

## INTRODUCCIÓN

En esta revista se recogen los informes mensuales, correspondientes al mes de octubre, 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 de Trabajo y Asuntos Sociales.

Dentro del bloque de la **Información Internacional**, en el primer capítulo, dedicado a la **Situación política, económica y social**, se incluye, sobre **Bélgica**, un informe respecto al resultado de las elecciones municipales y provinciales; de **Dinamarca** se recoge un documento sobre las propuestas legislativas en materia sociolaboral para el próximo año parlamentario y sobre los intensos debates acerca de la implementación de las reformas del sistema de bienestar (de las que se ha ido informando en los últimos números de esta revista); sobre **Francia** se han incluido dos informes: uno con comentarios generales y otro específico sobre las principales medidas del proyecto de ley de Presupuestos Generales del Estado para 2007, donde los medios del Ministerio de Trabajo, Empleo y Vivienda –incluyendo los créditos presupuestarios, los gastos fiscales y las exoneraciones de cargas- se elevan un 5,8% con relación a los presupuestos para 2006; respecto a **Italia** se han incorporado dos documentos: el primero con comentarios diversos sobre la situación política, económica y social actual y el segundo con información sobre la evolución demográfica en 2005, según datos publicados por el Instituto Central de Estadística (ISTAT); de los **Países Bajos** se incluye un exhaustivo análisis de su situación económica; de **Grecia, Reino Unido y Rumania** se han recogido comentarios generales sobre cuestiones de actualidad de carácter político, económico y social y, finalmente, sobre **Suecia** se informa del resultado de las elecciones generales celebradas el pasado mes de septiembre.

En el capítulo dedicado a **Seguridad Social**, se incluye un informe de **Bélgica** acerca de las modificaciones previstas para el año 2008 en las condiciones actuales para acceder a la prepensión de jubilación en el marco de despidos colectivos; de **Francia** se recogen dos trabajos: el primero, referente a la aprobación del proyecto de ley de financiación de la Seguridad Social para 2007, que pretende reducir el déficit del régimen general y que también contiene medidas destinadas a favorecer el empleo; el segundo analiza los dos decretos que moderan el dispositivo de la jubilación flexible y establecen las modalidades de aplicación de las disposiciones previstas en la Ley de Reforma de la Jubilación de 2003; de **Italia** se incluye un breve informe con las últimas previsiones del Instituto Nacional de Previsión Social, que indican que el gasto para las pensiones de invalidez sigue aumentando.

En el área **Mercado de Trabajo**, en el apartado de **Empleo/Desempleo**, de **Alemania** se incluyen tres exhaustivos informes: uno sobre el mercado laboral, elaborado por la Agencia Federal de Empleo y referido al año 2005; otro sobre el programa "Iniciativa 50+", que tiene como objetivo crear 100.000 puestos de trabajo para mayores de 50 años, aumentando paulatinamente la edad media de jubilación, y el tercero, publicado por el Instituto de Investigación del Mercado Laboral y Profesional, perteneciente a la Agencia Federal de Empleo, que resalta el auge del trabajo temporal; de **Bélgica** se recogen dos informes: uno sobre el paro correspondiente al mes de septiembre y otro sobre el Real Decreto por el que se establecen medidas para favorecer el empleo de los jóvenes, en el marco del contrato de solidaridad entre generaciones; en relación con **Dinamarca** se incluye un amplio informe acerca de la situación del mercado de trabajo, que refleja que la actual tasa de desempleo es la más baja en toda la historia del país, resultado de lo que se llama "modelo danés", combinación entre una mano de obra flexible, una amplia red de seguridad social y una política activa de mercado laboral; también se hace referencia en este documento al plan presentado por el Gobierno danés para facilitar la mano de obra extranjera a las empresas que lo necesiten; de **EE.UU.** se inserta información sobre la situación del empleo durante el mes de octubre; sobre **Italia**, se recogen los resultados de una investigación sobre la utilización, por parte de las empresas, de las modalidades contractuales previstas en la ley 30/2003 (Ley Biagi); en último lugar se ha recogido un informe de los **Países Bajos** sobre el mercado laboral, del que se desprende que el porcentaje de personas con trabajo remunerado es elevado y como característica singular se refleja que en ningún otro país hay tanta proporción de empleo a tiempo parcial.

En el capítulo de **Relaciones Laborales y Condiciones de Trabajo**, en el apartado de **Relaciones Laborales**, de **Bélgica** se reseña el estudio realizado por el Instituto para el Desarrollo Sostenible, que refleja que la supuesta paridad en el mundo laboral no es real, ya que las mujeres siguen estando peor valoradas que los hombres; sobre **Francia** se incluyen dos documentos: en el primero se analiza el Contrato por Duración Determinada para los "seniors", estrella del Plan de Acción Concertado para el Empleo de los Seniors, presentado en junio de 2006 por el primer ministro Villepin y, en el segundo, se hace referencia al permiso parental llamado Complemento Opcional de Libre Elección de Actividad, establecido en este año 2006, más corto, mejor indemnizado y alternativo al ya establecido Complemento de Libre Elección de Actividad, cuyos objetivos son permitir a los padres conciliar mejor la vida familiar y la vida profesional e incitarles a solicitar este permiso.

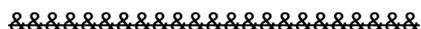
En el apartado de **Negociación Colectiva** se ha incluido un informe de **Francia** sobre el diálogo social en la empresa, que refleja que la negociación se ha intensificado en el último decenio, así como que han aumentado la presencia de los órganos representativos de personal y la conflictividad en el trabajo.

En el apartado de **Seguridad y Salud en el Trabajo** se inserta el comentario de **Italia** sobre la investigación del ISPESL (Instituto Superior para la Prevención y la Seguridad en el Trabajo) acerca de los accidentes de trabajo.

En el capítulo de **Asuntos Sociales y Servicios Sociales** se inserta un documento de **Francia** acerca de la entrada en vigor de la reforma sobre la vuelta al empleo de los beneficiarios de rentas sociales mínimas, que declara compatibles la percepción de ingresos derivados del trabajo y los ingresos mínimos asistenciales

Por último, en el **Área de Migraciones** se recogen trabajos de **Bélgica**, donde se informa de las reformas, por una parte, del proceso de asilo y de la Ley de Extranjería y, por otra, de la Ley sobre el Consejo de Estado, que crea un Consejo Contencioso de Extranjeros, que resolverá las apelaciones en materia del estatuto de refugiado; sobre **Dinamarca** se recoge un documento con información sobre la modificación del primer Acuerdo para el Este que contiene las medidas transitorias para el acceso al mercado laboral de los ciudadanos de los países del Este de Europa miembros de la UE desde mayo de 2004, con el fin de facilitar la contratación de estos trabajadores; de **Italia** se ha introducido un informe sobre la investigación realizada por el ISMU (Instituto de Estudios sobre las Migraciones) acerca de los inmigrantes irregulares y, finalmente, sobre los **Países Bajos** se incluye información de la próxima entrada en vigor, el 1 de enero de 2007, de la nueva Ley de Integración, según la cual determinadas personas recién llegadas al país, así como las que ya llevan tiempo en él, quedan obligadas a someterse y aprobar el examen de introducción a la sociedad holandesa.

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

<b>INTERNACIONAL</b>
----------------------

### SITUACIÓN POLÍTICA, ECONÓMICA Y SOCIAL

<b>Bélgica</b> .....	<b>10</b>
- Resultado de las elecciones municipales y provinciales	
<b>Dinamarca</b> .....	<b>13</b>
- Nuevo curso parlamentario: el bienestar	
<b>Francia</b> .....	<b>25</b>
- Comentario general	
- Principales medidas del proyecto de Ley de Presupuestos Generales del Estado para 2007	
<b>Grecia</b> .....	<b>33</b>
- Comentario general	
<b>Italia</b> .....	<b>35</b>
- Comentario general	
- El balance demográfico del ISTAT	
<b>Países Bajos</b> .....	<b>40</b>
- Situación económica, octubre de 2006	
<b>Reino Unido</b> .....	<b>45</b>
- Comentario general.	
<b>Rumania</b> .....	<b>47</b>
- Comentario general.	

<b>Suecia</b> .....	<b>49</b>
- Resultados de las elecciones generales	

## **AREA DE SEGURIDAD SOCIAL**

<b>Bélgica</b> .....	<b>58</b>
- Condiciones actuales para acceder a la prepensión en el marco de un despido colectivo y modificaciones previstas a partir de 2008.	
<b>Francia</b> .....	<b>62</b>
- Principales medidas del Proyecto de Ley de Financiación de la Seguridad Social para 2007	
- La jubilación flexible: decretos de aplicación	
<b>Italia</b> .....	<b>70</b>
- Aumenta el gasto en pensiones de invalidez	

## **ÁREA DE MERCADO DE TRABAJO**

### ***EMPLEO/DESEMPLEO***

<b>Alemania</b> .....	<b>73</b>
- El mercado laboral en Alemania en 2005	
- Nuevo programa de participación de mayores de 50 años en el mercado laboral	
- Auge de las empresas de trabajo temporal	
<b>Bélgica</b> .....	<b>98</b>
- Informe sobre el paro/septiembre 2006	
- Nueva medida a favor del empleo de los jóvenes	
<b>Dinamarca</b> .....	<b>107</b>
- Situación del empleo en Dinamarca	
<b>EE.UU.</b> .....	<b>116</b>
- Situación del empleo en octubre	
<b>Italia</b> .....	<b>120</b>
- Situación del empleo	

<b>Países Bajos.....</b>	<b>123</b>
--------------------------	------------

- Mercado laboral en los Países Bajos

## **ÁREA DE RELACIONES LABORALES Y CONDICIONES DE TRABAJO**

### ***RELACIONES LABORALES***

<b>Bélgica.....</b>	<b>129</b>
---------------------	------------

- El empleo precario, principalmente entre las mujeres\*

<b>Francia.....</b>	<b>131</b>
---------------------	------------

- Modalidades de aplicación del nuevo “contrato de duración determinada seniors”
- Conciliación de la vida profesional y de la vida familiar: complemento opcional de libre elección de actividad\*

### ***NEGOCIACION COLECTIVA***

<b>Francia.....</b>	<b>141</b>
---------------------	------------

- El diálogo social en la empresa

### ***SEGURIDAD Y SALUD EN EL TRABAJO***

<b>Italia.....</b>	<b>146</b>
--------------------	------------

- Datos sobre accidentes de trabajo

## **ÁREA DE ASUNTOS SOCIALES Y SERVICIOS SOCIALES**

<b>Francia.....</b>	<b>149</b>
---------------------	------------

- Compatibilidad entre ingresos por actividad asalariada y percepción de rentas sociales mínimas

## **ÁREA DE MIGRACIONES**

<b>Bélgica.....</b>	<b>153</b>
---------------------	------------

- Reforma del proceso de asilo y del Consejo de Estado

<b>Dinamarca</b> .....	<b>156</b>
- Política danesa ante la ampliación de la UE	
<b>Italia</b> .....	<b>160</b>
- Encuesta del ISMU sobre inmigrantes irregulares	
<b>Países Bajos</b> .....	<b>162</b>
- Ley de Integración	

<b>ESPAÑA</b>
---------------

#### **INDICADORES**

- Indicadores de coyuntura socioeconómica –septiembre 2006- .....	<b>166</b>
. Cuadros en materia de Seguridad Social -octubre 2006- .....	168

\* 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**

## **BÉLGICA**

### **RESULTADOS DE LAS ELECCIONES MUNICIPALES Y PROVINCIALES<sup>1</sup>**

---

El domingo día 8 de octubre tuvieron lugar en Bélgica las elecciones municipales y provinciales, que se convocan cada seis años.

Estos comicios se caracterizaron por una novedad: el derecho de voto de los extranjeros extracomunitarios. Tras el derecho de voto y de elegibilidad reconocido a los residentes no belgas procedentes de países de la Unión Europea, derecho que pudieron ejercer por primera vez en las elecciones municipales y provinciales del 2000, los residentes originarios de países no comunitarios adquirieron el derecho de voto, aunque con una diferencia respecto al primer colectivo: los participantes pudieron votar pero no pudieron presentarse como candidatos<sup>2</sup>

De manera global, los resultados de este escrutinio han revelado que las tendencias por regiones sufrieron algunos cambios trascendentes pero que no pondrán en peligro, de momento, la estabilidad del Gobierno Federal.

#### **La región flamenca**

El incremento en Flandes de los votos a favor del partido flamenco de ultraderecha Vlaams Belang, que había caracterizado las últimas elecciones municipales del 2000, progresó de forma generalizada en esta región del país, aunque el avance es más moderado de lo previsto, Sobre todo en cuanto se refiere a Amberes, segunda urbe del país (donde tiene su feudo y había ganado las elecciones del 2000), en la que aumentó solamente un 0,5%, con un 33,5% de los votos y en la que los socialistas flamencos (SP.A), con un 35,3% de los votos ( frente a un 19,5% en el 2000), en una coalición formada junto con los nacionalistas flamencos (Spirit), accedieron al poder. Por consiguiente, el presidente de este partido de ultraderecha, Filip Dewinter, no ha logrado su objetivo de: 1. conseguir la mayoría absoluta; 2. romper el llamado "cordón sanitario" (pacto entre el resto de los partidos para no aliarse con la ultraderecha); 3. alcanzar más de un 35% de los votos en esta ciudad.

Por lo que de momento, el "cordón sanitario" ha podido mantenerse, aunque no se sabe aún si podrá permanecer en pie en las próximas elecciones federales de 2007, ya que este partido suele obtener más votos en las elecciones federales que en las municipales y provinciales. En efecto, la política defendida por el Vlaams Belang (el apoliticismo, el racismo, el laxismo de la justicia,. su preocupación por la criminalidad, aunque no ofrece soluciones a esta problemática, la autonomía de Flandes, etc...) entra en el marco de reformas a nivel federal.

---

<sup>1</sup> *Fte L'ECHO Y LE SOIR de 09 a 17/10/06*

<sup>2</sup> *V.Actualidad Internacional Sociolaboral nº 93.pág.161*

Habiendo dejado triunfar a Patrick Janssens (SP´A), considerado actualmente como el héroe de estos comicios, Amberes salva su imagen y su resplandor a nivel internacional, escapándose de su estatuto de ciudad maldita y de capital europea de la extrema derecha.

El Vlaams Belang consiguió igualmente muy buenos resultados en pueblos o comarcas donde se había presentado por primera vez (presentó un total de 247 listas frente a 190 en el 2000). Este partido ha ganado la confianza de 879.377 electores flamencos (sobre un total de cerca de 7,7 millones electores a nivel nacional). Sin embargo, perdió más de 80.000 votos (un 8,46% de sus efectivos) frente a las elecciones regionales de 2004.

La constante progresión de este partido, no influirá en la determinación de los 3 sindicatos más importantes del país (cristiano, socialista y liberal), de excluir a sus afiliados que se presentaron en las listas de los partidos de extrema derecha del país (el Vlaams Belang, Front national, Force nationale), conforme a un pacto firmado entre ellos en 1994, tras la fulgurante ascensión del Vlaams Belang en Amberes en ese año.

En el norte del país se ha registrado asimismo la evolución más contrastada del país: una importante progresión de los cristianodemócratas (CD&V) que ha salido vencedor en un 70% de los cantones flamencos, en detrimento de los liberales flamencos (VLD) que se habían destacado en el 2000 por su fulgurante ascensión, que se sitúan actualmente en la última posición de los partidos en Flandes. Los liberales flamencos han pagado en estas elecciones el precio de su división interna, habiendo perdido su mando en más de un 50% de los cantones flamencos. Esta situación supone una derrota para el actual representante de este Partido, el Primer Ministro del país, Guy Verhofstadt, sobre todo en vísperas de las próximas elecciones federales de 2007. Sin embargo en la ciudad de Gante, dónde el Primer Ministro había llevado una campaña electoral muy intensa, los electores reafirmaron su confianza en este partido.

Los socialistas flamencos (SP), en una coalición formada con el partido nacionalista moderado flamenco (Spirit) progresan ligeramente (en términos generales entre 1 y 2%), salvo en la provincia de Amberes en la que se ha registrado un alza de 6% y un record de +16% en la ciudad de Amberes.

Los ecologistas (Groen) sufren pérdidas en la mayoría de los cantones, a excepción de los municipios en los que los verdes flamencos habían tomado las riendas del poder en las elecciones anteriores.

### **La región de Bruselas**

En la Región de Bruselas-Capital, los socialistas (PS) y los cristianodemócratas (CDH) francófonos siguen en alza. En Bruselas-capital, los socialistas, que habían conseguido un record inesperado en el año 2000 (habiendo pasado del 16 al 23%), consiguieron esta vez un resultado histórico: el 30% de los votos. Este resultado permite al alcalde saliente de esta capital, Freddy Thielemans, mantener su función.

Estas elecciones se caracterizan igualmente por un fuerte incremento de los elegidos extranjeros en la Región de Bruselas (y en la Región Valona)

En esta Región aumentaron en un 30%, habiendo pasado de 91 elegidos en el 2000 a 145 elegidos, mientras que en el año 1994, fueron 14 solamente. De un total de 19 municipios en la ciudad de Bruselas, 17 poseen un elegido por lo menos que procede de la inmigración. Muchos elegidos extranjeros extracomunitarios consiguieron muy buenos resultados a través de los votos de confianza de su comunidad étnica y se les reprocha, haber personalizado a ultranza su campaña electoral, en detrimento de la ideología política de los partidos.

