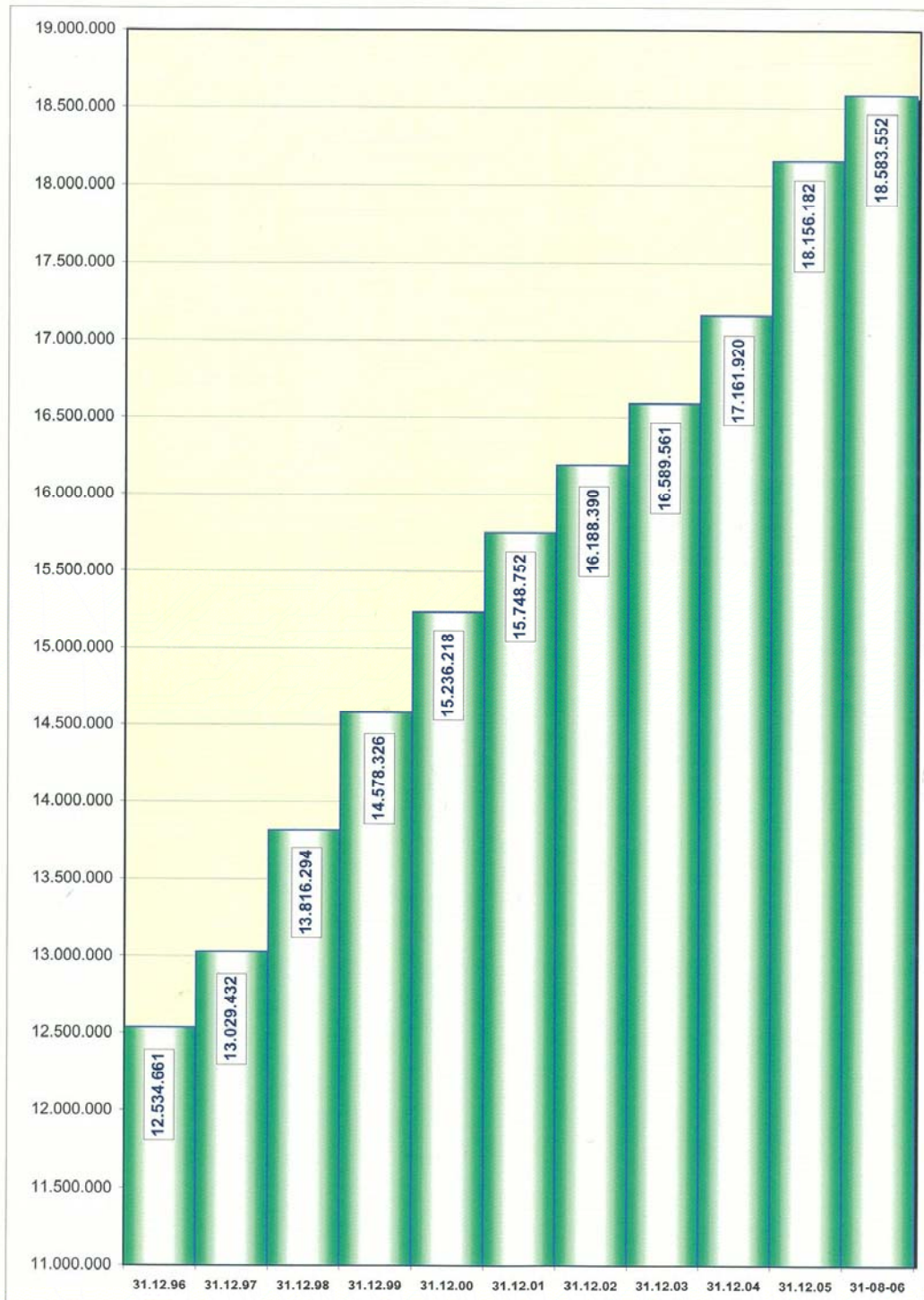
INEM	JUNIO 06	VARIACIÓN ⁽¹⁾
Datos del registro de paro	1.959.754	-15.106
Contratos registrados (enero-junio)	8.992.251	850.172
Protección por desempleo (mayo)		
Nº de beneficiarios ⁽²⁾	1.256.131	-5.018
Tasa bruta de cobertura	68,70	1,42
⁽¹⁾ Sobre igual período año anterior (en valor absoluto o en puntos porcentuales).		
⁽²⁾ Beneficiarios de prestaciones económicas, incluido el subsidio agrario y excluida la capitalización.		

SEGURIDAD SOCIAL

HOJA RESUMEN DE PRINCIPALES DATOS

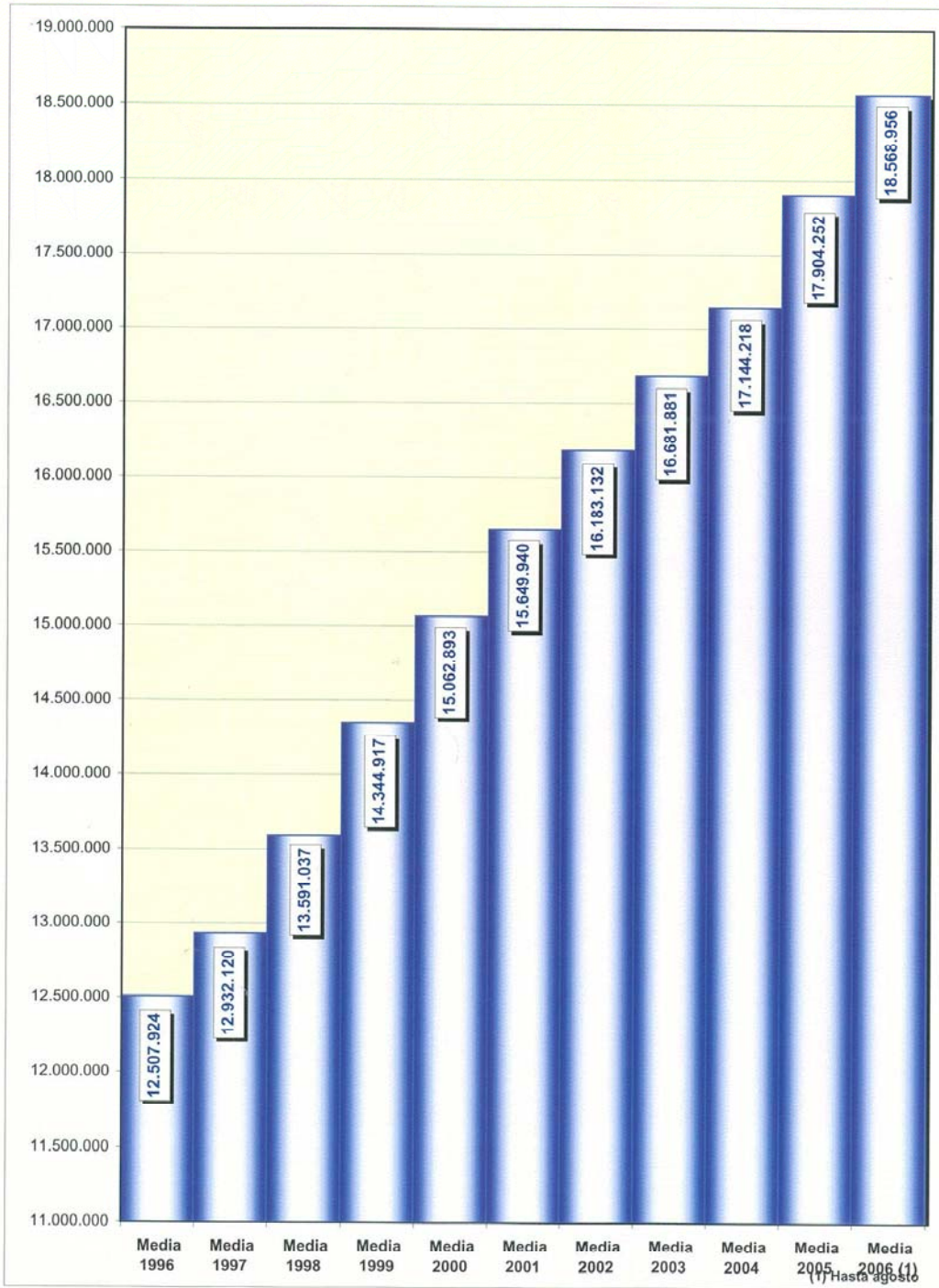
MAGNITUDES	FECHA	NÚMERO
Gasto Sistema Seguridad Social (Provisional)	ago-06	53.400,64 Millones de Euros
Gasto Pensiones Contributivas	ago-06	46.887,86 Millones de Euros
Número de Afiliados Seg. Social (fin de mes)	ago-06	18.583.552
Número de Afiliados medios a la Seg. Social	ago-06	18.755.471
Número de C.C.C.	ago-06	1.611.565
Número de Pensiones Contributivas	ago-06	8.184.736
Importe pensión media Sistema	ago-06	643,30 Euros.
Importe pensión media Jubilación	ago-06	724,43 Euros.
Importe pensión media Jub. Reg. Gral	ago-06	911,54 Euros.
Número de Pensiones No Contributivas	ago-06	467.705 <small>No incluye País Vasco y Navarra</small>
Encuesta de Población activa (INE/EPA)	II Trimestre 06	
. Ocupados	"	19.693,1 Miles
. Parados	"	1.837,0 Miles
. Tasa de actividad	"	58,30
. Tasa paro	"	8,53
Paro registrado (INEM)	ago-06	1.954.984
Contratos registrados (INEM)	ago-06	1.322.920
Salario Mínimo Interprofesional	2006	540,90 Euros/Mes
IPC	ago-06	0,2
IPC interanual	"	3,7