En cuanto se refiere al CDH, que se encuentra actualmente en segunda posición, triplica sus escaños con un 21% de los votos. La ascensión de este partido llevado en esta Región por Joëlle Milquet, ha sido trascendente en la ciudad de Bruselas. Se le achaca que ha reforzado su campaña electoral en torno a temas sujetos a polémica en el país (la libertad de culto, la defensa del mantenimiento del velo islámico y del nacionalismo turco, etc...), de haber conseguido estos buenos resultados a través de los votos étnicos, "al estilo de los socialistas en esta Región": Los resultados excepcionales de algunos elegidos extranjeros marroquíes, turcos y congoleños obliga el CDH a reconsiderar la participación de ellos en los cargos, aunque reconoce que esta situación totalmente innovadora representa un nuevo desafío.

El Partido Ecologista (Ecolo) de esta capital, por su parte, sufrió grandes pérdidas (pasó de 9 escaños en el 2000, a 4), habiendo pasado a la oposición.

Sin embargo, la Secretaria federal de este partido, Isabelle Durant ha provocado un verdadero seísmo en Bélgica, incluso en el seno de su propio partido. Al término de estas elecciones, firmó en Schaarbeek (segunda urbe de Bruselas) un pacto de coalición con los liberales francófonos (MR), representado por el Alcalde Bernard Clerfayt, omitiendo así el pacto de coalición firmado en el 2005 entre ecologistas y socialistas francófonos (PS), a pesar de los buenos resultados obtenidos por su representante en este Municipio y actual ministra de Justicia, Laurette Onkelinx. Muchos elegidos de su propio partido reprochan a Isabelle Durant no haber podido formar una coalición junto con el partido socialista francófono en otros municipios, a consecuencia de las represalias de este partido, en reacción a su conducta. Muchos representantes políticos del país pidieron su dimisión.

Por último, cabe destacar que conforme a las instrucciones administrativas del ministro Presidente de la región de Bruselas, Charles Piqué, de prohibir a los asesores y los presidentes de los centros electorales toda manifestación exterior de cualquier forma de expresión política, filosófica o religiosa (ni velo, ni crucifijo, ni antorcha laica), con el fin de mantener al elector su derecho a elegir democráticamente, dos municipios de esta región, excluyeron de las mesas electorales a asesoras marroquíes que habían llevado el velo islámico. Sin embargo los presidentes de otros centros

electorales toleraron esta vestimenta. Asesoras y otras ciudadanas que llevan el velo presentaron una denuncia ante el Movimiento contra el Racismo, el Antisemitismo y la Xenofobia (Mrax) que pide la anulación de las instrucciones del ministro Presidente de la Región de Bruselas (PS).

Charles Piqué ha anunciado que sus recomendaciones a los presidentes de las mesas electorales, se habían inspirado en una recomendación de 2004 del ministro del Interior Patrick Dewael al Presidente del Tribunal de 1ª Instancia de Bruselas, en el que prohíbe a los miembros de centros electorales toda representación religiosa ostentatoria como el chador musulmán, la cruz cristiana, el solideo judío, el turbante hindú, etc...

Ni la Región Valona, ni Flandes han considerado oportuno establecer instrucciones en este sentido.

### **La región valona**

En Valonia, los socialistas mantienen su posición de primer partido de la región, aunque perdieron votos en algunas ciudades, como Charleroi y Namur, en las que se había anunciado un importante retroceso. El emblemático representante del Partido Socialista Francófono, a la vez ministro Presidente de la Región Valona. Elio di Rupo, conserva la confianza de sus electores en la ciudad de Mons donde su mandato de Alcalde será prorrogado, habiendo alcanzado la mayoría absoluta para su partido socialista (el 51,55% de los votos).

Los liberales francófonos (MR) salen reforzados en toda la Región Valona y los cristianodemócratas (CDH) siguen en alza con excepción a las ciudades de Lieja y Dinant donde perdieron votos.

El Partido francófono de extrema derecha (FN) ha progresado globalmente frente a las elecciones de 2000, habiendo registrado los mejores resultados en las ciudades en la que este partido nunca había existido, aunque en términos generales no sobrepasa un 5% de los votos.

La evolución de los elegidos extranjeros en Valonia es menos espectacular que en la Región de Bruselas, aunque estos mismos consiguieron igualmente muy buenos resultados

## **DINAMARCA**

### **NUEVO CURSO PARLAMENTARIO: EL BIENESTAR**

---

#### **Situación política**

#### Apertura del nuevo curso parlamentario

El 4 de octubre se inició el nuevo curso parlamentario en Dinamarca. En esta ocasión, el Gobierno danés presentó un catálogo legislativo en el que se incluyen 190 proyectos de ley que serán

presentados durante el presente año parlamentario. La cantidad de propuestas es inferior a lo normal, si bien, el contenido de las mismas es amplio, como consecuencia del acuerdo de bienestar que tendrá que ser aprobado por una amplia mayoría política. Aquí se enumeran las más importantes en el área socio laboral:

- **Aumento de la edad de prejubilación y la edad de jubilación general**  
Se procederá a implementar una serie de acuerdos de bienestar. Entre ellos destacan los aumentos graduales de los límites de edad para acceder a la prejubilación y la jubilación del sistema general que entrarán en vigor a partir del año 2015
- **Eliminación del derecho a ampliar la duración de la prestación por desempleo para las personas mayores de 55 años – introducción del sistema de puestos para personas mayores.**  
Se eliminará el derecho a ampliar la prestación por desempleo de las personas mayores de 55 años. A cambio, se impulsarán las medidas de empleo para los parados de edad avanzada y se establecerán los denominados “puestos para mayores”, siempre que no resulte posible encontrar empleo ordinario para las personas mayores.
- **Fondo de prevención**  
Se establecerá un fondo para mejorar el medio ambiente laboral y prevenir el agotamiento laboral. A este concepto se destinará un presupuesto de 3.000 millones de coronas, de los cuales 200 millones serán destinadas para el año 2007
- **Adelanto de las ofertas de activación**  
De igual forma, en virtud del acuerdo de bienestar, se aprobará una serie de medidas destinadas a hacer más eficaz la gestión del empleo y además se recortará la duración del período de desempleo sin recibir ofertas de activación. También se presentará una serie de proyectos de ley basados en un aumento de la formación continua y de la enseñanza, además de la formación en prácticas para los parados.
- **Establecimiento de una Comisión de Quejas**  
Las personas mayores, los homosexuales, las minorías étnicas y los minusválidos tendrán un Organismo Común de Quejas referente a la Igualdad de Trato, que estará integrado por jueces y juristas. La nueva Comisión de Quejas reúne a todos los organismos de quejas existentes en uno solo, al mismo tiempo que amplía las posibilidades de indemnización y de presentar una demanda ante los tribunales
- **El plazo de tratamientos será reducido a un mes**  
En el sector de sanidad se procederá a reducir a un mes el plazo para los tratamientos, tras la ampliación de la libre elección de hospital. Además, se introducirán los expedientes electrónicos de pacientes y la autorización a los médicos y asistentes técnicos sanitarios a solicitar información en éstos
- **Ley Antitabaco**  
La prohibición de fumar en los puestos de trabajo públicos y en lugares públicos, como en los centros de deportes y centros comerciales, además de la introducción de normas antitabaco

en los puestos de trabajo privados y normas especiales para bares y restaurantes – no se pretende implantar la prohibición total.

El nuevo curso parlamentario tendrá como título el bienestar. El amplio acuerdo sobre el bienestar, que fue aprobado en junio de 2006<sup>3</sup>, tendrá que implementarse en la legislación y, por tanto, el otoño del presente año generará un gran número de leyes.

La reforma del bienestar generará la modificación de, entre otras, la Ley sobre el Seguro de Desempleo, la Ley sobre las Iniciativas Activas de Empleo, la Ley sobre la Integración, la Ley sobre la Imposición de Rentas a Personas Físicas, la Ley sobre Prestaciones Flexibles, la Ley sobre la Pensión Parcial, la Ley sobre Trato Desigual en el Mercado Laboral, la Ley de Universidades, la Ley de Imposición sobre Pensiones, la Ley sobre Pensiones Sociales, la Ley sobre la Pensión Complementaria del Mercado laboral (ATP), la Ley sobre el Asesoramiento de Elección de Estudios y Profesiones y la Ley sobre la Enseñanza Preparatorio para Adultos.

Además se aprobarán nuevas leyes, como la Ley sobre Puestos para Mayores, la Ley sobre el Fondo de Prevención, y la Ley sobre el 10º curso de Enseñanza Básica. Una sola ley será suprimida; se trata de la Ley sobre el Establecimiento de un Puente en las Formaciones Secundarias Superiores.

La presidenta del Partido Social Liberal, Marianne Jelved, ha manifestado que este otoño es atípico, ya que existe una gran cantidad de proyectos de ley que tendrán que ser aprobados por una amplia mayoría y esto requiere un buen ambiente en el Parlamento.

La oposición de izquierda es más intransigente, ya que la Lista Unida y el Partido Socialista Popular fueron los únicos que optaron por no apoyar las reformas del bienestar y, por tanto, dedicarán el otoño a resaltar sus razones en los debates sobre las modificaciones de ley, como consecuencia de la reforma.

Según la presidenta del grupo parlamentario de la Lista Unida, Line Barfod, el gran tema de actualidad durante este otoño lo constituirá la introducción del acuerdo de bienestar que ya ha generado las mayores protestas en 20 años. Las actividades del Parlamento están influenciadas cuando se aprueban proyectos que cuentan con la oposición popular.

En opinión de la oposición de la izquierda, se trata de proyectos que requieren un debate ideológico y su tarea al respecto es mantener el debate, de manera que el Gobierno deje claras sus prioridades. Es necesario presionar, con objeto de obtener posturas abiertas, en lugar de afirmaciones basadas en la defensa de la sociedad de bienestar, mientras se está iniciando su eliminación, concluye la representante del partido izquierdista.

---

<sup>3</sup> Ver Actualidad Internacional Sociolaboral nº 92, 93 y 94

### Los problemas del mercado laboral

El Primer Ministro danés, Anders Fogh Rasmussen, no tiene planes adicionales respecto a la forma de subsanar los “cuellos de botella” en el mercado laboral danés.

Varias organizaciones económicas y los economistas de los bancos se muestran decepcionados con el discurso de apertura del curso parlamentario presentado por el jefe del ejecutivo en el que subrayó que la falta de mano de obra supone “el mayor reto en los próximos años. La decepción se basa en que el Primer Ministro no tiene planes de aumentar la mano de obra, a pesar de reconocer que se trata de una “tarea urgente”.

En esta situación se requieren actuaciones concretas y este es el mensaje de los economistas para el Primer Ministro.

El director de la Federación de Empresarios de Comercio y Servicios, Poul Erik Pedersen, ha manifestado que hubiese preferido que el Primer Ministro danés, Anders Fogh Rasmussen, hubiera presentado iniciativas concretas en el marco del mercado laboral y de la integración, con objeto de poder solucionar el problema de escasez de mano de obra, tanto a corto, como a largo plazo.

En su discurso de apertura del nuevo curso parlamentario, el Primer Ministro danés manifestó que “es una tarea urgente aumentar la mano de obra en el mercado laboral y si el Gobierno no tiene éxito en aumentar los activos, el bienestar se verá afectado”.

El Primer Ministro subrayó que el Gobierno ha modificado el denominado “Acuerdo del Este para la Ampliación de la UE” (Ver apartado de emigración), ha presentado un plan de 13 puntos con objeto de atraer la mano de obra extranjera (ver apartado sobre el empleo), ha modificado el sistema de tarjeta de empleo y ha introducido un sistema de “tarjeta verde”. Por otra parte, el Primer Ministro subrayó que existe la necesidad de aumentar la cantidad de inmigrantes en empleo y que tanto las empresas como los inmigrantes son responsables al respecto.

A la pregunta de si esto es suficiente el jefe del Ejecutivo añadió: “No puedo saberlo. Pero tendremos que hacer algo más. No obstante, de momento opino que se han puesto en marcha muchas iniciativas. Hay medidas a corto plazo y la cuestión de posponer la jubilación del mercado laboral es una medida a largo plazo. Actuamos ahora y también más tarde”.

El director del Consejo Financiero, Jørgen A. Horwitz opina que el Gobierno no podrá evitar una reducción de los impuestos sobre las rentas a personas físicas, si realmente se desean adoptar medidas para aumentar el número de activos en el mercado laboral. Todos estamos de acuerdo en que se necesita mano de obra en el mercado laboral. Es el reto más importante en el marco

económico. Sin embargo, es necesario reformar el sistema fiscal, de manera que el trabajo resulte más rentable y el Primer Ministro no ha hecho alusión a este tema, concluye el director financiero.

Por otra parte, el director de la Sociedad de Ingenieros, Lars Bytoft, opina que las prioridades del Primer Ministro, a efectos del aumento de la mano de obra no están correctamente premeditadas, ya que el Gobierno se centra en la creación de mano de obra sin formación. El Sr. Bytoft comprende que se destinen 600 millones de coronas para los colectivos en desventaja, si bien no se mencionan aquellos colectivos que realmente tienen un efecto considerable.

Varios economistas opinan que, a pesar de que el Gobierno ha presentado una serie de medidas para aumentar el número de personas en el mercado laboral, aún se necesitan muchas más iniciativas con objeto de solucionar los “cuellos de botella” y el aumento de la presión salarial.

Las medidas adoptadas hasta ahora podrían ser adecuadas, pero no ha habido suficientes actuaciones a corto plazo, según el economista del banco Nordea, Anders Matzen, quien opina que la modificación del Acuerdo del Este para la Ampliación de la UE ha contribuido favorablemente, pero no es suficiente.

El economista de Nordea añade que independientemente de las medidas que se adopten, los problemas no podrán ser solucionados importando mano de obra del Este de Europa, ya que se necesitan otras medidas, centradas en la prestación de desempleo y en el colectivo de jóvenes y mayores.

Los economistas de los demás bancos están de acuerdo en que las medidas adoptadas para aumentar el número de personas en el mercado laboral no serán suficientes.

Los políticos también critican al Primer Ministro por la falta de iniciativas destinadas a aumentar la mano de obra. La líder del Partido Social Liberal, Marianne Jelved, ha manifestado: “Es desconcertante que el Primer Ministro no piense en las reformas para solucionar el problema de la escasez de mano de obra. No sólo ahora, sino también en el futuro. Es una postura irresponsable. Se trata de nuestro futuro y la estabilidad de la sociedad de bienestar”.

A pesar de que las organizaciones de economía e industria exigen medidas concretas, su postura frente al discurso de apertura del Parlamento es generalmente favorable.

## **Situación social**

### Las manifestaciones sobre el bienestar

El día anterior a la apertura del nuevo curso parlamentario, el 3 de octubre, fue el día de las protestas en Dinamarca. En un mínimo de 10 ciudades se celebraron manifestaciones en las que los

pedagogos, los profesores de enseñanza general básica, los asistentes a domicilio y los profesores de institutos se manifestaron bajo el lema “Bienestar para Todos”. De esta forma culminaron varias semanas de inestabilidad, bloqueos y manifestaciones.

Las manifestaciones son una consecuencia de los recortes municipales como consecuencia de la fusión de municipios, prevista en la gran reforma estructural de las Administraciones Municipales y Regionales de Dinamarca. Los ahorros se recogen dentro del marco de la enseñanza general básica y del cuidado infantil, según los presupuestos municipales que han sido acordados con el Gobierno danés. Las protestas han sido respaldadas, entre otros, por el Sindicato de Profesores de Enseñanza Básica, el Sindicato de Pedagogos; BUPL, el Sindicato 3F, El Sindicato de Jóvenes del Sector del Metal, El Círculo de Profesores Estudiantes

Todo comenzó el 15 de septiembre en una conversación entre padres a la hora de recoger a sus hijos en un centro de cuidado infantil en la ciudad de Aarhus. El tema que preocupaba a las familias eran los recortes anunciados por el Municipio y, según los padres, esta situación no era aceptable. Esto generó una carta a todos los padres de los demás centros, convocando bloqueos de centros de cuidado infantil. Tres semanas más tarde las huelgas, protestas y bloqueos culminaron en manifestaciones en un gran número de ciudades, inclusive Copenhague, donde la participación fue de alrededor de 15.000 personas.

Según el catedrático Søren Hein Rasmussen, parece increíble que un conflicto local se convierta en algo tan grande, pero la experiencia demuestra que todos los conflictos posteriores a la II Guerra Mundial han tenido la misma evolución, y, en este caso concreto, el factor detonante fueron los presupuestos municipales de la ciudad de Aarhus.

Las huelgas locales y no coordinadas se extienden y las organizaciones aprovechan la oportunidad para canalizar el mensaje. Aquí se refiere al movimiento sindical, especialmente los sindicatos que son los más próximos. No obstante, también los políticos municipales han jugado un papel importante al manifestar que realmente ellos han procedido a llevar a cabo recortes importantes, pero la factura hay que pasarla al Gobierno, que es lo que procede, añade el catedrático, quien subraya que el movimiento sindical no ha iniciado las protestas, sino que ha utilizado la opinión de una parte de la población.

Por otra parte, el catedrático de la Facultad de Empresariales de Copenhague, Ole Thyssen, opina que las fuertes protestas en contra de los recortes en el marco de, por ejemplo, el cuidado infantil, la enseñanza y el sector de la tercera edad se deben a las grandes expectativas de los ciudadanos. En el momento que se ha obtenido un nivel de bienestar, se considera un beneficio que no se puede perder. Los ciudadanos opinan que sólo se puede ir hacia delante y nunca retroceder y el Estado es la garantía del aumento de expectativas.

La presión actual frente a los municipios daneses se debe a la reestructuración de la Administración local y regional de Dinamarca con entrada en vigor a partir del 1º de enero de 2007. La agrupación de municipios ha generado costes únicos, si bien la Federación de Municipios daneses ha pactado el acuerdo presupuestario con el Gobierno para el año 2007 en el que se ha tenido en cuenta esta situación.

La realidad es que en el 2007 el gasto de los municipios superará lo acordado con el Gobierno en 932 millones de coronas.

Así las cosas, todos los alcaldes han aceptado llevar a cabo recortes para poder cumplir con el acuerdo, aunque reconocieron que resultaría difícil, debido a varias razones: por una parte, se ha llegado a un acuerdo con el Gobierno relativo a un crecimiento limitado de los costes y, por otra parte, el proceso de compensación económica intermunicipal redistribuye grandes tareas y miles de millones de coronas.

A la vista de esta situación y con los antecedentes históricos, los municipios daneses desean que el Gobierno asuma la situación si no es posible cumplir con lo dispuesto en el acuerdo referente a los marcos presupuestarios.

Los alcaldes socialdemócratas presionaron para dialogar con el Gobierno respecto a nuevas asignaciones, argumentando que los beneficios de muchos municipios derivados de las reformas han sido mínimos y, por tanto, se ven presionados a llevar a cabo recortes injustos.

No obstante, los requisitos socialdemócratas fueron denegados por una gran mayoría en la Federación de Municipios.

Por su parte, el presidente de la Federación de Municipios, Eric Fabrin, ha subrayado que existe un problema a abordar, si no se cumple lo acordado.

El portavoz político del Partido Liberal, Troles Lund Poulsen, descarta en nombre del Gobierno, la celebración de una nueva reunión y añade que la propuesta socialdemócrata no refleja la falta de recursos, sino que se trata de una campaña socialdemócrata llevada a través de la Federación de Municipios.

El primer ministro danés, Anders Fogh Rasmussen (liberal), considera injusto que los niños y los padres hayan sido tomados como rehenes en “una lucha política contra el Gobierno fundamentada en una base incierta”.

Por otra parte, en su discurso de apertura del nuevo curso parlamentario, el Primer Ministro mantuvo que nunca se han destinado tantos recursos al bienestar como durante su mandato y aseguró que el

consumo público para el próximo año excederá en 31.000 millones de coronas, el correspondiente al 2001, fecha en la que asumió el poder el gobierno liberal.

La paradoja del problema ha sido el superávit estatal equivalente a 80.000 millones de coronas que, según los partidarios de las manifestaciones, deberán destinarse a la mejora del bienestar y así evitar los recortes acordados en el plano municipal.

Ante esta situación, el Primer Ministro reconoció que en la actualidad se ha alcanzado la tasa de empleo más alta y la tasa de desempleo más baja en los últimos 30 años y, esto es excepcional desde una perspectiva histórica. También resaltó el estable superávit de los presupuestos públicos y de la balanza de pagos. No obstante, el jefe del Ejecutivo intentó explicar la razón de los recortes de los municipios y por qué el Estado no puede aportar más recursos; se trata de que los municipios ricos, con un elevado nivel de servicios, que se reagrupan con otros municipios, de bajo nivel de servicios, tendrán que encontrar un término medio de servicios. En el caso contrario, la reforma estructural de los municipios resultaría “irresponsablemente costosa”, añadió el Primer Ministro subrayando que esto es “solidaridad” y también “una actuación responsable desde la perspectiva económica”, ya que si los municipios ofrecieran el nivel de servicios más elevado, tal y como ocurrió en los años 70, se llegaría a una situación caótica. Aquí se refiere a la reforma de compensación intermunicipal.

Por otra parte, el Primer Ministro señaló que sería irresponsable asignar recursos a los municipios con cargo a los 80.000 millones de coronas que suponen el superávit, ya que Dinamarca todavía cuenta con deudas externas de alrededor de 500 millones de coronas y, además en la historia de Dinamarca, las autoridades locales nunca han tenido más recursos disponibles que durante el 2007, a pesar de la inquietud de la población respecto a los costes y la oposición de la izquierda.

Finalmente, el jefe del Ejecutivo manifestó: “Permitidme que deje claro y cementado: este Gobierno no desea repetir los escándalos económicos de los años 70. Nunca ha habido tanto dinero destinado al consumo público como es el caso en el año 2007. Exigir más recursos sería una política irresponsable”. Esto fue una referencia indirecta a la propuesta socialdemócrata basada en aumentar las concesiones económicas a los municipios.

En general, los partidos de la oposición exigen un nuevo acuerdo municipal con un aumento de las asignaciones a los municipios, pero basándose en diferentes modelos y, por tanto, el ministro del Interior, Lars Løkke Rasmussen (liberal), pone en tela de juicio un posible acuerdo en el seno de la oposición.

El primer ministro, Anders Fogh Rasmussen (Liberal) y el ministro de Economía, Bendt Bendtsen (conservador) tuvieron una reunión en octubre en la que acordaron que el Gobierno se mantiene firme en su postura: los municipios no obtendrán recursos adicionales, ya que el Gobierno considera

que los costes extraordinarios generados por la fusión de municipios han sido integrados en los acuerdos ya pactados con los municipios. Por otra parte, el Gobierno es de la opinión que la presión frente al Gobierno irá disminuyendo a medida que va pasando el tiempo.

Por su parte, el Banco Nacional de Dinamarca y los “sabios” del Consejo Económico descartan una propuesta basada en concesiones económicas adicionales a los municipios daneses, debido a que puede contribuir a un recalentamiento de la economía y perjudicar el actual auge económico. Además, los expertos reconocen que gran parte del superávit financiero estatal son ingresos únicos que tendrán que utilizarse para reducir la deuda pública y ahorrar para financiar el aumento de la población de tercera edad.

El Ministro danés de Finanzas,, Thor Pedersen (liberal), ha manifestado que durante el actual Gobierno no se han producido recortes en los municipios, si bien en los años 90, durante el Gobierno socialista de Poul Nyrup Rasmussen, esto sí ocurrió.

El Sr. Thor Pedersen, hizo referencia a las cifras de la Central Nacional de Estadísticas que revelan que el consumo municipal en 1994 y 1995, período de gobierno socialdemócrata, se redujo en el orden del 0,3% y del 3,1%. Por el contrario, en el 2002 y en el 2005, bajo el mandato del actual Gobierno, se ha registrado un aumento del consumo municipal de entre el 1,4% y el 2,2%. Esto demuestra un contraste respecto a las acusaciones del Partido Socialdemócrata.

Según la portavoz socialdemócrata, Pia Gjellerup, la evolución en los costes de los servicios municipales –que, según ella es lo más interesante- no ha registrado un crecimiento tan bajo desde los 80.

Por otra parte, la representante socialdemócrata ha resaltado que durante el gobierno del actual Primer Ministro, Anders Fogh Rasmussen, ha habido un crecimiento medio en los costes de los servicios municipales del 0,6%, mientras que el crecimiento durante el gobierno socialdemócrata fue del 1,2% y del 2,6%.

Esto ha sido descartado por el actual ministro de Finanzas, Thor Pedersen, quien añade que la portavoz socialdemócrata compara cifras y métodos erróneos, ya que sólo existe un método para efectuar los cálculos anteriores al 1999 y es basándose en las cifras referentes a la economía nacional respecto a los servicios municipales, efectuados por la Central Nacional de Estadísticas, puesto que no existen otros datos anteriores a 1999.

#### Opiniones de expertos

El miembro de la Comisión de Bienestar, el economista Jørn Henrik Petersen de la Universidad danesa Syddansk Universitet, ha manifestado que los políticos se enfrentan a un problema

pedagógico, ya que no han sido capaces de convencer a la población de que es indispensable reducir la deuda, con objeto de financiar la sociedad de bienestar a largo plazo, a medida que va aumentando la cantidad de personas mayores. La presión frente a la asignación de recursos puede ser muy fuerte, si los políticos no convencen a la población de que los cambios demográficos futuros exigen la amortización de la deuda.

Uno de los argumentos de los manifestantes ha sido evitar los recortes, mediante la asignación de recursos procedentes del superávit estatal.

El director del Instituto de investigaciones, Jørgen Søndergaard, considera preocupante que una gran mayoría de los ciudadanos daneses opinen que hay que utilizar miles de millones para mejorar los servicios en estos momentos.

En opinión del Sr. Søndergaard, la cuestión real en la actual situación no es si hay recursos suficientes para mejorar los servicios públicos, sino que no hay suficiente mano de obra para realizar las tareas. Por ejemplo, ya no quedan médicos, ni enfermeras en el paro. Y a largo plazo tampoco habrá recursos indefinidos, ya que aumentará el número de personas mayores y disminuirá la cantidad de personas activas. La actuación más responsable será reducir la deuda.

Según un estudio, hay un gran número de daneses que desean destinar el superávit a mejoras del bienestar. No obstante, la orientación política es obvia, ya que los electores socialdemócratas se inclinan en aumentar los costes del bienestar, mientras que los liberales prefieren amortizar la deuda.

#### Las cifras del bienestar danés:

- Cuidado infantil

Pago de cuotas por parte de los padres destinadas al cuidado infantil  
Costes en porcentaje de los ingresos netos de una familia integrada por 2 padres con una media de ingresos salariales y 2 hijos en cuidado infantil

Gran Bretaña	26
Holanda	21
Francia	18
Bélgica	13
Islandia	12
Noruega	11
<b>Dinamarca</b>	9
Finlandia	8
Suecia	
Alemania	6

Los costes de algunos países de la OCDE destinados al cuidado de niños comprendidos entre 0 y 6 años, reflejados en el porcentaje del PIB (2004)

<b>Dinamarca</b>	2,1
Suecia	1,7
Noruega	1,7
Finlandia	1,8
Francia	1,0
Gran Bretaña	0,5
Holanda	0,9
Alemania	0,9

- Escuela de Enseñanza Básica

Costes anuales por alumno, en porcentaje del PIB (cifras del 2001)

Islandia	3,5
Noruega	3,4
<b>Dinamarca</b>	3,0
Suecia	2,9
Francia	2,8
Holanda	2,5
Finlandia	2,3
Alemania	2,2
Bélgica	1,5
Inglaterra	1,3

Los costes por alumno (2001)

En Dinamarca los costes por alumno de 1º a 6º curso de Enseñanza Básica ascendieron a 44.604 coronas y por alumno de 7º a 9º curso a 45.082 coronas, situándose en uno de los primeros puestos de la OCDE.

Cantidad de alumnos por clase, promedio público y privado (2004)

Gran Bretaña	24,3
Holanda	22,2
Alemania	22,1
Bélgica	20,6
Dinamarca	19,3
Islandia	17,1

- Institutos

Costes por alumno\* (2001)

Noruega	57.964
Alemania	54.389
Francia	52.333
<b>Dinamarca</b>	50.254
Islandia	43.409
Suecia	39.044
Finlandia	34.979
Holanda	34.820

Costes anuales por estudiante\*, en porcentaje del PIB (2001)

Bélgica	2,8
Gran Bretaña	2,6
Islandia	1,5
Francia	1,5
<b>Dinamarca</b>	1,3
Suecia	1,3
Finlandia	1,2
Noruega	1,2
Alemania	1,2
Holanda	0,8

Edad al terminar una enseñanza secundaria superior

Islandia	20
<b>Dinamarca</b>	19-20
Finlandia	19
Suecia	19
Alemania	19
Noruega	18-19
Francia	18-19
Bélgica	18
Holanda	17-18

- Atención a la tercera edad

Beneficiarios de asistencia a domicilio, porcentaje de personas a partir de los 65/67 años con relación al total de población:

<b>Dinamarca</b>	25
Gran Bretaña	20
Noruega	20
Holanda	14
Finlandia	11
Suecia	9
Alemania	7

Total de costes públicos destinados a la atención a la tercera edad, en porcentaje del PIB 2000:

<b>Dinamarca</b>	3,0
Suecia	2,8
Holanda	2,5
Gran Bretaña	1,7
Finlandia	1,6
Bélgica	0,8
Francia	0,7

Personal a la atención de la tercera edad en los Países Nórdicos Calculado en personas en jornada completa

Por 100.000 – mayores de 67 años

Suecia	16.249
Noruega	15.222
<b>Dinamarca</b>	14.253
Finlandia	6.328

## **FRANCIA**

### **COMENTARIO GENERAL**

---

Según las previsiones del INSEE (Instituto Nacional de Estadística y Estudios Económicos) el crecimiento económico en 2006 alcanzaría un 2,3%, previsión acorde con la del Ministerio de Economía, que lo situaba entre un 2 y un 2,5%. El INSEE aumentó sus previsiones precedentes (inicialmente vaticinó un 2%) debido fundamentalmente a los resultados del segundo trimestre que muestran un aumento del PIB de 1,2%. El crecimiento económico está propulsado por el consumo de

las familias que gastan parte de sus ahorros y, además, han visto aumentado su poder adquisitivo con respecto al año precedente. Poder adquisitivo que se verá favorecido por el descenso de la inflación constatado en septiembre.

Las elecciones presidenciales de 2007 siguen ocupando gran parte de la actualidad, aunque esta vez las miradas se fijan preferentemente en los problemas que atraviesa la mayoría parlamentaria. Las declaraciones y críticas cruzadas entre los partidarios de Nicolas Sarkozy y de Jacques Chirac y la evocación de las posibles candidaturas del Primer Ministro, Dominique de Villepin y Michèle Alliot-Marie (Ministra de Defensa) parecen confirmar la tensa situación en el seno de la mayoría parlamentaria. Sin embargo, los sondeos de opinión siguen dando como candidato de la derecha con más posibilidades de ser elegido Presidente de la República al ministro del Interior y presidente de la UMP, Nicolas Sarkozy.

Para disminuir el déficit del seguro de enfermedad se han evocado varias medidas de ahorro de gastos sanitarios. La Alta Autoridad de Salud ha hecho entrega al Ministro de Sanidad, Xavier Bertrand, de un informe relativo a la supresión del reembolso de medicamentos terapéuticamente considerados poco eficaces. Ya en febrero de este año se redujo el porcentaje de reembolso de un grupo de medicamentos y el 1 de marzo, se suprimió el reembolso de otros 156. Los motivos invocados eran su dudosa o escasa eficacia terapéutica.

Ahora se propone la supresión del reembolso de otra serie de medicamentos, esencialmente vasodilatadores. El ministro de Sanidad ha optado por mantener estos medicamentos dentro de la lista de productos reembolsables, aunque con una tasa de reembolso inferior a la actual. Según el ministro, la decisión adoptada está motivada, entre otras razones, en que estos medicamentos están siendo ampliamente utilizados por sectores importantes de la población y suprimir su reembolso supondría decir a estos pacientes que no han sido tratados, durante años, de manera eficaz.

Otra medida que supondría un ahorro del gasto en el seguro de enfermedad es la intensificación del control y sanciones a los infractores de la normativa sanitaria. En una entrevista concedida al periódico "le Parisien" el ministro de Sanidad Xavier Bertrand ha hablado de la situación financiera actual del seguro de enfermedad y ha advertido a los asegurados y médicos que infringen la legislación que "la hora de las sanciones ha llegado". Mediante la represión de las conductas fraudulentas se espera ingresar 100 millones de euros en la cuentas del seguro de enfermedad. En relación con ello, se anunció la creación, en los próximos días, de un comité nacional de lucha contra los fraudes y un incremento de los controles en ciertos sectores: subsidios familiares; cumplimiento de los requisitos para la apertura de derecho a la cobertura médica universal (CMU, que da acceso gratuito a la asistencia sanitaria para las personas en situación precaria); fraudes en las bajas medicas laborales.

Las últimas cifras del paro publicadas por el INSEE reflejan un incremento del número de desempleados en el mes de agosto, poniendo fin a varios meses de disminución de la tasa de paro. Los resultados de los próximos meses permitirán decir si se trata de un elemento puntual o si estamos en presencia de un cambio de tendencia.

El Gobierno no obstante, continúa desarrollando los incentivos de vuelta al empleo. Así, en aplicación de lo dispuesto en la Ley de 23 de marzo de 2006 se han publicado varios decretos que permiten compatibilizar una actividad profesional y la percepción de rentas sociales mínimas. Con estas medidas se espera integrar en el mercado laboral aquellas personas que se sienten, en cierta forma, excluidas del sistema.

Por su comparecencia ante el Consejo Económico y Social, el Presidente de la República quiso dejar patente la importancia que acuerda al diálogo social. En dicho Consejo abordó lo que considera las líneas fundamentales que debe seguir la reforma del diálogo. Para el Presidente es necesario salir de la lógica de conflicto, "muy arraigada en nuestro país" y adoptar una cultura de negociación, compromiso, y responsabilidad. Dirigiéndose a los interlocutores sociales, pide a unos y otros que aceleren su evolución: a los sindicatos les pide que se liberen de su antigua tradición basada excesivamente en la protesta y que desemboca, a menudo, en el conservadurismo y a las organizaciones patronales que no adopten un enfoque limitado a los intereses de la empresa y que no consideren los aumentos salariales como frenos al crecimiento. El Estado, por su parte, debe precisar la hasta ahora abstracta concepción del "interés general."

Expresó el deseo de que todos los años, el Primer Ministro haga una declaración ante el Consejo Económico y Social sobre el estado social de la nación y que no se pueda adoptar ninguna reforma de la legislación laboral sin que los interlocutores sociales hayan tenido la posibilidad real de negociarla. Tampoco podrá presentarse ante el parlamento ningún proyecto de ley sin que los interlocutores sociales hayan sido previamente consultados

La situación en los barrios periféricos es tensa y así se ha podido comprobar a medida que se aproxima el aniversario de los hechos que sirvieron de detonador de las graves revueltas del otoño de 2005: se han producido violentas agresiones contra agentes de policía en dichos barrios el 19 de septiembre, y el 1 de octubre. También se han quemado varios autobuses de viajeros provocando graves quemaduras a una joven usuaria del transporte. Aunque los incidentes han sido numerosos y han tenido lugar en varias zonas geográficas del país, su intensidad, número o violencia no son comparables ni han revestido, en absoluto, la importancia del año pasado.