EVOLUCIÓN DE LA AFILIACIÓN A LA SEGURIDAD SOCIAL



EVOLUCIÓN DE LA AFILIACIÓN A LA SEGURIDAD SOCIAL

. MEDIAS ANUALES

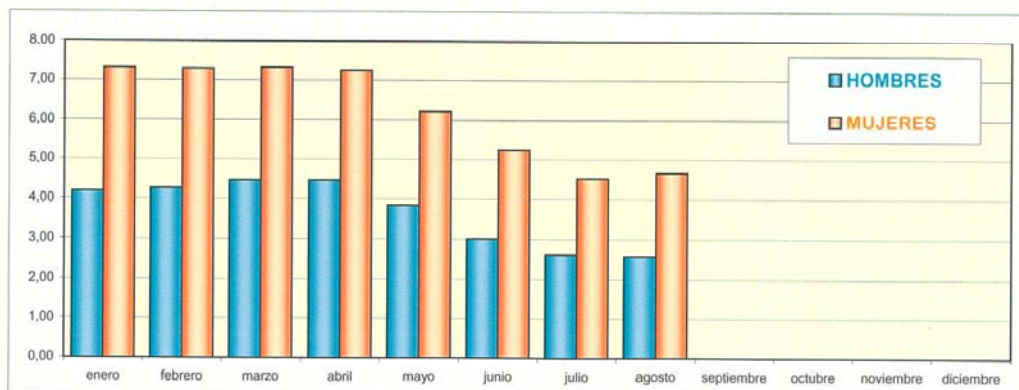


EVOLUCIÓN, POR SEXO, DE LOS AFILIADOS OCUPADOS TOTAL SISTEMA

Datos Provisionales

	HOMBRES		MUJERES		TOTAL	VARIACIÓN INTERANUAL EN %	
	Número	% s/total	Número	% s/total		Hombres	Mujeres
31.12.97	8.328.448	63,92%	4.700.984	36,08%	13.029.432	-	-
31.12.98	8.777.806	63,53%	5.038.488	36,47%	13.816.294	5,40	7,18
31.12.99	9.157.039	62,81%	5.421.287	37,19%	14.578.326	4,32	7,60
31.12.00	9.446.100	62,00%	5.790.118	38,00%	15.236.218	3,16	6,80
31.12.01	9.644.859	61,24%	6.103.893	38,76%	15.748.752	2,10	5,42
31.12.02	9.813.202	60,62%	6.375.188	39,38%	16.188.390	1,75	4,44
31.12.03	9.941.653	59,93%	6.647.908	40,07%	16.589.561	1,31	4,28
31.12.04	10.217.814	59,54%	6.944.106	40,46%	17.161.920	2,78	4,46
2005							
31-ene	10.282.208	59,82%	6.905.965	40,18%	17.188.173	1,82	4,40
28-feb	10.335.889	59,78%	6.954.426	40,22%	17.290.315	1,69	4,17
31-mar	10.374.261	59,68%	7.009.586	40,32%	17.383.847	1,83	4,51
30-abr	10.465.570	59,54%	7.111.383	40,46%	17.576.953	2,25	5,14
31-may	10.583.171	59,49%	7.205.954	40,51%	17.789.125	2,70	5,50
30-jun	10.718.737	59,74%	7.223.658	40,26%	17.942.395	3,34	6,48
31-jul	10.811.767	59,55%	7.345.244	40,45%	18.157.011	3,74	7,09
31-ago	10.705.052	59,58%	7.263.424	40,42%	17.968.476	3,95	7,21
30-sep	10.747.772	59,40%	7.346.636	40,60%	18.094.408	4,19	7,60
31-oct	10.768.651	59,19%	7.426.152	40,81%	18.194.803	4,10	7,32
30-nov	10.810.834	59,13%	7.472.551	40,87%	18.283.385	4,28	7,51
31-dic	10.674.677	58,79%	7.481.505	41,21%	18.156.182	4,47	7,74
2006							
31-ene	10.713.148	59,11%	7.410.693	40,89%	18.123.841	4,19	7,31
28-feb	10.777.751	59,09%	7.461.215	40,91%	18.238.966	4,28	7,29
Medios Febrero	10.802.607	59,08%	7.481.109	40,92%	18.283.716	4,33	7,41
31-mar	10.837.524	59,03%	7.522.512	40,97%	18.360.036	4,47	7,32
Medios Marzo	10.869.348	59,04%	7.540.794	40,96%	18.410.142	4,51	7,31
30-abr	10.932.490	58,91%	7.626.688	41,09%	18.559.178	4,46	7,25
Medios Abril	10.915.442	58,94%	7.603.495	41,06%	18.518.937	4,27	7,14
31-may	10.986.044	58,94%	7.654.287	41,06%	18.640.331	3,81	6,22
Medios Mayo	11.006.022	58,89%	7.683.634	41,11%	18.689.656	4,07	6,59
30-jun	11.040.988	59,22%	7.601.870	40,78%	18.642.858	3,01	5,24
Medios Junio	11.084.391	58,95%	7.718.515	41,05%	18.802.906	3,43	5,75
31-jul	11.094.256	59,10%	7.676.911	40,90%	18.771.167	2,61	4,52
Medios Julio	11.172.067	59,04%	7.751.368	40,96%	18.923.435	2,87	4,88
31-ago	10.981.503	59,09%	7.602.049	40,91%	18.583.552	2,58	4,66
Medios Agosto	11.055.974	58,95%	7.699.497	41,05%	18.755.471	2,47	4,40
30-sep							
31-oct							
30-nov							
31-dic							

VARIACION INTERANUAL DURANTE EL AÑO 2006 (Datos a fin de mes)



**EVOLUCIÓN DE LOS EXTRANJEROS AFILIADOS A LA SEGURIDAD SOCIAL.
TOTAL SISTEMA**

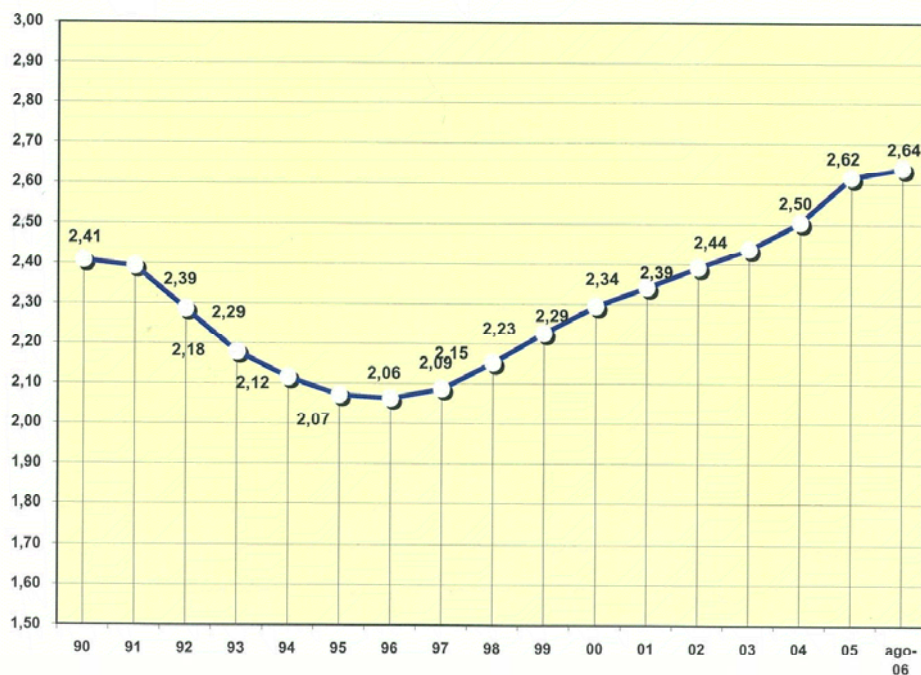
FECHA	DE PAISES UNIÓN EUROPEA	DE PAISES NO UNIÓN EUROPEA	TOTAL EXTRANJEROS	VARIACIÓN INTERANUAL %		
				DE PAISES UNIÓN EUROPEA	DE PAISES NO UNIÓN EUROPEA	TOTAL EXTRANJEROS
31.12.98	101.387	161.384	262.771			
31.12.99	120.563	211.844	332.407	18,91	31,27	26,50
31.12.00	140.391	311.706	452.097	16,45	47,14	36,01
31.12.01	157.394	447.506	604.900	12,11	43,57	33,80
31.12.02	177.393	652.002	829.395	12,71	45,70	37,11
31.12.03	205.577	717.641	923.218	15,89	10,07	11,31
31.12.04 2005	248.655	826.139	1.074.794	20,95	15,12	16,42
31-ene	255.249	840.029	1.095.278	21,39	13,65	15,36
29-feb	261.140	860.279	1.121.419	22,00	13,21	15,14
31-mar	267.172	887.401	1.154.573	22,50	13,20	15,22
30-abr	276.421	955.927	1.232.348	22,93	18,80	19,70
31-may	288.505	1.075.498	1.364.003	11,37	33,89	28,40
30-jun	293.147	1.202.329	1.495.476	13,43	47,71	39,45
31-jul	295.090	1.295.097	1.590.187	15,34	59,99	49,27
31-ago	288.593	1.345.318	1.633.911	14,56	67,38	54,78
30-sep	291.807	1.409.827	1.701.634	15,01	71,49	58,17
31-oct	292.605	1.428.266	1.720.871	13,82	70,41	57,13
30-nov	292.235	1.441.230	1.733.465	14,47	70,56	57,55
31-dic 2006	284.149	1.404.449	1.688.598	14,27	70,00	57,11
31-ene	290.847	1.405.270	1.696.117	13,95	67,29	54,86
28-feb	296.737	1.425.028	1.721.765	13,63	65,65	53,53
31-mar	302.131	1.454.298	1.756.429	13,08	63,88	52,13
30-abr	311.973	1.491.350	1.803.323	12,86	56,01	46,33
31-may	330.542	1.519.867	1.850.409	14,57	41,32	35,66
30-jun	338.271	1.531.266	1.869.537	15,39	27,36	25,01
31-jul	345.703	1.522.656	1.868.359	17,15	17,57	17,49
31-ago	344.799	1.503.695	1.848.494	19,48	11,77	13,13
30-sep						
31-oct						
30-nov						
31-dic						

Nota: En Mayo de 2004 se incorporan 10 nuevos países a la Unión Europea.

EVOLUCION AFILIADOS/PENSIONISTAS

	AFILIADOS OCUPADOS	AFILIADOS EN DESEMPLEO	TOTAL AFILIADOS	PENSIONISTAS	RELACION AFIL./PENS
1988	11.776.913	1.096.003	12.872.916	5.507.151	2,34
1989	12.304.350	1.094.136	13.398.486	5.636.359	2,38
1990	12.587.744	1.310.779	13.898.523	5.773.170	2,41
1991	12.614.031	1.532.417	14.146.448	5.913.691	2,39
1992	12.234.096	1.607.685	13.841.781	6.054.084	2,29
1993	11.916.436	1.736.397	13.652.833	6.268.105	2,18
1994	12.109.602	1.410.066	13.519.668	6.391.427	2,12
1995	12.300.791	1.194.809	13.495.600	6.516.282	2,07
1996	12.534.661	1.152.362	13.687.023	6.636.497	2,06
1997	13.029.432	1.034.695	14.064.127	6.740.378	2,09
1998	13.816.294	914.356	14.730.650	6.846.595	2,15
1999	14.578.326	853.664	15.431.990	6.932.804	2,23
2000	15.236.218	863.763	16.099.981	7.017.233	2,29
2001	15.748.752	920.661	16.669.413	7.121.087	2,34
2002	16.188.390	1.000.967	17.189.357	7.190.919	2,39
2003	16.589.561	1.073.834	17.663.395	7.247.856	2,44
2004	17.161.920	1.121.015	18.282.935	7.300.329	2,50
2005	18.156.182	1.169.636	19.325.818	7.388.500	2,62
ago-06	18.583.552	1.094.169 (1)	19.677.721	7.458.180	2,64

(1) A marzo de 2006



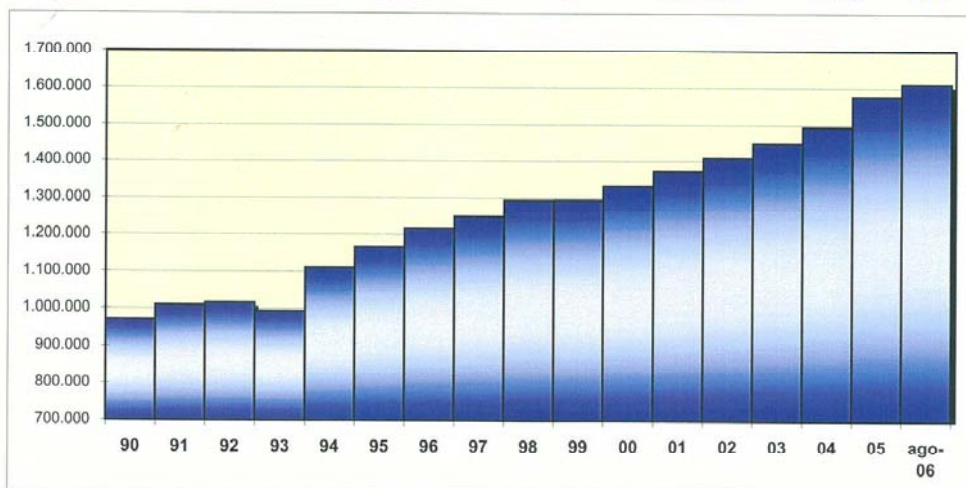
EVOLUCIÓN MENSUAL DE AFILIADOS AL TOTAL SISTEMA

FECHAS	TRABAJADORES EN ALTA	DIFERENCIA INTERMENSUAL		DIFERENCIA INTERANUAL	
		ABSOLUTA	%	ABSOLUTA	%
2003					
31-dic	16.589.561	-277.340	-1,64	401.171	2,48
media dicbre.	16.809.265			447.152	2,73
2004					
31-dic	17.161.920	-156.322	-0,90	572.359	3,45
media dicbre.	17.345.775	198	0,00	536.510	3,19
2005					
31-ene	17.188.173	26.253	0,15	474.716	2,84
media enero	17.175.029	-170.746	-0,98	552.649	3,32
28-feb	17.290.315	102.142	0,59	450.548	2,68
media febrero	17.319.622	144.593	0,84	514.320	3,06
31-mar	17.383.847	93.532	0,54	488.927	2,89
media marzo	17.427.841	108.219	0,62	497.073	2,94
30-abr	17.576.953	193.106	1,11	577.956	3,40
media abril	17.565.257	137.416	0,79	554.215	3,26
31-may	17.789.125	212.172	1,21	653.801	3,82
media mayo	17.783.755	218.498	1,24	617.366	3,60
30-jun	17.942.395	153.270	0,86	785.723	4,58
media junio	18.015.471	231.716	1,30	740.061	4,28
31-jul	18.157.011	214.616	1,20	876.123	5,07
media julio	18.251.514	236.043	1,31	838.690	4,82
31-ago	17.968.476	-188.535	-1,04	895.433	5,24
media agosto	18.163.958	-87.556	-0,48	905.884	5,25
30-sep	18.094.408	125.932	0,70	950.658	5,55
media sepbre.	18.189.950	25.992	0,14	945.409	5,48
31-oct	18.194.803	100.395	0,55	930.379	5,39
media octubre	18.280.518	90.568	0,50	980.185	5,67
30-nov	18.283.385	88.582	0,49	965.143	5,57
media novbre.	18.322.507	41.989	0,23	976.930	5,63
31-dic	18.156.182	-127.203	-0,70	994.262	5,79
media dicbre.	18.314.382	-8.125	-0,04	968.607	5,58
2006					
31-ene	18.123.841	-32.341	-0,18	935.668	5,44
media enero	18.145.717	-168.665	-0,92	970.688	5,65
28-feb	18.238.966	115.125	0,64	948.651	5,49
media febrero	18.283.716	137.999	0,76	964.094	5,57
31-mar	18.360.036	121.070	0,66	976.189	5,62
media marzo	18.410.142	126.426	0,69	982.301	5,64
30-abr	18.559.178	199.142	1,08	982.225	5,59
media abril	18.518.937	108.795	0,59	953.680	5,43
31-may	18.640.331	81.153	0,44	851.206	4,78
media mayo	18.689.656	170.719	0,92	905.901	5,09
30-jun	18.642.858	2.527	0,01	700.463	3,90
media junio	18.802.906	113.250	0,61	787.435	4,37
31-jul	18.771.167	128.309	0,69	614.156	3,38
media julio	18.923.435	120.529	0,64	671.921	3,68
31-ago	18.583.552	-187.615	-1,00	615.076	3,42
media agosto	18.755.471	-167.964	-0,89	591.513	3,26
30-sep					
media sepbre.					
31-oct					
media octubre					
30-nov					
media novbre.					
31-dic					
media dicbre.					