---

## PRINCIPALES MEDIDAS DEL PROYECTO DE LEY DE PRESUPUESTOS GENERALES DEL ESTADO PARA 2007 <sup>4</sup>

---

El Proyecto de Ley de Presupuestos Generales del Estado para 2007 ha sido aprobado el 27 de septiembre por el Consejo de Ministros. Cuando solo faltan ocho meses para la celebración de las elecciones presidenciales de 2007, el ministro de Economía y Finanzas, Thierry Breton, y el ministro delegado para los Presupuestos, Jean-François Copé, han presentado un “paquete fiscal” con un número de medidas fiscales más restringido que el año anterior, medidas orientadas a ciertos objetivos económicos y sociales muy determinados.

### Fiscalidad

#### Desarrollo de medidas aprobadas por los presupuestos del año anterior

Después de dos años de pausa, la disminución del IRPF seguirá su curso, tal y como se había previsto el año pasado. Así, para la imposición de la renta de 2006, el baremo se reducirá de siete a cinco grupos impositivos. En contrapartida, se suprimirá la deducción de 20% de la que se benefician los trabajadores asalariados. Los nuevos tipos de imposición serán así de 5,5%, 14%, 30% y 40%. Pero, para que los contribuyentes que no se beneficiaban de la deducción de 20% no puedan acogerse a “una ventaja fiscal excesiva”, se corregirán los límites de ciertas deducciones.

Como la reforma del IRPF estaba ya prevista en la Ley de Presupuestos para 2006, el Proyecto de Presupuestos para 2007 prevé revalorizar en +1,8% (previsión de la evolución del IPC para 2006), los grupos impositivos y los umbrales asociados al baremo del IRPF.

Entre las llamadas medidas de acompañamiento, figura la posibilidad para el contribuyente de beneficiarse, desde el principio de 2007, de una reducción de 8% del importe de los pagos provisionales a cuenta o de las deducciones mensuales, con el límite de 300 euros.

Otra medida aprobada el año pasado, cuya plena aplicación se realizará en 2007, es el llamado “blindaje fiscal” o techo del tipo impositivo global máximo, fijado al 60% de los ingresos respecto a la totalidad de los impuestos directos (IRPF, Impuesto sobre el Patrimonio, IBI e impuesto local por vivienda habitada). Esta “refundición global” del IRPF debería costar 3.900 millones de euros.

Se añade también este año la revalorización de la Prima para el Empleo (PPE), en particular, para las personas que trabajan a tiempo parcial, medida igualmente aprobada en los presupuestos para 2006 y cuyo coste se estima a 1.000 millones de euros. Sin embargo, su importe máximo –que fue fijado en la Ley de Presupuestos para 2006 en 809 euros- debería aumentar a 948 euros en 2007. El coste suplementario de la medida se estima a 500 millones de euros.

---

<sup>4</sup> *Liaisons Sociales – Bref Social* n° 14715 de 29 de septiembre de 2006.

Recordemos que conforme a las medidas de ajuste tomadas el año pasado, el límite de exoneración de la contribución patronal para la adquisición por el trabajador de tiques-restaurante, pasará de 4,89 euros a 4,98 euros, el 1º de enero de 2007.

Por último, recordemos que el artículo 79 de la Ley de Presupuestos Generales del Estado para 2006 aumentó la tasa del crédito de impuesto para la guarda y cuidado de los hijos de corta edad de 25% a 50%, para los gastos efectivamente realizados, a partir del 1º de enero de 2006, con el límite de 2.300 euros (es decir como mínimo 1.150 euros sobre los ingresos de 2006).

### Nuevas medidas

Una de las innovaciones del Proyecto de Ley de Presupuestos para 2007 es que la reducción del impuesto concedida a las personas mayores dependientes por tener que residir de manera prolongada en establecimientos especializados, se extenderá a los gastos suplementarios relativos al alojamiento y alimentación. Además, el “techo” de la reducción de impuesto pasará de 3.000 a 10.000 euros. La reducción de impuesto igual a 25% de los gastos reales pagados será, como máximo, de 2.500 euros. El coste presupuestario se calcula a 70 millones de euros.

En lo que se refiere a ciertas medidas relativas a las empresas, figuran, en particular:

- La creación, para las empresas llamadas “gacelas” (con efectivos comprendidos entre 20 y 250 trabajadores, cuya masa salarial aumentó al menos un 15% durante dos años consecutivos) de una reducción de 100% del impuesto sobre las sociedades. Esta reducción de impuesto –que se aplica a los ejercicios comprendidos entre el 1º de enero de 2006 y el 1º de enero de 2009- será decreciente si el aumento de la masa salarial es inferior al 15%.
- El reembolso inmediato, para estas mismas empresas, del crédito de impuesto para investigación.
- El aplazamiento durante un año del pago de las cotizaciones sociales relativas a toda nueva contratación.
- La prolongación –del 31 de diciembre de 2006 al 31 de diciembre de 2010- de la reducción de impuesto relativa a las inversiones en las Pyme (dispositivo “Madelin”).
- La reorganización del régimen de pago del impuesto sobre sociedades, para aquellas cuyo volumen de negocios es como mínimo de 500 millones de euros.
- La distribución de la deducción de gastos de adquisición de títulos de participación

### **Disminución de impuestos, del déficit y de la deuda en 2007**

El Gobierno ha sido prudente en cuanto a las hipótesis macroeconómicas para elaborar los presupuestos de 2007, optando por un abanico de crecimiento comprendido entre 2% y 2,5%,

idéntico al de 2006. Previsiones que se ajustan a las que ha publicado recientemente el FMI, que prevé un crecimiento del PIB de 2,3% para 2007.

#### Mejora del empleo y del poder adquisitivo

A pesar de la ralentización prevista de la economía americana, el crecimiento mundial debería ser importante, calculándose en un 4,2% en 2007, después de 4,8% en 2006. En la zona euro, la actividad debería primero ralentizarse para progresar a un ritmo próximo al 2% en 2007, después de 2,5% este año y traduciría, en primer lugar, el efecto “depresivo” sobre la demanda de las familias del aumento del IVA en Alemania, el 1º de enero de 2007.

En Francia, la actividad permanecería “dinámica”, sostenida por el consumo de los hogares -que se beneficiarían de una inflación estable (+1,8% como media en 2006) y de la progresión del poder adquisitivo (se espera +2,8% en 2007, después de 2,25% en 2006)- e igualmente sostenida por el aumento de la Prima para el Empleo y la disminución de impuestos, así como de la mejora de la situación del empleo. El Gobierno cuenta con la creación de 240.000 empleos en 2007, es decir casi tanto como en 2006, de los cuales 150.000 en el sector mercantil no agrícola. La inversión de las empresas progresaría al mismo ritmo que en 2006 (+3,5%). En cambio, la demanda mundial de bienes pasaría de +9% ese año a +6% en 2007.

#### Disminución del déficit y de la deuda

Para 2007, el Gobierno prevé un esfuerzo suplementario en el control de gastos del Estado. Los gastos solo deberían progresar +0,8% en volumen, en 2007, es decir un punto menos que la inflación, gracias, en particular, a las ganancias de productividad. Los gastos del presupuesto general se establecerían en 267,8 mil millones de euros. A estructura presupuestaria constante con relación a 2006, se elevarían a 268,3 mil millones de euros, es decir 2,2 mil millones más que en 2006. De este aumento, 1,2 mil millones corresponden a un aumento de las pensiones pagadas por el Estado y las subvenciones a los regímenes de jubilación bajo el efecto del aumento de personas que se jubilan.

Gracias a la mejora del crecimiento en 2006, el Gobierno estima en 5,1 mil millones de euros los suplementos fiscales generados, que serán afectados a la reducción de la deuda pública: 1,7 mil millones de euros suplementarios vendrían del IVA, 2,2 mil millones del impuesto sobre las sociedades y 0,7 mil millones del IRPF. En 2007, los ingresos presupuestarios se beneficiarían de una progresión “espontánea” de las entradas fiscales de 13,4 mil millones de euros, de los cuales 6,6 mil millones serán absorbidos por la reforma fiscal aprobada por la Ley de Presupuestos para 2006 y aplicable en 2007 (reforma del baremo del IRPF; aumento de la PPE, instauración de una tasa global máxima de imposición y 0,8 mil millones de euros para nuevas medidas). A estructura constante, los ingresos fiscales alcanzarían 267,2 mil millones de euros y los ingresos no fiscales 26,6 mil millones. Después de haber tenido en cuenta las deducciones sobre los ingresos destinados a las entidades locales (49,4 mil millones) y a la Unión Europea (18,7 mil millones), los ingresos totales neutros quedarían en 225,9 mil millones de euros en 2007.

El déficit del Estado se reduciría así, pasando de 42,7 mil millones de euros este año a 41,6 mil millones en 2007. En total, y teniendo en cuenta la situación presupuestaria de las demás administraciones públicas (organismos diversos de administración central, entidades locales, administraciones de Seguridad Social), el déficit público pasaría de 2,7% del PIB en 2006 a 2,5% en 2007. La deuda pública se reduciría en 2 puntos de PIB este año y en 1 punto suplementario en 2007, en que alcanzaría 63,6% del PIB, un nivel bastante superior al 60% anunciado por Bruselas.

#### 15.002 supresiones de puestos.

Para el Gobierno, el control de los gastos del Estado pasa por una reducción del número de funcionarios y su redistribución, sacando partido del aumento de las jubilaciones en la Función Pública del Estado (más de 70.000 jubilaciones previstas en 2007). El presupuesto para 2007 prevé así 15.002 supresiones de puestos en equivalente a tiempo completo, de los cuales 7.103 en Educación Nacional, 3.000 en Defensa y 2.988 en Economía y Finanzas. Por otra parte, con las medidas de orden y de descentralización, serán más de 28.000 funcionarios los que saldrán de la Administración del Estado en 2007. En total, el máximo de autorización de empleos será de 2.300.000 en 2007 (en equivalente a tiempo completo), frente a 2.340.000 en 2006.

Otro elemento de control de los gastos del Estado: los “auditores de modernización”, que han permitido “identificar” 3.000 millones de euros de ganancias potenciales de productividad en tres años y el Estado espera identificar, de ahora a tres años, 6 a 7 mil millones de euros de ganancias futuras de productividad.

#### **Aumento del presupuesto para trabajo y empleo en 5,8%**

El ministro de Empleo, Cohesión Social y Vivienda, Jean-Louis Borloo, declaró estar satisfecho del presupuesto otorgado para 2007, en el momento de la presentación -el 27 de septiembre- de las tres misiones encomendadas -en el marco de la Ley Orgánica sobre las Leyes de Presupuestos Generales del Estado- a su Ministerio: dos de ellas ministeriales, “Trabajo-Empleo” y “Vivienda-Ciudad” y una tercera interministerial, “Solidaridad-Integración”, que incumbe igualmente al Ministerio de Sanidad. En total, en el Proyecto de Ley de Presupuestos para 2007, los medios del Ministerio – incluyendo los créditos presupuestarios, los gastos fiscales y las exoneraciones de cargas- se elevan a 62 mil millones de euros, lo que supone un aumento de 5,8% con relación a los presupuestos para 2006 (58,7 mil millones de euros).

#### “Trabajo-empleo”

Los medios destinados a “Trabajo-Empleo” se elevan a cerca de 41,8 mil millones de euros, lo que supone casi un 6% más que en 2006, incluyendo:

- los créditos para gastos: 12,64 mil millones de euros, frente a 13,6 mil millones aprobados para 2006. Como el año pasado, “Trabajo-Empleo” representa el 60% del conjunto de los créditos para gastos autorizados;
- las exoneraciones de cargas: 19,84 mil millones de euros;
- los gastos fiscales, como la Prima para el Empleo y las deducciones del IRPF –por los particulares- por el empleo de un trabajador a domicilio: 8,3 mil millones de euros. Para explicar la disminución de créditos para gastos, Jean-Louis Borloo, indica que el Ministerio espera que los debates actuales con los gestores del régimen del seguro de paro van a proceder a la anulación de una antigua deuda cruzada entre el Estado y la UNEDIC (órgano gestor del seguro de paro) que permitirá un suplemento para el Ministerio de 600 millones de euros.

“Trabajo-Empleo” comprende cinco programas, dedicándose el 83% de los créditos al programa “Acceso y retorno al empleo” (6,157 mil millones de euros) y al “Acompañamiento de las mutaciones económicas, sociales y demográficas” (4,39 mil millones de euros). Así, en el marco de los dispositivos de acceso y retorno al empleo, el presupuesto para 2007 debería permitir aumentar el número de los siguientes contratos subvencionados: “Contrato de Futuro”, “Contrato de Inserción-Renta Mínima de actividad”, “Contrato de Acompañamiento al Empleo”, “Contrato Iniciativa-Emplo”. En lo que se refiere a los dispositivos a favor de los jóvenes, se han previsto 275.000 Contratos de Aprendizaje, 142.500 Contratos de Profesionalización –de los cuales 135.000 para los jóvenes- y 500 “Recorridos de Acceso a la Función Pública”.

El programa “Desarrollo del Empleo”, que agrupa diversos dispositivos de bonificación de cargas sociales, dirigidos a sectores o territorios específicos pero también y, sobre todo, a los servicios a la persona, representa 1,25 mil millones de euros (10% de los créditos).

Los programas “Mejora de la calidad del empleo y de las relaciones de trabajo” y “Gestión y Evaluación de las Políticas de Empleo” disponen respectivamente de 83,4 millones de Euros (1% de los créditos), y de 741 millones de euros (6%).

#### “Solidaridad e integración”

El proyecto de presupuesto –interministerial- para “Solidaridad e Integración” se eleva a 1,535 mil millones de euros, repartidos entre los programas siguientes:

- “Prevención de la Exclusión e Inserción de Personas Vulnerables” (1,05 mil millones de euros).
- “Igualdad entre hombres y mujeres”, que financia las acciones específicas para las mujeres, con el fin de reducir las desigualdades constatadas, en particular, en materia profesional y social (28 millones de euros)
- “Acogida de extranjeros e integración”, que reagrupa en particular las políticas de integración de los inmigrantes (455 millones). Este programa se apoya en la Agencia Nacional para la

Cohesión Social e Igualdad de Oportunidades, la Alta Autoridad de Lucha contra las Discriminaciones y para la Igualdad y la Agencia Nacional de Acogida de los Extranjeros y de las Migraciones.

## GRECIA

### **COMENTARIO GENERAL**

---

#### **Situación política**

El 22 de octubre se concluyeron las elecciones administrativas en Grecia. En el primer turno, Nueva Democracia ganó en 25 provincias sobre 52, el PASOK en 15 y Sinaspismos (Coalición de izquierda, sostenida por PASOK) en dos. Ocho provincias cambiaron partido: Aetoloakarnania y Pella pasaron de Nueva Democracia a PASOK, mientras que Thesprotia, Corfu, Kozani, Florina, Halkidiki y Grevena pasaron de PASOK a Nueva Democracia.

En Atenas fue elegido Nikitas Kaklamanis y en el Pireos, Panayotis Fassoulas

Al concluirse la segunda vuelta, el Primer Ministro, Kostas Karamanlis, expresó su satisfacción por «la organización excelente y ejemplar», congratulándose con el ministro de Interior, Administración Pública y Descentralización por su trabajo responsable y coordinado. Karamanlis también subrayó que el Gobierno cooperará sin discriminaciones con los nuevos elegidos.

Según los datos oficiales del balotaje en las dos mayores provincias, en Salónica ganó Vassilis Papageorgopoulos (Nueva Democracia) y en Patras, Andra Fouras (Pasok). De las otras siete provincias en las que había balotaje, Nueva Democracia ha ganado en Arkadia y en Creta-Hania, mientras que Pasok ha ganado en Karditsa, Cefalonia, Lefkada, Magnisia y Serres.

#### **Situación económica y social**

El ministro de Economía, Alogoskoufis, ha presentado la nueva Ley de Presupuesto para 2007, que evidencia, como ya se suponía, pasos muy moderados por parte del Gobierno. Por lo que se refiere al aumento de los sueldos, la única cosa que ha garantizado el ministro es que los aumentos superarán la tasa de inflación prevista (3%).

Esto significa que, por tercer año consecutivo, los empleados públicos no verán ninguna mejora real en el sueldo. El Ministro ha declarado también que la única excepción concierne a las clases sociales más débiles y particularmente a los pensionistas del OGA (Caja de Previsión Social de los agricultores) y que aumentará el suplemento para los perceptores de pensiones asistenciales:

- Las pensiones del OGA aumentarán 50 euros mensuales, alcanzando los 280 euros, mientras que en 2008 llegarán hasta los 330 euros.
- El suplemento para los perceptores de pensión asistencial aumentará 35 euros, alcanzando los 195 euros en 2007 y los 230 en 2008.
- La prestación por desempleo corresponderá al 55% del sueldo mínimo, es decir un aumento de 56,5% mensual, alcanzando los 367 euros.
- Los gastos del Ministerio de Educación aumentarán el 5,9%, menos que en 2006 (8,1%), por un total del 3% del PIB.

Según un estudio de las Asociaciones de Artesanos, Comerciantes y pequeños Empresarios, en colaboración con el OAED y la Universidad de Economía de Creta, una pequeña empresa sobre tres, está en riesgo de quiebra, y la situación va a empeorar en el próximo futuro, ya que las inversiones serán inferiores a las que serían necesarias.