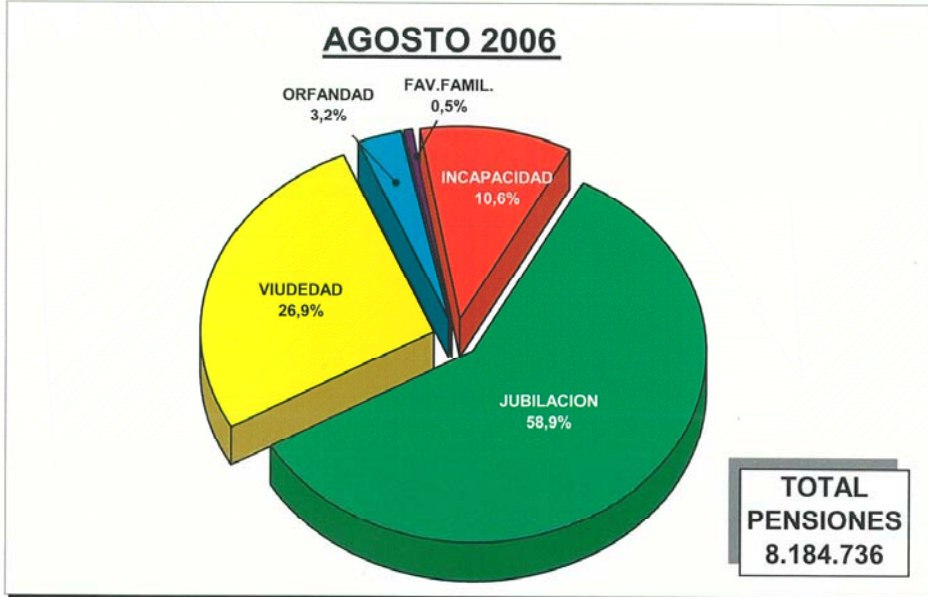
EVOLUCION DE LAS EMPRESAS EN ALTA DE LA SEGURIDAD SOCIAL

A 31 de diciembre

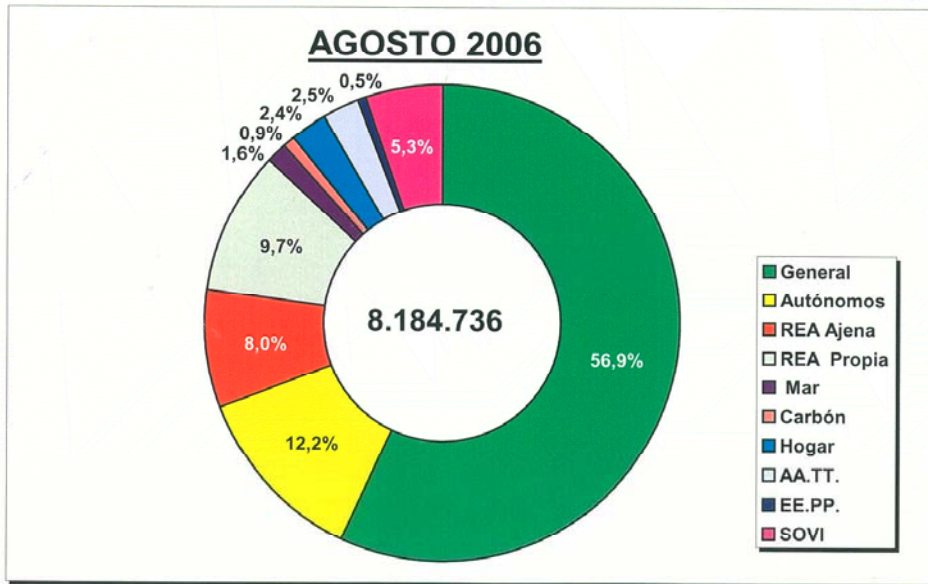
	General	Mar	Carbón	Total	Variación anual	
					absoluta	%
1980	658.037	26.061	470	684.568		
1981	655.360	27.028	496	682.884	-1.684	-0,25
1982	655.108	27.956	533	683.597	713	0,10
1983	656.295	28.203	548	685.046	1.449	0,21
1984	663.095	28.621	553	692.269	7.223	1,05
1985	686.339	27.655	519	714.513	22.244	3,21
1986	715.429	24.825	459	740.713	26.200	3,67
1987	771.985	24.121	415	796.521	55.808	7,53
1988	840.524	23.898	297	864.719	68.198	8,56
1989	904.713	24.557	282	929.552	64.833	7,50
1990	949.616	21.300	296	971.212	41.660	4,48
1991	987.980	20.040	273	1.008.293	37.081	3,82
1992	995.999	18.176	266	1.014.441	6.148	0,61
1993	975.439	17.154	244	992.837	-21.604	-2,13
1994	1.095.700	14.749	223	1.110.672	117.835	11,87
1995	1.152.440	13.589	220	1.166.249	55.577	5,00
1996	1.202.578	13.346	206	1.216.130	49.881	4,28
1997	1.234.785	13.353	187	1.248.325	32.195	2,65
1998	1.281.282	13.133	159	1.294.574	46.249	3,70
1999	1.281.786	12.926	140	1.294.852	278	0,02
2000	1.320.420	12.766	128	1.333.314	38.462	2,97
2001	1.360.187	12.460	129	1.372.776	39.462	2,96
2002	1.397.149	12.425	119	1.409.693	36.917	2,69
2003	1.435.426	12.144	119	1.447.689	37.996	2,70
2004	1.483.058	11.952	109	1.495.119	47.430	3,28
2005	1.565.117	11.749	99	1.576.965	81.846	5,47
ago-06	1.599.440	12.028	97	1.611.565	44.685	2,85