Según el mencionado estudio:

- En el pasado semestre, el 46% de las empresas registró una disminución del volumen de negocios, y sólo el 19,3% registró un aumento.
- En el próximo semestre, el 36,6% de las empresas prevé una ulterior disminución.
- El 37% de los pequeños empresarios cree que el sistema fiscal representa el obstáculo más grande al desarrollo de las PYMES.

#### Producción Industrial.

Según los datos del Servicio Nacional de Estadística, en el mes de septiembre el índice de producción industrial bajó un 2,6% respecto del mismo mes del año anterior.

En los primeros nueve meses de 2006, la tasa media de producción industrial ha registrado un aumento del 0,8%, frente al 1,6% que se había registrado en 2005.

#### Inflación

Según los datos del Servicio Nacional de Estadística, en el mes de octubre se registró un aumento del índice de los precios de consumo del 2,8% respecto del mismo mes del año anterior. En comparación con el mes de septiembre los precios aumentaron el 0,6% frente al 0,7% que se registró en 2005. El índice de variación interanual (noviembre 2005 - octubre 2006) ha presentado un crecimiento del 3,3% frente al 3,5% del año pasado.

## ITALIA

### COMENTARIO GENERAL

---

#### **Situación política**

La situación política está teniendo una evolución muy poco positiva, y para ambas coaliciones, la de centroizquierda, de mayoría, y la de centroderecha, de oposición.

El debate sobre el proyecto de Ley de Presupuestos para 2007 ha monopolizado la atención y ha evidenciado, por una parte, la fragilidad de la mayoría y, por otra, la disolución de la oposición.

Es comprensible, y casi fisiológico, que en un sistema de bicameralismo perfecto y con una Cámara, el Senado, en la que la mayoría es apenas suficiente, la coalición de Gobierno, y éste último, queden expuestos al chantaje no sólo de uno cualquiera de los nueve partidos que la integran, sino incluso de pequeñas corrientes internas de los partidos. Es lo que le está ocurriendo a la coalición que apoya a Romano Prodi, debido a la casi nula homogeneidad entre algunos de sus componentes, a la importancia de la ley de presupuestos, y a que la escasez de los recursos no permite satisfacer las prioridades de todos.

Menos comprensible es la evolución disolutiva del centroderecha, que impide a esta coalición una actuación unitaria y fuerte, capaz de crear serias dificultades a la mayoría. El desfavorable resultado de las elecciones de abril de 2006 ha evidenciado lo que ya parecía claro con la parte final de la anterior legislatura: los partidos que la integran han acentuado su independencia. Así, los centristas de UDC marchan autónomamente y la Lega Nord se mantiene fiel, pero podría cambiar de coalición si se le promete el federalismo. Es verdad que algunos destacados representantes del centroderecha niegan la profunda crisis de la coalición, asegurando que «marchamos separados, pero atacamos unidos», pero lo que se ve no es precisamente lo que se dice.

Ambas coaliciones, pues, están atravesando momentos críticos, pero la de la mayoría podría superarlos una vez aprobada la ley de presupuestos, mientras que la de oposición necesitará proceder a un profundo análisis de su situación y reconstruir la coalición sobre bases nuevas.

Todo ello si las contradicciones y los conflictos internos no desembocan en la que algunos comentaristas definen "la explosión de la mayoría" que, considerado el delicado equilibrio de fuerzas en el Senado, podría producirse incluso por error o por exceso de confianza, como le ocurrió al anterior Gobierno de Romano Prodi.

#### **Situación económica**

En el mes de referencia se ha mantenido positiva la tendencia de los indicadores industriales y la inflación, respecto del mes anterior, ha registrado una variación con signo negativo tanto en

septiembre (-0,1%) como en octubre (-0,3%), lo que no ocurría desde hace más de 20 años. Los ingresos fiscales, además, siguen registrando incrementos superiores a las previsiones.

Se trata, pues, de un momento coyuntural más bien favorable, y ello ha inducido a varios sectores de la mayoría a solicitar modificaciones de la ley de presupuestos, considerada demasiado rígida y dura. Estas instancias se han sumado a las de los agentes sociales, a los de otros colectivos de tipo corporativo, y a las críticas de la oposición, creando una situación muy compleja e incierta, en la que muchas de las medidas han sido anunciadas, incluidas, canceladas, reintroducidas y modificadas, a diario. El proyecto de ley de presupuestos, por tanto ha llegado al pleno de la Cámara con un total de unas 4.000 enmiendas, obligando al Gobierno a considerar seriamente la necesidad de recurrir al voto de confianza.

En su conjunto, de todas maneras, el proyecto permitirá que Italia vuelva a respetar los parámetros UE ya en 2007, según los organismos internacionales, pero a nivel interno se subraya que se ha insistido excesivamente sobre el incremento de ingresos, poco sobre la reducción del gasto y nada sobre las reformas estructurales. En definitiva, la ley no daría el necesario impulso a la recuperación definitiva de una economía cuya dinámica, positiva en este momento, tiene una velocidad muy reducida, y bastante inferior a la media europea.

El Gobierno concuerda en que se trata de ley que impone sacrificios, pero reitera que éstos son necesarios en la coyuntura actual, y que se traducirán en beneficios para la colectividad en un futuro muy próximo.

### **Situación social**

La inmigración, el TFR y las pensiones han sido los temas más debatidos también en el mes de referencia, tanto en el ámbito de la discusión sobre el proyecto de ley de Presupuestos como en general.

Sobre la reforma de las pensiones no se registran novedades. Siguen circulando las hipótesis de elevar la edad de jubilación y de revisar los coeficientes de transformación de las cuotas en pensión (sistema contributivo), pero se trata de discusiones a nivel técnico, para preparar las bases del diálogo sobre la reforma que debería comenzar en marzo.

En cuanto al TFR, Gobierno y agentes sociales han conseguido un acuerdo que, transpuesto en un decreto, anticipará al 1 de enero de 2007 la reforma que establecía que las anualidades futuras del TFR pasarán a la previsión complementaria (opción voluntaria del trabajador). Las cantidades que el trabajador no destine al segundo pilar de la previsión serán ingresadas en un fondo del INPS (Instituto de Previsión) si la plantilla de la empresa cuenta con más de 50 trabajadores.

El tema de la inmigración ha sido el más conflictivo, incluso en el seno del Gobierno. La hipótesis de regularización "automática" de quienes denuncien la situación de irregularidad, formulada por el

ministro de Solidaridad, Ferrero, ha sido duramente rechazada por el ministro de Interior, Amato, originando un contencioso que primero ha aconsejado la transformación en proyecto de ley del correspondiente decreto, y luego ha aplazado la aprobación del proyecto por parte del Consejo de Ministros.

## **EL BALANCE DEMOGRÁFICO DEL INSTITUTO CENTRAL DE ESTADISTICA (ISTAT)**

---

La demografía se ha convertido, por un lado, en factor fundamental del crecimiento económico y, por otro, en expresión del bienestar o del malestar de las personas, de las parejas y de las familias. Los datos sobre la natalidad o la duración de la vida están en el centro del debate sobre el documento de programación económica y financiera, por su papel inmediato de coeficientes de cálculo de las pensiones, y las informaciones sobre la inmigración siguen asombrando, por la magnitud de los flujos. Quizás por todo esto este año, por vez primera, el Instituto Central de Estadística ha publicado los datos sobre el balance demográfico del país referidos al año anterior, de los que se desprende que la población italiana aumenta.

El balance demográfico reviste especial utilidad también como método estadístico. En efecto, el ISTAT proporciona, junto con sus comentarios, datos pormenorizados a nivel municipal sobre la demografía de 2005 en su sitio web, con transparencia y rapidez excepcionales.

### **La población**

Sorprendiendo a muchos observadores, la población italiana sigue aumentando y podría alcanzar a finales de este año los 59 millones. A 31 de diciembre de 2005, los residentes eran 58.751.711, con un aumento del 0,5%, correspondiente a 289.336 unidades, frente al año anterior.

**Población residente a 31.12.2005 y variaciones respecto de 2004 por distribución geográfica**

<b>Área geográfica</b>	<b>Residentes</b>	<b>Porcentaje</b>
Noroeste	15.551.047	0,7
Noreste	11.119.276	0,8
Centro	11.321.337	0,7
Sur	14.087.162	0,0
Islas	6.672.889	0,1
<b>ITALIA</b>	<b>58.751.711</b>	<b>0,5</b>

Fuente: ISTAT.

Pero el saldo natural de la población, o sea la diferencia entre nacimientos y muertes, sigue siendo negativo. Los motivos del incremento no sorprenden; de no haber migraciones, la población disminuiría (si bien en 13.282 personas tan sólo), y el incremento del 0,5% se debe a los inmigrantes, que representan el 4,5% de la población (en aumento respecto a 2004, cuando alcanzaban el 4,1%).

Sin regularizaciones, en un año tan sólo, los extranjeros han subido un 0,5% (o sea 260.000 personas), con picos que alcanzan el 1% en las áreas más dinámicas del país, como el Noreste, donde los extranjeros son el 6,6% de la población, y el Centro, donde alcanzan el 5,7%. La cuota de extranjeros permanece constante en el Sur y en las Islas, confirmando la fuerte conexión positiva entre cuota de inmigrantes y bienestar a nivel local.

#### Los nacidos vivos y la incidencia de los inmigrantes

<b>Área geográfica</b>	<b>Nacidos</b>	<b>% de extranjeros</b>
<b>Noroeste</b>	142.849	14,2
<b>Noreste</b>	105.584	15,0
<b>Centro</b>	103.395	11,2
<b>Sur</b>	138.177	2,2
<b>Islas</b>	64.017	2,1
<b>ITALIA</b>	<b>554.022</b>	<b>9,4</b>

Fuente: ISTAT.

Más aún destacan los datos sobre la natalidad. La incidencia de los niños extranjeros está aumentando constantemente: en 1995 eran poco más de 9.000, y diez años después alcanzan entre el 14 y el 15% de los nacidos en el Norte (+52.000 nacidos extranjeros), pasando, a nivel nacional, del 1,7% al 9,4% sobre el total de los nacidos.

#### La familia

La población vive por un 99,4% en familias, que son 23,6 millones; el número medio de componentes es de 2,5. El valor mínimo de 2,1 se produce en Liguria, y el mayor en Campania (2,9) El remanente 0,6% vive en cuarteles, cárceles, conventos, residencias de ancianos.

#### Las familia valores absolutos

	<b>Familias empadronadas</b>	<b>Convivientes no familiares</b>
<b>Noroeste</b>	6.671.399	7.095
<b>Noreste</b>	4.625.229	6.330
<b>Centro</b>	4.604.695	7.436
<b>Sur</b>	5.059.667	4.909
<b>Islas</b>	2.549.380	3.206
<b>ITALIA</b>	<b>23.600.370</b>	<b>28.976</b>

Fuente: ISTAT- Padrones municipales

Cambian también las costumbres de los italianos, que tienden a abandonar las grandes metrópolis. En las doce mayores ciudades, con más de 250 mil habitantes, residen casi 9 millones de personas, esto es el 15,2% del total. Pues bien, en estos municipios se ha producido una ligera disminución de la población (-4.872 habitantes, correspondiente al 0,1%). La mayor disminución se ha registrado en

Nápoles (-10.929 habitantes), mientras Milán ha sido el único municipio que ha experimentado un incremento relevante, con un aumento de 9.296 residentes.

**Saldo de habitantes de la población residente en 2005  
en las 12 mayores ciudades italianas**

<i>Grandes Municipios</i>	<i>Residentes</i>	<i>Saldo total sobre 2004</i>
<b>Turín</b>	900.000	-1.647
<b>Milán</b>	1.308.735	9.296
<b>Verona</b>	259.380	312
<b>Venecia</b>	269.780	1.471
<b>Génova</b>	620.316	15.232
<b>Bolonia</b>	373.743	-682
<b>Florenia</b>	366.901	-1.158
<b>Roma</b>	2.547.677	-6.196
<b>Nápoles</b>	984.242	-10.929
<b>Bari</b>	326.915	-1.543
<b>Palermo</b>	670.820	-4.457
<b>Catania</b>	304.144	-1.629
<b>TOTAL</b>	<b>8.933.261</b>	<b>-4.872</b>

Fuente: ISTAT.

### **Norte y Sur**

La heterogeneidad territorial en Italia no se limita a la presencia de extranjeros. Los datos sobre 2005 confirman viejas tendencias sobre las migraciones internas, y nuevas tendencias sobre la natalidad, ya vislumbradas en los últimos años. Siguen siendo fuertes las migraciones internas del Sur e Islas hacia el Norte y el Centro. El Sur, por ejemplo, ha perdido más de 43.000 habitantes durante 2005; esta cifra, conmensurada a la natalidad actual, representa más del 30%. En resumen, la cuestión meridional irresuelta se deduce de la emigración de los jóvenes hacia las áreas económicamente más desarrolladas. La misma dirección Sur/Norte es emprendida por algunos extranjeros, más móviles que los italianos.

Los datos confirman la inversión de la histórica clasificación territorial de la fecundidad, que ha contribuido tanto al estereotipo de la familia italiana. En 2005 en Italia han nacido, como media, 1,32 hijos por mujer, con un nivel superior al mínimo histórico (1,19) registrado hace diez años, pero muy inferior a la media europea. Pero el Norte, con 1,33 hijos por mujer, es hoy más prolífico que el Mezzogiorno (1,32 hijos) y el Centro (1,27). Esto significa que nacen más niños donde se vive económicamente mejor, donde hay más extranjeros, donde hay más posibilidades de conjugar trabajo y familia.

Se necesitarían más datos para profundizar en los resultados de las nuevas migraciones internas, pero el balance demográfico del ISTAT saca a relucir las dificultades de ser jóvenes y crear una familia, especialmente en el Sur. La cuestión meridional es, especialmente hoy, una cuestión generacional: los datos sobre migración y natalidad demuestran que es necesario transferir recursos de las generaciones más mayores a las más jóvenes, sobre todo en el Mezzogiorno.

## PAÍSES BAJOS

### **SITUACIÓN ECONÓMICA , OCTUBRE DE 2006<sup>5</sup>**

---

#### **Imagen coyuntural**

La imagen coyuntural de finales de septiembre sigue invariablemente positiva. En este momento coyuntural, el centro de gravedad de los indicadores se sitúa en fase de alta coyuntura. Esto se plasma en que la mayoría de los indicadores aumentan el crecimiento y se colocan por encima de su media anual.

La economía creció sólidamente en el segundo trimestre. El volumen del producto interior bruto fue un 2,8% mayor que en el ejercicio anterior. Las exportaciones han sido el principal motor del crecimiento. No obstante, también contribuyeron positivamente el gran crecimiento del consumo familiar y las inversiones. El segundo trimestre de este año contabilizó un día laboral menos que en 2005.

Tras la corrección por los efectos estacionales, el volumen del producto interior bruto fue un 1,2% mayor que en el primer trimestre. Este es el mayor crecimiento trimestre a trimestre en más de dos años.

En agosto, el volumen de exportación de bienes fue casi un 9% mayor que en el mismo periodo del año anterior. La producción industrial fue casi un 3% más elevada en julio.

La opinión optimista de los empresarios industriales ha mejorado todavía más en octubre. También en el sector de prestación de servicios los empresarios se sienten más satisfechos. La mayoría de los productores prevé recibir más pedidos en el cuarto trimestre de 2006 y contabilizar mayor venta de productos. La confianza de los consumidores se ha mantenido invariable en octubre. Cada vez se contabiliza mayor número de optimistas que de pesimistas.

La renta del mercado de capital ha caído un poco en septiembre. La inflación se ha situado en septiembre en el 1,1%. Este valor es un 0,3% inferior al de agosto. Los precios de venta industrial en agosto fueron mayores, en un 5,1%, que en el año anterior.

---

<sup>5</sup> Fuente: Oficina Central de Estadística, octubre de 2006

En el periodo julio-septiembre el desempleo ha crecido por primera vez en un año en que sólo se habían registrado descensos. En el segundo trimestre ha crecido tanto el número de empleos como el de vacantes. También se ha registrado aún mayor crecimiento en el número de horas de trabajo temporal.

### **Comercio exterior**

El volumen de exportaciones de bienes en agosto fue un 9% mayor que en agosto de 2005. El volumen de importaciones fue un 10% mayor que en el año anterior.

En los primeros ocho meses de 2006, el volumen de exportaciones fue un 8% mayor que en el mismo periodo de 2005. Con ello el crecimiento del volumen de las exportaciones se coloca aproximadamente 1,5 puntos porcentuales por encima del total del ejercicio 2005. El crecimiento de las importaciones con el 10% en los primeros ocho meses, se sitúa 3,5 puntos porcentuales por encima del total de 2005.

En agosto, las exportaciones, con un valor de 25.100 millones de euros, fue un 13% mayor que en el año anterior. Las importaciones crecieron un 14% alcanzando el valor de 23.400 millones de euros. Tanto las importaciones como las exportaciones han crecido un 4% en un año. El saldo comercial ascendió a 1.800 millones de euros frente a 1.900 millones de euros en 2005.

Los meses de agosto de 2005 y de 2006 contabilizaron igual número de días laborales. No obstante, la distribución de vacaciones ha tenido ha influenciado el comercio.

Los altos valores de importaciones y de exportaciones en agosto se han debido a un aumento en el comercio con los países de la Unión Europea. Concretamente, el valor de las importaciones procedentes de países de la UE ha crecido en un 19%. Las importaciones de países que no pertenecen a la UE han crecido sólo un 9%, cifra claramente inferior. También el crecimiento de las exportaciones ha sido mucho mayor en los países de la UE (un 14%) que en los países que no pertenecen a la UE (10%). Este último porcentaje es el porcentaje de crecimiento más bajo en más de un año.