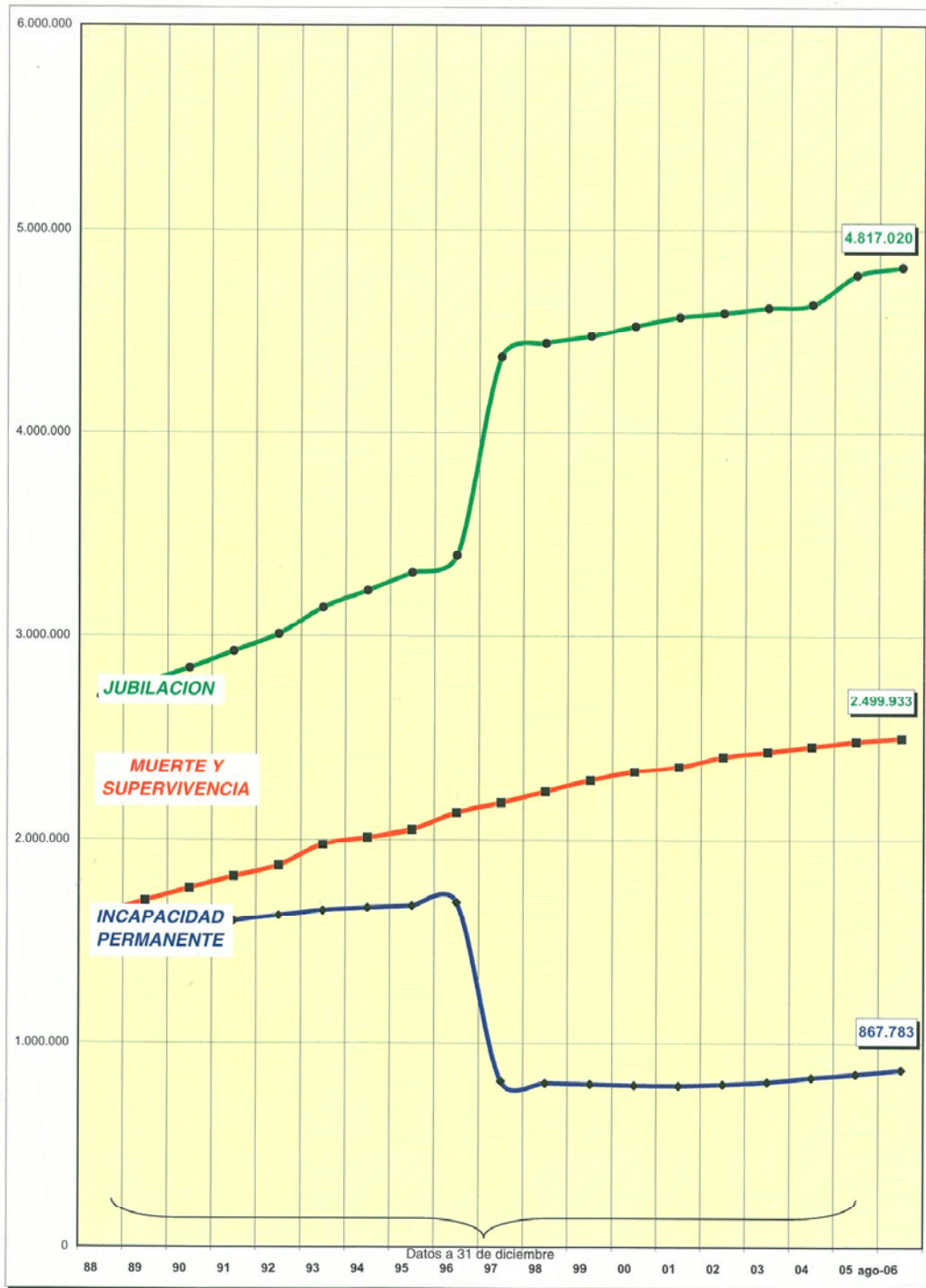
DISTRIBUCION DEL NUMERO DE PENSIONES POR CLASES



DISTRIBUCION DEL NUMERO DE PENSIONES POR REGIMENES

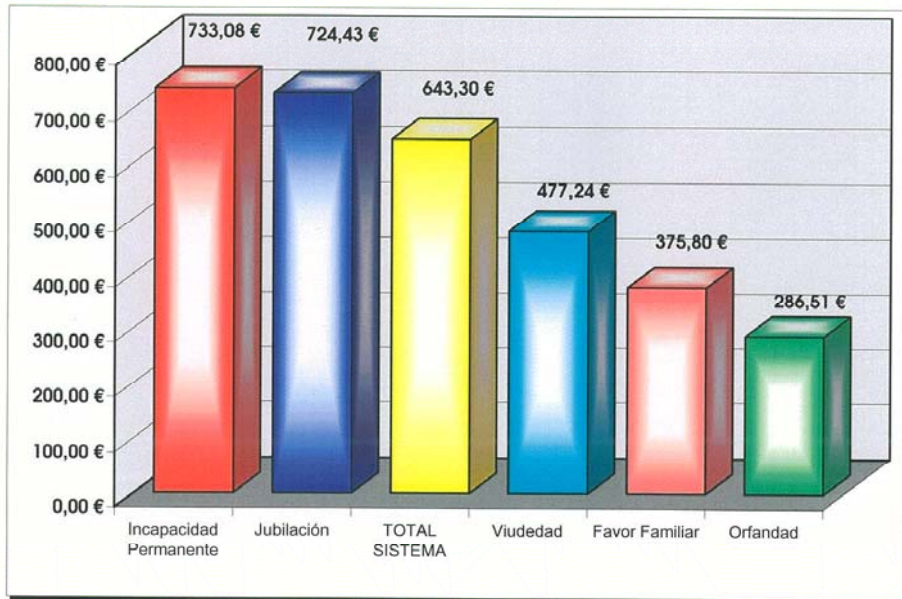


EVOLUCION DEL NUMERO DE PENSIONES. (POR CLASES)



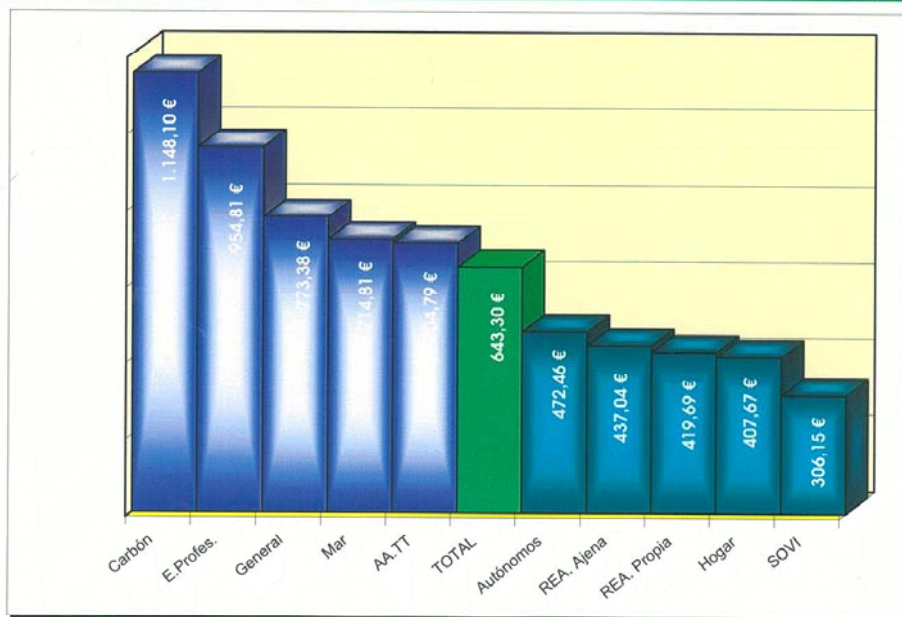
IMPORTE DE LA PENSION MEDIA (POR CLASES)

1-ago-06



IMPORTE DE LA PENSION MEDIA (POR REGIMENES)

1-ago-06



EVOLUCION DE LA PENSION MEDIA MENSUAL TOTAL SISTEMA
DISTRIBUCION POR CLASES

Importe en Euros y a 31 de Diciembre

AÑOS	INCAPACIDAD PERMANENTE	JUBILACION	VIUEDAD	ORFANDAD	FAVOR FAMILIAR	TOTAL
1990	284,33	308,07	188,76	157,84	190,59	267,23
1991	309,89	335,32	208,79	168,84	204,10	291,58
1992	335,41	361,88	229,53	179,28	217,70	315,86
1993	361,36	392,82	246,46	189,34	183,75	340,65
1994	380,49	416,39	258,36	196,48	193,56	359,81
1995	403,64	443,96	273,07	205,11	203,74	382,57
1996	428,83	472,57	288,52	174,63	209,54	404,28
1997	472,25	478,90	297,83	181,40	218,04	420,70
1998	493,70	496,63	307,27	186,14	226,09	435,46
1999	514,98	513,73	316,50	190,51	234,77	449,43
2000	543,25	539,19	333,15	200,54	249,16	471,79
2001	577,99	569,16	350,92	212,57	267,77	498,36
2002	606,00	592,34	370,06	220,37	280,56	519,36
2003	640,45	624,66	397,67	234,12	302,34	549,84
2004	671,21	654,90	434,30	252,26	331,36	581,56
2005	702,69	688,68	454,90	271,36	354,79	612,13
1-8-06	733,08	724,43	477,24	286,51	375,80	643,30

II. Incremento Interanual en %

AÑOS	INCAPACIDAD PERMANENTE	JUBILACION	VIUEDAD	ORFANDAD	FAVOR FAMILIAR	TOTAL
1991	8,99	8,84	10,61	6,97	7,09	9,11
1992	8,24	7,92	9,93	6,18	6,66	8,33
1993	7,74	8,55	7,37	5,62	-15,59	7,85
1994	5,29	6,00	4,83	3,77	5,34	5,62
1995	6,08	6,62	5,69	4,39	5,26	6,33
1996	6,24	6,44	5,66	-14,86	2,85	5,67
1997	10,13	1,34	3,22	3,88	4,05	4,06
1998	4,54	3,70	3,17	2,61	3,70	3,51
1999	4,31	3,44	3,00	2,35	3,84	3,21
2000	5,49	4,96	5,26	5,27	6,13	4,98
2001	6,39	5,56	5,33	6,00	7,47	5,63
2002	4,85	4,07	5,45	3,67	4,78	4,21
2003	5,69	5,46	7,46	6,24	7,76	5,87
2004	4,80	4,84	9,21	7,75	9,60	5,77
2005	4,69	5,16	4,74	7,57	7,07	5,26
1-8-06 (*)	4,13	4,95	4,61	6,33	7,07	5,04

(*) Incremento sobre mismo periodo de 2005

EVOLUCION DE LA PENSION MEDIA MENSUAL DE JUBILACION

I. Importe en Euros

	General	Autónomos	REA		Trab. Mar	Minería Carbón	Emp. Hogar	Accid. Trabajo	Enferm. Profes.	SOVI	TOTAL SISTEMA
			C. Ajena	C. Propia							
1980	127,04	94,74	95,55	94,46	126,60	182,53	93,96			65,15	101,23
1981	150,33	107,43	108,96	107,39	148,47	219,18	106,14			75,01	117,84
1982	173,19	118,75	121,13	118,94	172,92	255,64	116,82			81,50	133,62
1983	200,88	129,24	140,38	137,72	199,53	293,38	134,58			92,18	154,36
1984	233,32	140,61	153,67	150,10	232,07	345,25	144,68			98,38	175,77
1985	261,02	161,05	167,83	163,14	265,08	391,97	155,43			104,41	197,01
1986	288,50	176,31	184,45	178,10	295,94	439,44	167,00			112,12	218,70
1987	311,06	188,45	197,43	189,92	319,08	470,95	176,26			117,70	236,70
1988	332,31	201,74	210,94	202,37	348,88	507,92	187,49			123,56	255,04
1989	359,57	218,70	228,96	218,49	379,68	549,81	200,68			130,43	277,89
1990	394,60	242,04	252,61	240,77	419,34	609,71	221,44			143,91	308,07
1991	427,72	259,77	270,65	257,54	458,18	669,26	234,68			153,24	335,32
1992	459,52	276,76	287,24	272,66	492,30	720,29	246,66			162,33	361,88
1993	502,76	293,40	303,11	287,32	528,14	772,04	268,85			171,76	392,82
1994	524,73	306,10	314,38	297,81	555,88	816,90	267,67			178,88	416,39
1995	557,75	320,59	327,61	310,56	586,47	871,97	279,16			188,45	443,96
1996	591,14	338,87	343,12	325,06	620,11	933,80	291,22			198,64	472,57
1997	600,98	348,36	354,70	332,52	615,01	978,05	309,13	370,63	925,84	206,08	478,90
1998	623,26	358,43	362,66	339,83	636,08	1.021,22	314,79	393,49	962,51	212,75	496,63
1999	645,28	370,28	369,93	346,96	656,50	1.062,60	319,97	415,68	995,87	219,08	513,73
2000	675,81	389,85	384,79	361,85	685,94	1.116,73	333,53	445,83	1.038,62	230,21	539,19
2001	713,95	411,35	400,61	377,45	723,02	1.182,30	346,62	481,49	1.097,11	241,85	569,16
2002	743,06	427,60	411,32	388,13	752,03	1.236,74	355,13	512,58	1.144,93	251,67	592,34
2003	783,94	449,75	427,01	403,64	791,82	1.311,49	367,92	550,85	1.208,76	264,78	625,28
2004	820,10	469,23	438,63	415,10	825,02	1.375,37	376,99	583,79	1.265,36	279,18	654,90
2005	868,40	499,43	461,31	437,17	867,19	1.450,53	397,01	635,06	1.323,30	296,21	688,68
1-8-06	911,54	527,20	484,84	459,74	906,09	1.517,60	417,77	673,75	1.379,27	310,42	724,43

II. Incremento Interanual en %

	General	Autónomos	REA		Trab. Mar	Minería Carbón	Emp. Hogar	Accid. Trabajo	Enferm. Profes.	SOVI	TOTAL SISTEMA
			C. Ajena	C. Propia							
1981	18,33	13,40	14,04	13,69	17,28	20,08	12,97			15,13	16,40
1982	15,21	10,54	11,17	10,76	16,47	16,64	10,06			8,65	13,39
1983	15,99	8,83	15,89	15,79	15,39	14,76	15,20			13,11	15,52
1984	16,15	8,79	9,46	8,99	16,31	17,68	7,50			6,72	13,87
1985	11,87	14,54	9,22	8,68	14,22	13,53	7,43			6,13	12,08
1986	10,53	9,48	9,90	9,17	11,64	12,11	7,45			7,39	11,01
1987	7,82	6,88	7,03	6,64	7,82	7,17	5,55			4,98	8,23
1988	6,83	7,05	6,85	6,56	9,34	7,85	6,37			4,97	7,75
1989	8,20	8,41	8,54	7,96	8,83	8,25	7,04			5,56	8,96
1990	9,74	10,67	10,33	10,20	10,45	10,89	10,34			10,34	10,86
1991	8,39	7,33	7,14	6,96	9,26	9,77	5,98			6,48	8,84
1992	7,43	6,54	6,13	5,87	7,45	7,62	5,10			5,93	7,92
1993	9,41	6,01	5,52	5,38	7,28	7,19	4,94			5,81	8,55
1994	4,37	4,33	3,72	3,65	5,25	5,81	3,41			4,14	6,00
1995	6,29	4,73	4,21	4,28	5,50	6,74	4,30			5,35	6,62
1996	5,99	5,70	4,73	4,67	5,74	7,09	4,32			5,41	6,44
1997	1,66	2,80	3,37	2,29	-0,82	4,74	6,15			3,75	1,34
1998	3,71	2,89	2,25	2,20	3,43	4,41	1,83	6,17	3,96	3,23	3,70
1999	3,53	3,31	2,01	2,10	3,21	4,05	1,64	5,64	3,47	2,98	3,44
2000	4,73	5,29	4,01	4,29	4,48	5,09	4,24	7,25	4,29	5,08	4,96
2001	5,64	5,52	4,11	4,31	5,41	5,87	3,92	8,00	5,63	5,05	5,56
2002	4,08	3,95	2,67	2,83	4,01	4,60	2,45	6,46	4,36	4,06	4,07
2003	5,50	5,18	3,81	3,99	5,29	6,04	3,60	7,47	5,57	5,21	5,56
2004	4,61	4,33	2,72	2,84	4,19	4,87	2,46	5,98	4,68	5,44	4,74
2005	5,89	6,44	5,17	5,32	5,11	5,46	5,31	8,78	4,58	6,10	5,16
1-8-06 (*)	5,77	6,21	5,08	5,25	5,03	5,31	5,23	7,66	4,65	5,13	4,95

(*) Incremento sobre mismo periodo de 2005

**EVOLUCIÓN DE LA PENSION MEDIA MENSUAL
DE INCAPACIDAD PERMANENTE**

I. Importe en Euros

	General	Autó- nomos	REA		Trab. Mar	Minería Carbón	Emp. Hogar	Accid. Trabajo	Enferm. Profes.	SOVI	TOTAL SISTEMA
			C. Ajena	C. Propia							
1980	121,90	92,37	94,13	86,70	126,58	120,33	91,24	73,21	131,46	67,37	97,68
1981	143,29	105,73	109,00	100,16	146,68	142,27	105,77	86,72	155,49	77,43	114,35
1982	165,15	118,12	122,89	112,17	166,30	170,04	118,80	99,50	179,64	84,49	130,91
1983	190,26	136,74	142,27	130,92	189,86	200,62	136,86	120,76	209,89	96,16	152,93
1984	213,02	149,01	154,04	142,09	211,73	231,89	147,47	136,52	239,64	102,80	170,27
1985	232,09	161,95	165,80	153,16	228,61	261,87	158,88	151,72	268,94	109,01	185,78
1986	255,09	177,33	181,61	167,10	249,97	301,21	172,72	171,15	308,49	116,78	204,75
1987	273,06	189,34	193,72	178,18	265,28	334,14	183,44	188,09	344,64	122,07	219,88
1988	290,81	202,13	205,85	189,61	279,15	367,00	193,90	206,17	384,28	127,57	235,31
1989	315,03	219,15	222,51	204,69	300,06	408,66	207,24	229,42	429,06	134,24	255,68
1990	348,94	242,18	245,29	225,78	329,31	465,81	227,64	262,41	493,78	146,92	284,33
1991	381,15	260,08	263,71	242,21	354,17	521,37	244,12	295,11	553,27	155,05	309,89
1992	413,74	276,07	280,20	257,13	376,77	576,12	259,16	329,16	619,89	162,50	335,41
1993	446,32	291,15	295,83	271,45	398,48	626,72	273,30	364,26	685,26	169,66	361,36
1994	470,40	301,13	306,31	281,66	415,72	672,25	283,36	393,33	731,63	174,77	380,49
1995	499,17	315,19	318,85	294,15	434,07	722,25	296,29	426,60	783,18	181,40	403,64
1996	529,44	332,05	332,56	307,88	455,98	775,47	309,50	460,62	834,69	188,56	428,83
1997	575,52	331,55	312,23	274,51	481,54	726,11	287,90	557,93	820,04	192,67	472,25
1998	595,37	347,28	319,08	281,39	495,07	770,38	293,64	587,35	840,04	196,31	493,70
1999	614,91	362,48	325,81	288,74	510,02	811,08	299,11	615,89	862,72	199,45	514,98
2000	642,63	382,77	336,74	300,07	531,60	863,10	310,36	650,75	889,55	206,83	543,25
2001	678,13	406,13	350,55	314,72	559,12	925,70	324,15	694,27	911,96	214,47	577,99
2002	705,78	424,97	360,72	325,89	579,33	972,31	333,30	727,22	931,28	220,53	606,00
2003	740,92	451,31	375,48	342,18	610,57	1.032,24	346,11	770,01	955,81	229,15	641,23
2004	770,84	475,64	386,65	356,94	637,00	1.081,40	355,60	804,04	970,55	239,27	671,21
2005	804,60	504,47	408,85	377,51	666,59	1.136,41	386,24	842,72	988,91	297,43	702,69
1-8-06	835,45	529,23	425,36	395,83	692,36	1.184,88	403,99	877,47	1.013,76	312,37	733,08