### **Industria**

El optimismo impera entre los productores industriales. La confianza de los empresarios ha alcanzado el nivel 9,0 en octubre. Este es el valor más elevado desde 1985, fecha en que la Oficina Central de Estadística CBS comenzó sus estadísticas. La confianza de los productores ha crecido con mucha fuerza desde el verano de 2005.

El índice de confianza de los empresarios está compuesto a su vez por otros tres indicadores: las previsiones de producción en los próximos tres meses, la opinión de los empresarios sobre sus existencias de productos acabados y la opinión sobre los pedidos.

Los productores se han sentido más optimistas sobre su producción futura en octubre que en septiembre. Su impresión sobre las existencias de productos acabados también ha mejorado un poco. La satisfacción sobre de la cartera de pedidos de los productores industriales aún es grande a pesar de una ligerísima caída de octubre.

El júbilo de los empresarios industriales se debe a un progresivo aumento del número de pedidos. El índice de órdenes de pedidos alcanzó en octubre el valor 104,7; el valor más elevado desde 1993.

Por segundo mes consecutivo, la cantidad de empresarios que prevé aumentar el número de empleados en los próximos tres meses supera a los empresarios que prevén disminuir su personal en los próximos tres meses. En los últimos cinco años han sido mayoría los empresarios que preveían disminuir su personal.

En la mayoría de los sectores industriales, los empresarios han mejorado más su impresión de septiembre a octubre.

### **Confianza de los consumidores**

La confianza de los consumidores no ha variado en octubre de 2006 en relación a septiembre. La disposición hacia las compras y la opinión sobre el clima económico permanecen prácticamente invariables. Los consumidores siguen optimistas y la gente que se siente optimista supera claramente a la pesimista.

Los compradores nunca se han sentido tan optimistas sobre el clima económico en los próximos doce meses como en este mes octubre. Su opinión al respecto cada vez es mejor y alcanza los valores más elevados (corregidos los efectos estacionales) desde que se comenzaron las medidas en 1986. Sobre la economía en los pasados doce meses, la opinión ha variado muy poco. En saldo, la opinión sobre el clima económico se mantiene casi invariable.

La disposición de los consumidores hacia las compras no ha variado en la práctica. Sin embargo, los indicadores subyacentes sí lo han hecho. Los compradores consideran que es un momento favorable para hacer grandes adquisiciones. Sin embargo, se sienten más pesimistas sobre la situación de sus propias finanzas.

En julio de 2006, las familias holandesas destinaron al consumo un 1,5% más que en el año anterior. Con ello el crecimiento de este indicador es inferior al de los meses precedentes. En ese mes han destinado un 2,2% más a la adquisición de bienes de equipo, mucho menos que en los meses

anteriores. Las adquisiciones de alimentos y golosinas fueron un 3,3% superiores a las de julio de 2005. A servicios se ha destinado un 1,0% más en julio que en el mismo mes del año anterior.

El consumo de las familias en los primeros siete meses del año ha crecido muy considerablemente. En ese periodo, las familias gastaron un 2,7% más que en el año anterior, lo que supone una fuerte recuperación en las adquisiciones. En 2004 y en 2005, el crecimiento del consumo ascendió respectivamente al 1,0 y 0,9%.

### **Inflación**

En septiembre de 2006 la inflación bajó hasta el 1,1%. En agosto, los precios de consumo aún eran un 1,4% más altos que en el año anterior. En las estimaciones de Eurostat se recoge también que la inflación ha caído considerablemente en la Eurozona. Desde hace tiempo, Holanda pertenece al grupo de países de menor inflación.

El descenso de este índice se debe sobre todo a unos precios de combustibles más bajos. La gasolina ha bajado muy considerablemente en septiembre de 2006 (se abarató más de un 8% en comparación con el año anterior).

También la evolución de precios en la ropa ha tenido un efecto descendente sobre la inflación. Esto fue consecuencia de que el habitual aumento de precios en septiembre de este año fue menor que en el año anterior.

La evolución de los precios de las patatas y verduras, por el contrario, ha tenido un efecto creciente sobre el indicador. Las verduras frescas fueron se encarecieron un 33% en septiembre en comparación con el ejercicio anterior.

La inflación holandesa, de acuerdo con el método europeo armonizado, alcanzó el valor 1,5% en septiembre de 2006; 0,4 puntos porcentuales menos que en el mes anterior.

La estimación de Eurostat en la Eurozona es de 1,8% en septiembre de 2006. En agosto la estimación de inflación para esta zona del euro ascendió al 2,3%.

Holanda es uno de los países de la zona euro con menor índice de inflación. A ese grupo actualmente también pertenece Alemania. La inflación Alemana bajó desde el 1,8% en agosto hasta el 1,1% en septiembre: Al igual que en el caso de Holanda, la bajada es consecuencia de la caída en los precios de los combustibles.

## **Quiebras**

En agosto se han registrado casi 350 quiebras de empresas e instituciones (excluyendo los negocios individuales). Este valor es un 13% inferior al de agosto de 2005. En julio se declararon más de 320 quiebras en empresas e instituciones, lo que supuso un 17% menos que en el año anterior.

El número de quiebras en un mes determinado depende muy sustancialmente del número concreto de días de vistas en los juzgados. Este número puede variar mucho de un mes a otro. Por ello, para tener una visión más exacta de esta evolución, es mejor considerar datos trimestrales. Este dato en agosto ha sido de 340 quiebras; con ello continúa la tendencia al descenso. Este valor ha alcanzado el nivel más bajo de los últimos cuatro años.

## **Interés bancario**

El nivel de renta a largo plazo en los Países Bajos, que se mide como el interés del préstamo estatal a diez años, fue del 3,8% de media en septiembre; un 0,1 puntos porcentuales menos que en agosto. Desde febrero de este año se registraba un interés creciente. En los últimos dos meses se ha experimentado de nuevo un ligero descenso.

El Banco Central Europeo ha aumentado cuatro veces en un año sus tasas de interés a plazo fijo. Desde el 9 de agosto el interés de los depósitos está en el 2,0%. A menudo, este tipo de interés se considera como la base del interés del mercado. La tasa de interés más importante del BCE, la tasa de reposición, se sitúa en el 3,0% desde el 9 de agosto.

Una directriz importante para el BCE en la determinación del nivel de interés es el nivel de inflación en la Eurozona. Según el BCE, la estabilidad de precios como la inflación en la Eurozona influye en que este parámetro se sitúe en el 2,0%. Antes del mes de septiembre, la agencia estadística europea Eurostat midió una inflación del 1,8%. En agosto esta inflación ascendió al 2,3% en la Eurozona.

## **Desempleo**

El desempleo entre julio de 2005 y julio de 2006 ha pasado de 490.000 parados a 406.000. En el periodo julio-septiembre de 2006, tras la corrección por los efectos estacionales, se han contabilizado 417.000 desempleados. Esta cifra es en 14.000 personas superior a la del periodo junio-agosto de 2006. A pesar del crecimiento registrado en este periodo, el número de desempleados es más bajo que en el ejercicio anterior, casi 70.000 personas menos. En el periodo julio-septiembre de 2006 el porcentaje de desempleados fue del 5,4% de la población activa. Un año antes este porcentaje ascendía al 6,4%.

## REINO UNIDO

### COMENTARIO GENERAL

---

El mes de octubre ha venido marcado por la celebración del Congreso Anual del Partido Conservador, entre los días 2 y 4 de este mes, celebrado en la ciudad costera de Bournemouth. Este Congreso ha sido el primero como líder para el actual número uno del partido, David Cameron, quien ha hecho un esfuerzo considerable para desplazar a los conservadores hacia posiciones de centro. El empeño del señor Cameron parece haber tenido relativo éxito entre los militantes de su partido, pero no tanto entre los analistas independientes. Aunque se reconoce unánimemente que el señor Cameron ha modernizado el estilo del mensaje conservador, la falta de concreción de su discurso suscita aún muchas dudas. Salvo una apasionada declaración en defensa de la sanidad pública, poco o nada ha dicho el nuevo líder de los tories en materias tan importantes como la gestión de la economía o Europa.

Además, las esperanzas del Sr. Blair sobre un acuerdo entre Unionistas y Republicanos sobre la participación de ambos en el gobierno de Irlanda del Norte se reducen tras la ruptura de las conversaciones multilaterales de la última semana. A partir de este momento los gobiernos británico e irlandés harán público un calendario para devolver las competencias a la Asamblea Regional y al Ejecutivo de Irlanda del Norte.

Por otro lado, el apoyo a los laboristas se sitúa en el nivel más bajo de los últimos 20 años. Así lo afirma una encuesta del Guardian ICM: los laboristas obtendrían el 29%, los Conservadores el 39% y los Liberal Demócratas un 22%. Hay que remontarse a mayo del 87, cuando Margaret Thatcher ganó su tercera legislatura para encontrar un apoyo electoral tan bajo. Como posibles causas del retroceso electoral, se señala la falta de mejora del Servicio Nacional de Salud (NHS), dado que sólo el 25% de los votantes cree que el NHS ha mejorado; el 30% cree que ha empeorado; y un 39% cree que hay poca diferencia entre lo que han hecho los laboristas y lo que habrían hecho los conservadores. La impresión general es que las enormes cantidades de dinero gastadas han sido un derroche que no ha ayudado a la mejora del servicio.

En cuanto a los aspectos económicos debe señalarse que según el presidente de la Confederación de la Industria Británica (CBI), Mr. Richard Lambert, las empresas británicas tenderán a la deslocalización, domiciliando sus oficinas centrales en otros países, a no ser que el Tesoro (cuyo mayor representante es Mr. Gordon Brown), afloje la presión fiscal sobre las mismas. Así, destacó el ejemplo de Google, la cual ha fijado su sede europea en Irlanda, con un impuesto de sociedades del 12,5%, frente al 30% del mismo impuesto en Gran Bretaña.

Según las cifras hechas públicas por la ministra de Sanidad, Ms. Patricia Hewitt, las deudas del NHS, superaron los £ 547 millones de libras en el pasado ejercicio fiscal. Esta cifra supera los £ 512

millones que se hicieron públicos como preliminares en junio y son sensiblemente superiores al objetivo estatal de £ 200 millones. Además, más de 200 hospitales serán declarados como débiles, según un informe de la Inspección de Salud. La Comisión de Sanidad ha ubicado a casi la mitad de los hospitales y las organizaciones de salud inglesas en el nivel más bajo debido a su pobre actividad.

En relación con la República de Irlanda debe destacarse que, según las estadísticas de la Oficina Central de Estadísticas (CSO), El PIB irlandés creció un 5%, en comparación con el mismo periodo del año pasado. El mayor crecimiento se registró en el consumo privado, mientras que la producción industrial y la construcción continúan robustas. En relación con la producción industrial, debe destacarse que el Índice de Producción Industrial alcanzó en septiembre un valor de 54,2 frente al 54,1 de agosto (un valor superior a 50 significa crecimiento sobre el mes anterior). Además, la creación de empleo en el sector servicios ha conseguido su sexto mes de crecimiento en septiembre con un valor de 63,5 frente al valor de 60,7 registrado en agosto (un valor superior a 50 significa crecimiento sobre el mes anterior).

Los recortes fiscales se enfocarán hacia las rentas bajas. Así lo expresó el ministro de Finanzas irlandés, Mr. Brian Cowen. Además el Gobierno hizo públicas sus proyecciones presupuestarias para el presente ejercicio y los dos siguientes. En estas proyecciones se estiman unos superávits €1,8 miles de millones en el presente ejercicio, €720 miles de millones en 2007 y €500 miles de millones en 2008. El Gobierno irlandés estima un crecimiento económico del 5%, como media, hasta 2008.

### **Seguridad social**

El Gobierno anuncia medidas tendentes a simplificar el sistema de pensiones de jubilación. Una vez sometido a la información pública y debate el libro blanco publicado en mayo de este año bajo el título "Seguridad en la jubilación: hacia un nuevo sistema de pensiones", el gobierno ha hecho públicas las reformas que se propone llevar a cabo en el sistema de pensiones, y que se concretan entre otras medidas en el establecimiento de una "cuenta personal", complementaria a la Pensión Estatal Básica y que sustituye a la Pensión Estatal Complementaria, que se dota a través de: el 4% por parte de las cotizaciones del trabajador entre 5.000 y 33.000 £ al año; el 3% del empresario en la misma banda; y el 1% procedente de desgravaciones fiscales. Este sistema se implementará a partir del 2012.

Debe destacarse que el nuevo Plan Nacional de Pensiones no convence a los trabajadores, según se recoge en una noticia aparecida en el periódico Financial Times basada en un estudio de JP Morgan, según el cual la mayoría de las personas que puedan elegir, no optarán por el Esquema Nacional de Ahorros de Pensiones (National Pension Savings Scheme, NPSS). El NPSS fue propuesto por el Informe Turner<sup>6</sup> y todavía se encuentra en su proceso parlamentario. Este esquema establece que los trabajadores se incluirán automáticamente en el mismo, salvo que los empresarios tuvieran un esquema de pensiones más ventajoso, pero podrían voluntariamente renunciar al mismo.

---

<sup>6</sup> Ver Actualidad Internacional Sociolaboral nº 88, pág. 72.

Además, los pensionistas recibirán un incremento de 3,05 £ a la semana en su pensión, debido a las desviaciones del IPC. Esto conllevará que los pensionistas tendrán derecho 87,30 £ a la semana en la Pensión Básica Estatal, y recibirán, en total, una cuantía extraordinaria de 158 £ durante el próximo año. Esto supondrá un montante global entre 1,5 y 2 miles de millones de libras al Tesoro británico.

## **Empleo**

Según últimos datos de empleo hechos públicos por Oficina de Estadísticas Laborales, los trabajadores activos superan los 30,7 millones de personas, con un incremento de 165.000 personas en los últimos 3 meses, lo que se corresponde con una tasa de actividad del 63,70%. Esto ha conllevado un incremento en el número de ocupados, hasta los 29 millones, y de los parados, situándose ligeramente por encima de los 1,7 millones de personas.

Por otro lado, y según cálculos de la Confederación de la Industria Británica (CBI), los derechos introducidos por el Gobierno laborista del Sr. Blair, entre los que cabe destacar la mayor duración de la baja por maternidad, el incremento del salario mínimo y la regulación contra la discriminación por edad, y hasta un total de 35 derechos, han supuesto globalmente la cuantía de £37 miles millones al conjunto de la economía británica.

## **RUMANIA**

### **COMENTARIO GENERAL**

---

#### **Situación política**

En el mes de octubre el Gobierno aprobó el proyecto de Ley de presupuesto para el año 2007, a presentar al Parlamento. El proyecto prevé un déficit de presupuesto del 2,8% del PIB, un crecimiento económico del 6,4%, una tasa de inflación del 4,5% y un aumento del 12,4% del salario medio bruto.

Uno de los sectores que obtendrá más dinero será el de Educación, al que será destinado el 5,2% del PIB, la cifra más alta desde 1990. El porcentaje destinado a Salud será el 4,12% del PIB, mientras que el Ministerio de Transportes, Construcción y Turismo obtendrá 3.100 millones de euros.

Al Ministerio de Trabajo, Solidaridad Social y Familia serán destinados 9.500 millones de euros para la protección social de las categorías desaventajadas.

Los fondos destinados al sector social permitirán un aumento de las pensiones del 15%. A partir de 1 de enero de 2007, la pensión media será de 108 euros, en previsión de llegar a 116 hasta finales de año.

Obviamente, el proyecto de Ley recién aprobado por el Gobierno ha obtenido la inmediata desaprobación de la oposición. Según Mihail Tanasescu, vicepresidente del PSD y ex-ministro de Economía, el presupuesto que ahora se ha presentado haría aumentar el déficit y la inflación. Tanasescu ha afirmado que la nueva ley de presupuestos «está construida sobre cifras irreales y no tiene en cuenta lo que sucede en la sociedad rumana». El líder del PSD considera que las propuestas del Gobierno agudizarán los problemas existentes en el Ministerio de Defensa, los fondos insuficientes empobrecerán a los agricultores, que sufrirán de una disminución del 23% en las subvenciones y les impulsará a abandonar los cultivos. Según Tanasescu, desde el 1 de enero de 2007 los precios aumentarán al menos un 30% y crearán serias dificultades a los 3 millones de asalariados con sueldo mínimo y a los jubilados.

Según un sondeo del Instituto de Investigación GfK (Desarrollo desde el Conocimiento), llevado a cabo en 21 países europeos se evidencia que el 76% de los Rumanos cree que vive en un Estado corrupto.

Las personas entrevistadas son 22.000, y Rumanía ocupa el 11º lugar en la clasificación europea de los países con más desconfianza en su clase política

### **Situación económica**

Tres meses después del último análisis económico, los representantes del Fondo Monetario Internacional vuelven a Rumanía para analizar las cuentas. La evolución de los indicadores económicos respeta la dinámica concordada. Emmanuel van der Mensbrugge, jefe de la delegación, ha recomendado que se apliquen políticas fiscales prudentes, ya que en el próximo periodo las inversiones extranjeras directas disminuirán sensiblemente. Rumanía tendría que quedarse dentro el límite de un déficit igual al 1% del PIB, y para obtener esto es necesario también tener bajo control los salarios.

En una reunión entre representantes de los mayores bancos de Rumanía, se discutió sobre la situación del país después de la integración en la UE. Según los economistas, el acceso a la UE representará, a largo plazo, una ayuda para el desarrollo económico, aunque a corto plazo determine un aumento del déficit de balance y de la inflación.