II. Incremento Interanual en %

	General	Autó- nomos	REA		Trab. Mar	Minería Carbón	Emp. Hogar	Accid. Trabajo	Enferm. Profes.	SOVI	TOTAL SISTEMA
			C. Ajena	C. Propia							
1981	17,55	14,46	15,80	15,53	15,88	18,22	15,92			14,92	17,07
1982	15,26	11,72	12,75	11,99	13,37	19,52	12,33			9,12	14,47
1983	15,20	15,76	15,76	16,72	14,17	17,99	15,20			13,81	16,82
1984	11,96	8,98	8,28	8,53	11,52	15,58	7,76			6,91	11,34
1985	8,96	8,68	7,63	7,79	7,97	12,93	7,74			6,04	9,11
1986	9,91	9,50	9,54	9,10	9,35	15,02	8,72			7,12	10,21
1987	7,04	6,78	6,67	6,63	6,12	10,93	6,20			4,53	7,39
1988	6,50	6,75	6,26	6,41	5,23	9,84	5,70			4,50	7,02
1989	8,33	8,42	8,10	7,95	7,49	11,35	6,88			5,23	8,66
1990	10,76	10,51	10,24	10,30	9,75	13,98	9,84			9,44	11,21
1991	9,23	7,39	7,51	7,28	7,55	11,93	7,24			5,53	8,99
1992	8,55	6,15	6,26	6,16	6,38	10,50	6,16			4,80	8,24
1993	7,88	5,46	5,58	5,57	5,76	8,78	5,46			4,41	7,74
1994	5,39	3,43	3,54	3,76	4,33	7,26	3,68			3,01	5,29
1995	6,12	4,67	4,09	4,44	4,42	7,44	4,56			3,79	6,08
1996	6,06	5,35	4,30	4,67	5,05	7,37	4,46			3,95	6,24
1997	8,70	-0,15	-6,12	-10,84	5,60	-6,37	-6,98			2,18	10,13
1998	3,45	4,75	2,20	2,51	2,81	6,10	1,99	5,27	2,44	1,89	4,54
1999	3,28	4,38	2,11	2,61	3,02	5,28	1,86	4,86	2,70	1,60	4,31
2000	4,51	5,60	3,35	3,92	4,23	6,41	3,76	5,66	3,11	3,70	5,49
2001	5,52	6,10	4,10	4,88	5,18	7,25	4,44	6,69	2,52	3,70	6,39
2002	4,08	4,64	2,90	3,55	3,62	5,04	2,82	4,75	2,12	2,83	4,85
2003	4,98	6,20	4,09	5,00	5,39	6,16	3,84	5,88	2,63	3,91	5,81
2004	4,04	5,39	2,97	4,31	4,33	4,76	2,74	4,42	1,54	4,42	4,68
2005	4,38	6,06	5,74	5,76	4,65	5,09	8,62	4,81	1,89	24,31	4,69
1-8-06 (*)	3,99	5,76	4,13	5,47	4,23	4,84	4,82	4,76	2,09	20,98	4,13

(*) Incremento sobre mismo período de 2005

EVOLUCION DE LA PENSION MEDIA MENSUAL DE VIUDEDAD

I. Importe en Euros

	General	Autó-nomos	REA		Trab. Mar	Minería Carbón	Emp. Hogar	Accid. Trabajo	Enferm. Profes.	SOVI	TOTAL SISTEMA
			C. Ajena	C. Propia							
1980	70,93	66,67	67,27	68,02	72,38	63,91	67,36	78,68	72,60	52,80	67,48
1981	79,88	74,44	73,92	72,72	82,00	74,63	72,53	90,60	83,23	60,69	75,78
1982	89,54	81,69	81,15	78,37	91,70	84,52	79,54	101,99	93,59	65,07	84,01
1983	103,48	93,88	93,69	89,14	105,50	95,68	90,71	116,58	107,74	72,51	96,62
1984	114,25	101,23	101,17	95,52	114,01	106,50	94,39	128,66	118,41	76,83	105,67
1985	125,37	108,93	108,77	101,46	123,03	118,48	95,07	141,85	129,66	80,84	114,96
1986	138,52	118,13	118,00	109,36	134,18	132,32	101,24	156,67	142,83	85,70	126,10
1987	149,57	125,96	125,09	115,41	143,16	143,38	106,16	169,14	154,39	89,56	135,43
1988	163,57	136,17	137,10	125,13	155,60	154,07	112,28	184,04	169,52	93,46	147,83
1989	186,04	155,43	159,06	142,76	176,96	169,71	121,44	205,25	193,84	97,44	168,01
1990	208,89	173,49	178,32	158,07	197,84	190,39	133,16	230,18	218,67	112,13	188,76
1991	230,95	189,86	197,28	172,95	218,71	229,59	143,29	254,47	242,94	122,05	208,79
1992	253,32	207,05	217,42	188,42	240,22	253,78	152,77	279,29	268,35	133,67	229,53
1993	273,07	217,14	228,95	197,80	254,72	272,16	159,57	299,14	287,52	141,41	246,46
1994	286,85	224,50	237,53	204,54	266,20	287,97	164,91	314,77	302,72	146,82	258,36
1995	303,45	234,58	249,05	213,44	280,31	307,32	172,17	333,46	322,20	154,45	273,07
1996	320,96	245,31	260,71	222,93	295,02	327,78	178,52	349,66	343,25	162,50	288,52
1997	332,20	246,15	267,05	227,73	304,10	343,09	181,34	366,11	359,29	168,28	297,83
1998	342,89	250,76	272,76	232,22	312,37	357,54	183,66	378,74	374,61	173,81	307,27
1999	353,40	256,23	278,19	236,84	321,49	372,72	186,18	391,19	390,41	180,23	316,50
2000	371,16	269,09	292,83	247,93	338,20	394,77	192,10	411,34	414,34	190,62	333,15
2001	391,28	281,88	305,24	258,60	355,00	418,47	199,36	433,00	439,45	201,32	350,92
2002	413,68	294,09	315,29	268,30	373,08	446,72	208,09	461,84	467,91	211,23	370,06
2003	446,60	311,32	330,29	283,69	400,08	489,76	223,05	499,28	512,46	224,03	397,95
2004	490,74	334,64	345,36	301,40	433,68	547,61	244,04	548,68	570,72	238,61	434,30
2005	513,05	347,01	360,76	315,38	453,11	579,96	250,50	575,45	607,27	253,93	454,90
1-8-06	536,69	364,32	380,64	332,08	475,11	608,83	259,12	601,56	640,16	267,75	477,24

II. Incremento Interanual en %

	General	Autó-nomos	REA		Trab. Mar	Minería Carbón	Emp. Hogar	Accid. Trabajo	Enferm. Profes.	SOVI	TOTAL SISTEMA
			C. Ajena	C. Propia							
1981	12,63	11,66	9,90	6,91	13,29	16,78	7,67			14,95	12,31
1982	12,09	9,74	9,77	7,78	11,84	13,25	9,66			7,21	10,86
1983	15,57	14,93	15,45	13,73	15,05	13,20	14,05			11,44	15,02
1984	10,41	7,82	7,99	7,16	8,07	11,31	4,05			5,95	9,36
1985	9,74	7,61	7,51	6,22	7,91	11,25	0,72			5,23	8,79
1986	10,49	8,45	8,49	7,78	9,06	11,68	6,49			6,01	9,70
1987	7,97	6,14	6,01	5,53	6,69	8,36	4,86			4,50	7,40
1988	9,36	8,60	9,60	8,42	8,69	7,45	5,77			4,35	9,16
1989	13,74	14,15	16,02	14,09	13,73	10,15	8,16			4,26	13,65
1990	12,28	11,62	12,11	10,72	11,80	12,19	9,65			15,08	12,35
1991	10,56	9,43	10,63	9,42	10,55	20,59	7,61			8,85	10,61
1992	9,69	9,06	10,21	8,94	9,84	10,53	6,61			9,51	9,93
1993	7,80	4,87	5,30	4,98	6,03	7,24	4,46			5,79	7,37
1994	5,04	3,39	3,75	3,41	4,51	5,81	3,34			3,83	4,83
1995	5,79	4,49	4,85	4,35	5,30	6,72	4,41			5,20	5,69
1996	5,77	4,57	4,68	4,45	5,25	6,66	3,89			5,21	5,66
1997	3,50	0,34	2,43	2,15	3,08	4,67	1,58			3,56	3,22
1998	3,22	1,87	2,14	1,97	2,72	4,21	1,28	3,45	4,26	3,29	3,17
1999	3,07	2,18	1,99	1,99	2,92	4,24	1,37	3,29	4,22	3,69	3,01
2000	5,02	5,02	5,26	4,68	5,20	5,92	3,18	5,15	6,13	5,76	5,26
2001	5,42	4,75	4,24	4,31	4,97	6,00	3,78	5,27	6,06	5,61	5,33
2002	5,73	4,33	3,29	3,75	5,09	6,75	4,38	6,66	6,48	4,93	5,45
2003	7,96	5,86	4,76	5,74	7,24	9,63	7,19	8,11	9,52	6,06	7,54
2004	9,88	7,49	4,56	6,24	8,40	11,81	9,41	9,89	11,37	6,51	9,13
2005	4,55	3,70	4,46	4,64	4,48	5,91	2,65	4,88	6,40	6,42	4,74
1-8-06 (*)	4,40	3,81	4,43	4,74	4,25	5,46	2,76	4,74	6,01	6,20	4,61