Se podría verificar un aumento de las exportaciones, de las inversiones extranjeras directas y del crecimiento económico.

Lo que esperan los economistas y los expertos es un control, un mecanismo de vigilancia y de garantía sobre la utilización de los fondos estructurales.

### Inflación.-

Según los datos del Instituto Nacional de Estadística, en el mes de septiembre, la tasa de inflación aumentó el 0,05%, respecto del mes anterior, y el 5,48% respecto del mismo mes del año anterior.

### **Situación social**

El ministro de Trabajo, Solidaridad Social y Familia, en una rueda de prensa, ha expresado su opinión sobre las modificaciones que sufrirá el mercado de trabajo en Rumanía, sobre la movilidad del trabajo, la desaparición de algunos empleos y la creación de nuevos, en línea con los demás países de la Unión Europea.

El ministro ha puesto como ejemplo algunos países entre los últimos que han ingresado en la UE, mencionando las dificultades que tuvieron que afrontar, las numerosas quiebras y la desaparición de algunas categorías de empleo.

Por lo que se refiere a Rumanía, el ministro ha declarado su optimismo en el futuro próximo, y su confianza en las nuevas infraestructuras que podrán crear puestos de trabajo, no sólo en el sistema de transportes sino también en el desarrollo agrícola, en el sistema de educación, de seguridad social y de salud.

## **SUECIA**

### **RESULTADOS DE LAS ELECCIONES GENERALES**

---

#### **Los burgueses en coalición ganan el poder en Suecia**

La coalición de centro-derecha llamada la Alianza por Suecia, que se formó hace dos años, y liderada por el líder del Partido Moderado (conservador) Fredrik Reinfeldt logró una victoria histórica en las elecciones generales el 17 de septiembre.

Han logrado poner fin a doce años de gobierno socialdemócrata, y diez años de gobierno del Primer Ministro Göran Persson, con sus promesas de crear más empleo, reducir levemente los impuestos y conservar el estado de bienestar, pero modernizándolo y reformándolo.

El anterior Primer Ministro Göran Persson es uno de los líderes con más años en el poder en Europa. Fue una victoria histórica para la Alianza por Suecia, coalición de cuatro partidos de centro-derecha, porque el Partido Socialdemócrata ha gobernado durante 65 años de los últimos 74 años en Suecia.

Fredrik Reinfeldt, el actual Primer Ministro, en el poder desde el 5 de octubre, proclamó el triunfo de la opositora Alianza por Suecia en la noche electoral del 17 de septiembre y poco después, tras saber el resultado de las elecciones, Göran Persson anunció su retirada como Primer Ministro. Göran Persson también anunció que abandonará la jefatura del Partido Socialdemócrata tras su congreso extraordinario en marzo de 2007.

Las elecciones fueron bastante reñidas con un margen de apenas dos puntos porcentuales y cuando habían escrutado casi el 99% de los votos, la Alianza había obtenido el 48,1% de los votos y el bloque de izquierda el 46,2% de los votos. Con esto la Alianza por Suecia de la coalición de centro-derecha había ganado 178 escaños parlamentarios sobre los 171 escaños de las izquierdas.

El partido triunfador de las elecciones fue el Partido de los Moderados que logró alcanzar el 26,1% de los votos y es el mejor resultado que hayan obtenido desde el año 1928. Tras la derrota electoral de los Moderados en las últimas elecciones de 2002, cuando obtuvieron solo el 15,3% de los votos, Fredrik Reinfeldt asumió el liderazgo en el año 2003 y ha logrado reformar su partido. Los otros partidos de la Alianza por Suecia, el Partido del Centro, el Partido Liberal y el Partido Demócrata Cristiano obtuvieron el 7,9, el 7,5 y el 6.6% respectivamente.

“El pueblo sueco ha votado por un gobierno de alianza. Los Nuevos Moderados son los grandes ganadores de las elecciones de 2006. Hemos ganado porque el pueblo sueco ha decidido dejar de esconder el paro y por nuestra política de más trabajos. Pero también porque la gente quiere tener más poder decisivo sobre su vida diaria”, dijo Fredrik Reinfeldt con un gesto triunfador.

Los socialdemócratas, en cambio, han obtenido el peor resultado en su historia con el 35.2% de los votos, lo que representa 4,7 puntos porcentuales menos que en las elecciones de 2002. Sus aliados, del Partido de la Izquierda (ex comunista) y el Partido Verde lograron el 5,8% y el 5,2% respectivamente.

Fredrik Reinfeldt, un joven de 41 años de edad, y líder de los Moderados, se ha comparado con David Cameron, el líder conservador británico, por su manera de reformar la política y la estrategia de los Moderados, llamándolo los “Nuevos Moderados”, el “nuevo partido de los trabajadores”.

Proclamó triunfante: “Hicimos la campaña electoral como los Nuevos Moderados, ganamos como los Nuevos Moderados y junto con nuestros compañeros de la Alianza gobernaremos a Suecia como los Nuevos Moderados”.

El nuevo Primer Ministro Fredrik Reinfeldt ha logrado, por primera vez en la historia de Suecia, agrupar a los cuatro partidos de centro-derecha y se han mostrado muy unidos con un programa conjunto de 200 puntos, a pesar de que son cuatro partidos distintos, cada uno con un perfil distinto y esto ha sido su fuerza.

Las promesas de la Alianza de estimular el crecimiento del trabajo a través de reformar, pero no desarmar el sistema de bienestar sueco, fue lo que les hizo lograr la victoria en las elecciones. Mientras el anterior Primer Ministro, Göran Persson, durante su campaña electoral había jurado que mantendría la largueza del gobierno y que mantendría los impuestos, uno de los impuestos más altos del mundo. Además Persson opinaba que el empleo no llegaría a ser un “gran hecho en la campaña electoral”. Göran Persson mismo reconoce que esto fue un gran error de los socialdemócratas.

Los socialdemócratas no han logrado crear nuevos trabajos a pesar de la economía fuerte durante el auge coyuntural durante su gobierno, cosa alarmante, y su estadística de parados es desorientadora. Fredrik Reinfeldt ha cuestionado la cifra del 6% de paro, abogando por una cifra más cerca del 20%, ya que cerca de 1.5 millones de suecos se encuentran actualmente fuera del mercado regular de trabajo.

En la estadística de paro del gobierno de los socialdemócratas, se descontaban las jubilaciones anticipadas, las bajas de larga duración y la gente inscrita en programas de formación del mercado laboral. Además se descontaban a los estudiantes que querían trabajar, pero que seguían estudiando porque no encontraban un empleo. Reinfeldt calcula que hay un “desempleo real” cerca del 20% y un desempleo juvenil del 25%.

“El nuevo partido de los trabajadores” ha abogado por crear más empleo, fomentar el trabajo individual, reducir los impuestos de los que ganan menos y crear iniciativas para las pequeñas empresas. Además habrá un recorte de las prestaciones por desempleo y una venta de los activos del Estado en algunas empresas, como las aerolíneas SAS, la empresa de telecomunicaciones TeliaSonera y el banco Nordea. Pero esto no parece haber espantado al electorado.

“El empleo, una alianza unida y el giro hacia la izquierda de los Moderados ha sido ‘la receta del éxito’ de los burgueses” según el profesor de ciencias políticas Sören Holmberg. Su colega, Olof Ruin, opina que la dimisión del Primer Ministro Göran Persson la misma noche de su derrota el 17 de septiembre, ha sido lo más dramático de las elecciones.

“El éxito electoral de la Alianza se puede explicar de la manera siguiente: primero, tenían la política de empleo más creíble. Segundo, la alianza de las izquierdas estaba más dispersa y desunida que la de los burgueses (la Alianza por Suecia) por primera vez en la historia sueca y tercero, los Moderados se han dirigido más hacia el centro que antes, lo que ha hecho imposible para los socialdemócratas hablar de un fantasma de la derecha” dijo el profesor e investigador de elecciones, Sören Holmberg.

Fredrik Reinfeldt asumió el cargo de Primer Ministro el 5 de octubre de 2006.

## Ministros del Gobierno de Reinfeldt

El nuevo Primer Ministro, Fredrik Reinfeldt presentó su programa de gobierno y sus ministros el día 6 de octubre de 2006. La Alianza por Suecia, una coalición de centro-derecha ganó en las elecciones legislativas el domingo 17 de septiembre.

Asimismo la lista de los ministros del nuevo gobierno de Suecia, con los ministros con competencias homólogas a MTAS en negrilla:

Primer Ministro:	Fredrik Reinfeldt (m), actual líder de los moderados
Ministra de Industria:	Maud Olofsson (c), líder del centro
Ministra de Justicia:	Beatrice Ask (m)
<b>Ministro de Migración:</b>	<b>Tobias Billström (m)</b>
Ministro de Asuntos Exteriores:	Carl Bildt (m), anterior líder de los moderados y Primer Ministro 1991-1994
Ministro de Defensa:	Mikael Odelberg (m)
<b>Ministro de Asuntos Sociales:</b>	<b>Göran Hägglund (kd)</b> , líder de los cristianodemócratas
Ministro de Hacienda:	Anders Borg (m)
Ministro de Educación y ciencia:	Lars Leijonborg (fp), líder de los liberales
Ministro de Escuela:	Jan Björklund (fp)
Ministro de Agricultura:	Eskil Erlandsson (c)
<b>Ministro de Trabajo:</b>	<b>Sven Otto Littorin (m)</b>
Ministra de Cultura:	Cecilia Stegö Chilò (m) dimitió el 16 de octubre
Ministro de Mercado de Finanzas:	Mats Odell (kd)
Ministra de Unión Europea:	Cecilia Malmström (fp)
Ministra de Comercio:	Maria Borelius (m) dimitió el 14 de octubre
Ministra de Cooperación:	Gunilla Carlsson (m)
Ministra de Infraestructura:	Asa Torstensson (c)
<b>Ministra de Salud Pública:</b>	<b>Maria Larsson (kd)</b>
<b>Ministra de Seguro Social:</b>	<b>Cristina Husmark Persson (m)</b>
Ministro de Medio Ambiente:	Andreas Carlgren (c)
<b>Ministra de Integración y de Igualdad:</b>	<b>Nyamko Sabuni (fp)</b>

Además se crearán dos ministerios nuevos, el Ministerio de Trabajo y el Ministerio de Medio Ambiente (entorno). Todavía no han salido detalles sobre estos ministerios ni en las páginas Web del Gobierno sueco, ni en la prensa sueca.

Los nombres de los partidos del actual gobierno sueco:

(m) partido moderado (conservador)	Moderaterna
(c) partido del centro	Centerpartiet
(fp) partido liberal	Folkpartiet
(kd) partido cristianodemócrata	Kristdemokraterna

### **Dimiten la ministra de Comercio y la ministra de Cultura**

La ministra de Comercio, Maria Borelius, dimitió el día 14 de octubre y la ministra de Cultura, Cecilia Stegö Chilò, dimitió el día 16 de octubre, el mismo día que se presentó el proyecto de presupuesto de otoño del año 2007. La ministra de Comercio, Maria Borelius ha dimitido después que la prensa divulgara que había contratado irregularmente (sin pagar las cotizaciones de patrono) a niñeras para sus cuatro hijos durante los años noventa. Además no había pagado sus cuotas de televisión desde que volvió de Inglaterra en el verano de 2006 y no había informado al fisco en los plazos previstos de venta de acciones. Además, según la prensa, hizo operaciones inmobiliarias dudosas, aunque no está prohibido por ley en Suecia que una empresa sueca en el exterior sea dueña de una casa de campo (la empresa en este caso de su marido).

La manera de la prensa de perseguirla a ella, su familia, sus hijos en el colegio, sus amigos, los amigos de los hijos etc. en forma de “una batida despiadada” le hizo renunciar y Maria Borelius opinaba que hubiera sido imposible llevar una política de comercio en lo que se refiere a los hechos y no con enfoque en su vida privada.

La ministra de Cultura, Cecilia Stegö Chilò, responsable de la televisión pública, no había pagado sus cuotas de televisión durante 16 años por razones ideológicas (siendo de los Moderados de la derecha y en contra de pagar cuotas de la televisión estatal). Además había mantenido a la niñera de sus hijos en situación irregular durante los años noventa. En su caso también fue perseguida por los periodistas a la manera de una “batida implacable”. Pero en su caso muchos moderados y el público en general opinaban que perdía credibilidad siendo la ministra de Cultura y “jefa” de la televisión estatal y no haber pagado las cuotas, aunque en seguida dijo que las pagaría todas retroactivamente. El Primer Ministro Fredrik Reinfeldt dijo que siguiera teniendo confianza en ella y que se hubiera podido quedar como ministra, pero la ministra de Cultura ha decidido renunciar también.

### **Los trabajos de alta prioridad en el proyecto de presupuesto de 2007 del nuevo gobierno**

El ministro de Economía y Hacienda, Anders Borg, del nuevo gobierno en el poder en Suecia desde el 6 de octubre de 2006, presentó el proyecto de presupuesto de otoño el día 16 de octubre y lo sometió al Parlamento sueco el mismo día. El proyecto de presupuesto fue elaborado en tiempo record y supone una consolidación y una puesta en práctica de los acuerdos previos que habían sido tomados ya durante los últimos dos años por la coalición de centro-derecha de cuatro partidos políticos llamada la Alianza por Suecia, que ganó en las elecciones generales el día 17 de septiembre.

El proyecto de presupuesto del año de 2007 también señala la política económica del próximo periodo de mandato de cuatro años. Subir la tasa de empleo e incentivar a que trabajen más personas en Suecia y así combatir la exclusión social, es el desafío más grande de la política económica.

“Más de un millón de personas se encuentran fuera del mercado laboral. Esta exclusión deshace la sociedad. Es por eso que una política que baja el paro y que crea empleo, también es una política justa,” dice el ministro de Economía y Hacienda Anders Borg

Además la política económica del gobierno aspira a crear condiciones favorables para un desarrollo económico sano y a largo plazo, crear espacio para aumentar el bienestar, y darles más poder a los individuos y a las familias sobre sus vidas diarias.

### **Será más rentable trabajar y más fácil emplear**

A partir del 1 de enero de 2007 se introducirá una deducción laboral especial que llegará a ser un incentivo claro para los perceptores de salarios bajos y medios de escoger el trabajo como medio de sustento en vez de prestaciones y subsidios. Habrá una deducción extra para las personas mayores como un incentivo especial para que se queden en el mercado laboral más tiempo. Es el objetivo implementar más deducciones de los impuestos de la renta en el año 2008.

A partir del 1 de enero de 2007 se introducirá un tipo de trabajo nuevo llamado “new start jobs”, o sea “trabajos para un comienzo nuevo” o de “recomienzo”. La reforma significa que se suprime la cotización patronal de la empresa a la seguridad social (arbetsgivaravgift) completamente si se emplean a personas que hayan percibido prestaciones por desempleo, prestaciones por enfermedad, pensión por discapacidad o prestación (ayuda) social durante más de un año.

A partir del 1 de enero de 2007 se concederá una deducción especial de la cotización patronal de la empresa a la seguridad social (arbetsgivaravgift) para facilitar la entrada al mercado laboral de los jóvenes que tengan más de 19 años de edad pero menos de 26 a la entrada del año.

Para utilizar mejor la competencia de las personas mayores en el mercado laboral, prevenir la exclusión y facilitar el empleo, suspenderán la cotización patronal especial del 16% para las personas que están cubiertas por el sistema nuevo de pensiones, o sea las personas nacidas en el año 1938 y en adelante.

Los servicios domésticos serán más baratos ya durante el año 2007. El gobierno volverá con más propuestas sobre deducciones de los impuestos para las personas particulares que compren servicios domésticos. Se espera que pueda entrar en vigor el 1 de julio de 2007.

Es también importante para el gobierno que pueda estimular el empleo en varios sectores de servicio, por ejemplo a través de una reducción de la cotización patronal de la empresa a la seguridad social (arbetsgivaravgift). Tal sistema tendría, sin embargo, que ser evaluado con relación a las normas comunitarias sobre ayuda estatal. Por eso no se espera que sea posible introducir las deducciones de

las cotizaciones patronales de las empresas a la seguridad social (arbetsgivaravgift) hasta el primero de julio de 2008 lo más temprano.

### **Reformas de la política del mercado laboral**

La política del mercado laboral se hará más eficaz. El gobierno tiene la intención de asignar más recursos para mejorar el “emparejamiento” (“matching”) entre los solicitantes de empleo y los puestos de trabajo vacantes.

La Dirección Nacional de Trabajo (AMV – Arbetsmarknadsverket) será radicalmente reformada. La Dirección Nacional de Trabajo (AMV) consiste en la Administración Nacional de Trabajo (AMS – Arbetsmarknadsstyrelsen), que es la autoridad pública jefe, 20 delegaciones provinciales de trabajo (länsarbetsnämnder) y alrededor de 325 oficinas estatales de empleo (arbetsförmedlingar).

A partir del año de 2008 se llevará a cabo la reforma y la Administración Nacional de Trabajo (AMS) y las 20 delegaciones provinciales de trabajo cesarán en su función de ser autoridades públicas separadas. Las 20 delegaciones provinciales de trabajo se suspenderán. Actualmente hay 10.000 personas empleadas en la Dirección Nacional de Trabajo (AMV) de las cuales 7.500 personas (arbetsförmedlare) canalizan las ofertas de empleo entre el colectivo desempleado. Llegará a ser una autoridad pública con una organización. Esto abrirá el camino para una administración más eficaz, más flexible y menos costosa. Las oficinas estatales de empleo serán completadas con oficinas de empleo alternativas.