(*) Incremento sobre mismo periodo de 2005

EJECUCION DEL PRESUPUESTO DE INGRESOS

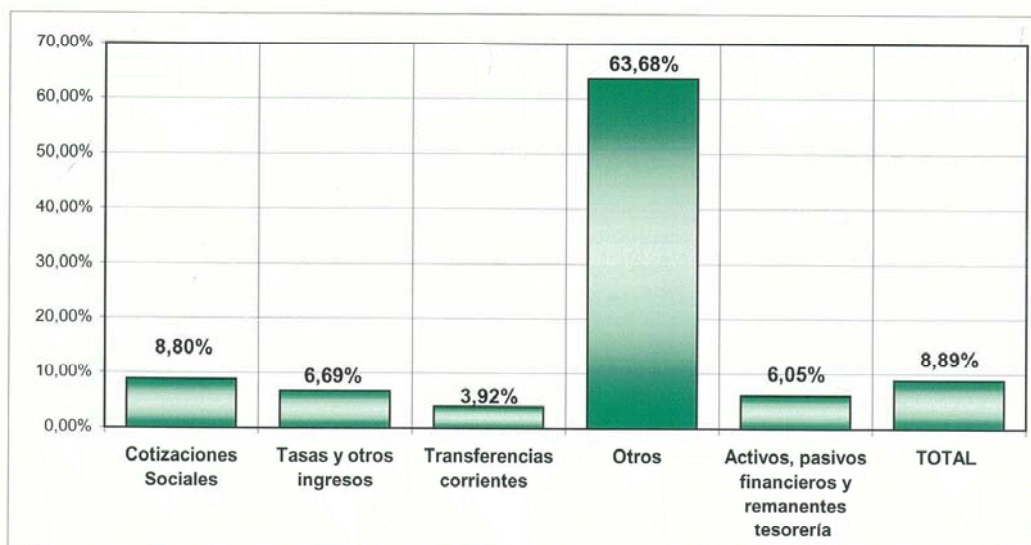
AGREGADO DE ENTIDADES Y TESORERÍA GENERAL DE LA SEGURIDAD SOCIAL

ACUMULADO AL MES DE JULIO

(Millones de Euros.)

CLASIFICACION ECONOMICA	PREVISIONES DE INGRESOS 2.006	DERECHOS RECONOCIDOS HASTA JULIO 2006	% DE EJECUCION	TASAS VARIACION RESPECTO AÑO ANTERIOR
Cotizaciones Sociales	80.978,75	49.313,72	60,90%	8,80%
Tasas y otros ingresos	589,06	474,08	80,48%	6,69%
Transferencias corrientes	8.545,78	4.830,11	56,52%	3,92%
Otros	1.322,76	851,61	64,38%	63,68%
Activos, pasivos financieros y remanentes tesorería	177,12	3,33	1,88%	6,05%
TOTAL	91.613,47	55.472,85	60,55%	8,89%

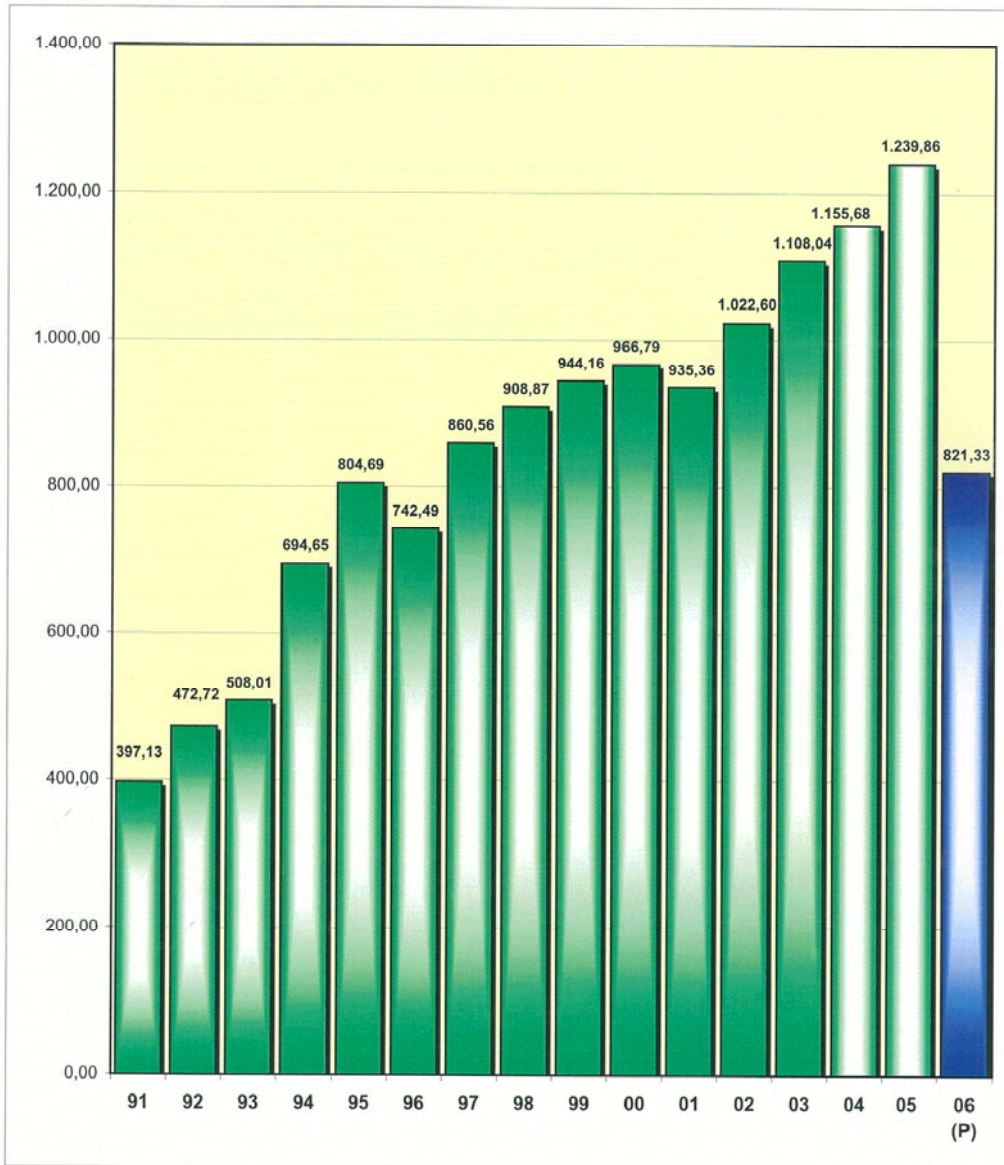
VARIACIÓN INTERANUAL EN %



EVOLUCION DE LA RECAUDACION EN VIA EJECUTIVA

jul-06

En millones de euros



(P) Provisional

En 2006 acumulado a julio

EJECUCION DEL PRESUPUESTO DE GASTOS

AGREGADO DE ENTIDADES Y TESORERÍA GENERAL DE LA SEGURIDAD SOCIAL

ACUMULADO A AGOSTO DE 2006

(Millones de Euros.)

CLASIFICACION ECONOMICA	PRESUPUESTO 2006	DERECHOS RECONOCIDOS HASTA AGOSTO DE 2006	% DE EJECUCION	TASAS VARIACION RESPECTO AÑO ANTERIOR
Prestaciones Económicas	83.230,08	52.345,07	62,89%	7,10%
- Pensiones contributivas	73.831,59	46.887,86	63,51%	7,86%
- Pensiones no contributivas	1.910,89	1.243,14	65,06%	3,51%
- Incapacidad temporal	3.589,76	1.932,97	53,85%	5,42%
- Maternidad	1.401,46	887,54	63,33%	10,83%
- P.F. por hijo a cargo	238,54	227,40	95,33%	-4,77%
- P.F. por hijo a cargo discapacitado	676,94	470,25	69,47%	6,30%
Asistencia Sanitaria	274,24	164,93	60,14%	-0,55%
Servicios Sociales	555,21	299,48	53,94%	33,64%
- LISMI	86,94	56,22	64,67%	-12,46%
Tesorería e Informática	7.553,94	591,16	7,83%	7,89%
- Activos financieros afectos a fondos	6.266,75			
TOTAL	91.613,47	53.400,64	58,29%	7,20%

PRESTACIONES ECONÓMICAS. (Variación Interanual en %)