Medidas del mercado laboral ineficaces y en algunos casos contraproducentes serán suspendidas. Esto se aplicará al “año sabático” subvencionado por el Estado, los trabajos subvencionados llamados “bonus jobs”, puestos de reemplazo para estudiar subvencionados por el Estado, puestos de trabajo subvencionados por el Estado para los recién graduados de la universidad, centros estatales de actividad con computadores, prácticas internacionales subvencionadas por el Estado, entrenamiento de trabajo dentro del sistema regular de educación y subsidios generales y reforzados para emplear.

En el año 2007 el gobierno tiene la intención de reemplazar la llamada “garantía de actividad” actual con una “garantía de trabajo y desarrollo” que cubrirá a todos los que hayan estado parados durante 300 días o 450 días en el caso de padres de hijos menores de 18 años. Una “garantía especial de trabajo” será implementada para los jóvenes debajo de 25 años de edad.

### **La postura de “trabajo primero” se aclara dentro del seguro de desempleo**

Los incentivos para trabajar serán aumentados. Las prestaciones por desempleo serán basadas en los ingresos de los últimos 12 meses en vez de en los ingresos de los últimos 6 meses.

Se pagará la prestación por desempleo durante un máximo de 300 días. Los desempleados con hijos menores de 18 años pueden, sin embargo, percibir la prestación por desempleo durante 450 días. La prestación máxima diaria será SEK (coronas suecas) 680. Durante los primeros 200 días se percibirá el 80% de los ingresos perdidos y luego se percibirá el 70% de los ingresos perdidos.

La condición de trabajo se hará más estricta, la condición de estudio será suspendida y las exenciones de tiempo serán restringidas.

Para fomentar los incentivos a trabajar más y para contribuir a la financiación de las deducciones de los impuestos para los asalariados de salarios bajos y medios, se aumentará la "autofinanciación" de los gastos del seguro por desempleo en SEK (coronas suecas) 10 mil millones. Durante el otoño de 2006 se llevará a cabo un estudio para examinar y proponer estructuras para un seguro de desempleo obligatorio.

**AREA DE SEGURIDAD  
SOCIAL**

## BÉLGICA

### **CONDICIONES ACTUALES PARA ACCEDER A LA PREPENSIÓN EN EL MARCO DE UN DESPIDO COLECTIVO Y MODIFICACIONES PREVISTAS A PARTIR DE 2008<sup>7</sup>**

---

Hasta el 31.12.2007 los trabajadores mayores confrontados a la pérdida de su empleo pueden acceder a la prepensión si reúnen ciertas condiciones:

- Haber sido despedido por su empresario a través de una notificación de despido, con un plazo de preaviso, o bien por ruptura del contrato de trabajo mediante el pago de una indemnización.

El trabajador no puede aspirar a la prepensión si cesa en la empresa voluntariamente, si su contrato de duración determinada ha llegado a término, o en caso de ruptura del contrato por causa de fuerza mayor.

- Tener derecho a una indemnización complementaria. El trabajador despedido debe tener derecho a una indemnización complementaria a las prestaciones de paro en base a un convenio colectivo de trabajo concluido en su empresa (CCT), a una comisión paritaria (sector de actividades) o al Consejo Nacional del Trabajo (CNT). El interesado debe reunir todas las condiciones previstas en el CCT y, principalmente, haber alcanzado la edad requerida en el mismo.
- Tener derecho a las prestaciones de paro. El interesado debe reunir las condiciones de admisibilidad a las prestaciones de paro, es decir, justificar al menos 624 días de trabajo asalariado durante los tres últimos años.
- Justificar su vida profesional (condición de antigüedad). El número de años de trabajo que el interesado debe demostrar va en función de la edad que tenga en el momento de poder acceder a la prepensión y del CCT que le sea aplicable.

Para reunir la condición de antigüedad, se tienen en cuenta:

- Todas las jornadas de trabajo asalariado;
- Las jornadas asimiladas, tales como los días de enfermedad indemnizados, de desempleo temporal, etc;
- Otros periodos asimilados, tales como:
  - o Los periodos de servicio militar;
  - o Los periodos de interrupción de carrera (estos periodos sólo son asimilados por una duración limitada a tres años de calendario);
  - o Los periodos de interrupción de trabajo asalariado para cuidar a uno o varios hijos menores de 6 años. Estos periodos sólo son asimilados por una duración limitada, que no puede sobrepasar los tres años (para un niño) o seis (para varios);

---

<sup>7</sup> Fte.: pág. WEB de la ONEM (Oficina Nacional de Empleo)<sup>7</sup>

- Los periodos de paro completo (estos periodos sólo son asimilados por una duración limitada).
- Tener la edad requerida. La edad a partir de la cual una persona puede acceder a la prepensión depende, como se ha dicho anteriormente, del convenio colectivo de trabajo (CCT) que le sea aplicable.

En el cuadro siguiente recogemos los límites de edad posibles y el número de años de trabajo que se deben justificar en cada caso.

<b>Situación hasta el 31.12.2007</b>		
<b>Edad mínima</b>	<b>Vida profesional</b>	<b>C.C.T.</b>
60 años	20 años ó 10 años en el sector	CCT nº 17 (aplicable a todos los sectores)
58 años	25 años	CCT de sector o de empresa
55, 56, 57 años	38 años	CCT de sector o de empresa
56 años	33 años ó 20 años de trabajo nocturno (*)	CCT sector
52 a 55 años (**)	20 años ó 10 años en el sector	CCT de empresa en dificultad o en reestructuración

(\*) Existen reglas particulares para el sector de la construcción

(\*\*) 50 años es posible bajo ciertas condiciones específicas.

Momento en el que debe haber alcanzado la edad requerida. El trabajador que solicita la prepensión en base a un período de reestructuración o de dificultades en su empresa, reconocido por la misma, al que sigue un despido colectivo anunciado después del 30.03.2006, debe haber alcanzado la edad requerida lo más tarde el día del anuncio del mismo.

En otros casos:

- Si el plazo de preaviso sobrepasa el periodo de validez del CCT aplicable, el interesado deberá haber alcanzado la edad requerida durante el periodo de validez de dicho CCT;
- Si el plazo de preaviso finaliza durante el periodo de validez del CCT aplicable, el interesado deberá alcanzar la edad requerida lo más tardar al final del plazo de preaviso;
- Si el contrato de trabajo se ha roto mediante el pago de una indemnización de ruptura, el interesado tiene que haber alcanzado la edad requerida como máximo el día de la ruptura.
- Haberse inscrito en una célula de empleo en caso de prepensión tras un despido colectivo. El trabajador que haya solicitado la prepensión por motivos de reestructuración o de dificultades de su empresa (reconocidos por la misma) y que haya sido víctima de un despido colectivo anunciado después del 30.03.2006, debe haber estado inscrito, durante 6 meses, en la célula de empleo prevista por su empresario.

### Cambios previstos para el año 2008

La reglamentación actual va a ser modificada próximamente. Los cambios que entrarán en vigor el 01.01.2008 harán el acceso a la prepensión más difícil. Los cuadros que se transcriben a continuación, y que recogen los límites de edad posibles y el número de años de vida profesional a justificar a partir del 01.01.2008 deben contemplarse con reservas, ya que el real decreto que contiene estas modificaciones aún no ha sido publicado. No obstante, las condiciones recogidas en los puntos 1, 2, 3, 4 y 6 continúan de aplicación.

<b>Situación 2008-2009</b>			
<b>Edad mínima</b>	<b>Vida profesional</b>		<b>C.C.T.</b>
60 años	Hombres 30 años	Mujeres 25 años	CCT nº 17 (aplicable a todos los sectores)
58 años	Hombres 35 años	Mujeres 30 años	CCT de sector o de empresa
55, 56, 57 años (***)	38 años		CCT de sector o de empresa
56 años	33 años ó 20 años de trabajo nocturno (*)		CCT sector
52 a 55 años (**)	20 años ó 10 años en el sector		CCT de empresa en dificultad o en reestructuración

<b>Situación 2010-2011</b>			
<b>Edad mínima</b>	<b>Vida profesional</b>		<b>C.C.T.</b>
60 años	Hombres 30 años	Mujeres 26 años	CCT nº 17 (aplicable a todos los sectores)
58 años	Hombres 37 años	Mujeres 33 años	CCT de sector o de empresa
2010: 55/56/57 años 2011: 56/57 años (***)	38 años		CCT de sector o de empresa
56 años	33 años ó 20 años de trabajo nocturno (*)		CCT sector
52 a 55 años (**)	20 años ó 10 años en el sector		CCT de empresa en dificultad o en reestructuración

(\*) Existen reglas particulares para el sector de la construcción.

(\*\*) 50 años es posible bajo ciertas condiciones específicas.

(\*\*\*) Este sistema desaparecerá el 01.01.2015

### Otras situaciones que pueden presentarse

- Si el empresario comunica al trabajador un plazo de preaviso que se termina teóricamente(\*) antes del 31.12.2007 y que la prepensión comienza, teóricamente(\*), antes del 01.01.2008, el trabajador puede obtener la prepensión en base a las anteriores reglas de edad y de antigüedad. Así, por ejemplo, puede beneficiarse de una prepensión a partir de los 58 años justificando, al menos, 25 años de trabajo.

(\*) Teóricamente significa que estas fechas deben leerse teniendo en cuenta el plazo de preaviso inicialmente previsto, y sin contar las eventuales suspensiones de plazo de preaviso a causa, especialmente, de enfermedad o de vacaciones, que podrían prolongar este plazo de preaviso

- Si el empresario comunica al trabajador un plazo de preaviso antes del 31.12.2007, que termina, teóricamente, después del 31.12.2007, el trabajador puede obtener la prepensión en base a las anteriores reglas de edad y antigüedad, siempre y cuando justifique estas condiciones lo más tardar el 31.12.2007.

Ejemplo: Un trabajador recibe un plazo de preaviso de 21 meses que comienza a contar desde el 01.10.2006 hasta el 30.06.2008. El CCT (prepensión) aplicable en su empresa (válido del 01.01.2005 al 31.12.2007) fija la edad de derecho a la indemnización complementaria en 58 años.

Si este trabajador ha alcanzado, al 31.12.2007, la edad de 58 años y a esa fecha si justifica igualmente al 31.12.2007 al menos 25 años de carrera profesional, sigue sometido a la antigua reglamentación. Esto significa que puede beneficiarse de la prepensión a partir del 01.07.2008 bajo cobertura de las antiguas condiciones de edad (58 años) y de antigüedad (25 años de carrera profesional)

- Si el empresario comunica al trabajador un plazo de preaviso antes del 31.12.2007 que se termina –teóricamente- después del 31.12.2007, y que, a esa fecha, el trabajador no cumple las antiguas condiciones de edad y de antigüedad, éste sólo puede obtener la prepensión en base a las nuevas condiciones de edad y de antigüedad (por ejemplo: prepensión a los 58 años mediante al menos 35 años de carrera profesional -para los hombres- o de 30 años – para las mujeres-)

Todas estas situaciones están por supuesto sujetas a la condición de que el CCT aplicable en el sector o en la empresa del trabajador prevea un régimen de prepensión.

## FRANCIA

### **PRINCIPALES MEDIDAS DEL PROYECTO DE LEY DE FINANCIACIÓN DE LA SEGURIDAD SOCIAL PARA 2007 <sup>8</sup>**

---

El Proyecto de Ley de Financiación de la Seguridad Social para 2007 pretende franquear una nueva etapa en la reducción del déficit del Régimen General, que quedará reducido a 8 mil millones de euros en 2007, después de una disminución en 2006 que, según la Comisión de Cuentas de la Seguridad Social, lo ha llevado a 9,4 mil millones de euros (11,1 mil millones en 2005). Esta mejora de las cuentas resultaría sobre todo de la disminución del déficit de la rama de enfermedad, que pasaría de 6.000 millones de euros en 2006 a 3,9 mil millones en 2007, según declaraciones del ministro de Sanidad y Solidaridades, Xavier Bertrand, y del delegado para la Seguridad Social, Philippe Bas. El Proyecto de Ley ha sido aprobado por el Consejo de Ministros el 11 de octubre de 2006.

#### **Ahorro en la rama de enfermedad**

La tasa de evolución del Objetivo Nacional de Gastos del Seguro de Enfermedad (ONDAM, en francés) será de 2,5% en 2007 (144,6 mil millones de euros), como en 2006. Para alcanzar este Objetivo será necesario realizar un ahorro global de 2,8 mil millones de euros en todos los regímenes (de los cuales 2,4 mil millones en el régimen general) y que provendrán de:

- los efectos aplazados de acciones ya iniciadas: participación a tanto alzado de 18 euros por el paciente por todo acto médico cuyo coste supere 91 euros; nueva nomenclatura para los actos de biología médica (695 millones de ahorro);
- la parte prevista para 2007 del Plan de saneamiento (1,3 mil millones de euros): plan medicamento, por el que se siguen desarrollando los medicamentos genéricos, nuevas reducciones de precios para ciertas clases de medicamentos, desarrollo de medicamentos en grandes cantidades o volúmenes importantes (675 millones de euros); control médico relativo a las prescripciones de productos sanitarios y a las indemnizaciones por bajas de enfermedad, así como el respeto de la utilización de las recetas específicas (“doble zona”) que distinguen los medicamentos relativos a las enfermedades de larga duración (ALD) - reembolsados a 100% por el Seguro de Enfermedad- y los relativos a enfermedad común (610 millones de euros);
- la aplicación de nuevas medidas en 2006: lucha contra el fraude relativo a la condición de residencia, etc. (465 millones de euros);
- al ahorro realizado por los establecimientos sanitarios (441 millones, de los cuales 100 millones por el aumento de la participación a tanto alzado del paciente por día de hospitalización, que pasará de 15 euros en 2006 a 16 euros en 2007).

---

<sup>8</sup> “Liaisons Sociales – Bref Social” n° 14714, de 28 de septiembre de 2006 – « *Le Figaro* » 11-10-2006.

Por otra parte, las Cajas Primarias del Seguro de Enfermedad podrán negarse a conceder la CMU (Cobertura Universal de Enfermedad gratuita) a los trabajadores destinados en Francia –en el marco de un acuerdo internacional de Seguridad Social o de un reglamento europeo y que estén exentos de la obligación de inscribirse al régimen francés de Seguridad Social. Las Cajas de Prestaciones Familiares también podrán aplicar esta excepción.

El director de una Caja de Enfermedad del régimen de trabajadores autónomos podrá decidir –después de haber respetado ciertas formalidades- someter al acuerdo previo del servicio de control médico el pago de las indemnizaciones por baja de enfermedad, en caso de que el médico no hubiera respetado las prescripciones respecto a las bajas, entre otros motivos, por haber superado la duración media de las mismas.

### **Nuevos ingresos para el régimen general**

El Proyecto de Ley de Financiación de la Seguridad Social para 2007 prevé la atribución de nuevos ingresos al régimen general.

- El porcentaje de la tasa sobre el volumen de negocios de los medicamentos reembolsables de la industria farmacéutica quedará fijado en 1% para 2007 (100 millones de euros suplementarios), frente a 0,6% en 2005 y 1,76% en 2006
- La contribución excepcional de regulación sobre el volumen de negocios para 2006 de la venta al por mayor de medicamentos tendrá un aumento excepcional (50 millones)
- Aportación suplementaria de ingresos fiscales pagados en compensación del coste de las bonificaciones generales de cargas (350 millones).
- La aportación en 2007 del importe íntegro de las deducciones sociales sobre los productos de las inversiones (Contribución Social Generalizada), gracias a un ajuste de los flujos con los establecimientos financieros (300 millones).
- La mejora de los resultados en materia de recursos jurídicos contra terceros, de recuperación de prestaciones indebidas, de control y lucha contra el trabajo disimulado (270 millones)
- Derechos sobre el tabaco atribuidos por el Estado al Régimen General, a título de los gastos financieros de su deuda con la Seguridad Social (160 millones).

### **Mejora de las prestaciones de enfermedad y familiares**

- Con el fin de ampliar el campo de las personas protegidas por un seguro o mutua complementaria, el Proyecto de Ley de Financiación de la Seguridad Social para 2007 eleva el techo de ingresos que abren derecho a la ayuda a la suscripción de un seguro o mutua complementaria, que pasa de 15% a 20% de la base de ingresos de CMUC (Cobertura Universal de Enfermedad Complementaria).

- Por otra parte, da flexibilidad al régimen de horas de salida autorizadas en caso de baja por enfermedad a los pacientes para los cuales estas salidas forman parte de la terapia (cáncer, depresión, etc.)
- Aumento de los créditos destinados a las personas mayores dependientes, en un 13% en 2007 (650 millones de euros) para financiar -respecto al Plan de Solidaridad para la 4ª edad- la creación de 6.000 plazas de enfermería a domicilio y de 5.000 plazas en establecimientos para personas mayores dependientes.
- Mejora de los derechos de las familias, mediante el reparto de las prestaciones familiares entre el padre y la madre –separados o divorciados- que tengan a cargo alternativamente a los hijos, según ciertas modalidades que serán definidas por un grupo de trabajo y fijadas posteriormente por decreto. El complemento de libre elección de la modalidad de guarda de los hijos -llamado “estructura”- de la Prestación para la primera infancia (PAJE, en francés), podría ser atribuido a las familias que recurren -para la guarda de los hijos- a estructuras experimentales que derogan a la reglamentación de derecho común de los establecimientos de acogida de los niños de corta edad.

Conforme a la Conferencia de la Familia de 2006, el Proyecto de Ley de Financiación para 2007, prevé igualmente:

- Un préstamo sin intereses -bajo condición de un techo de ingresos- para los jóvenes de 18 a 25 años que entran en la vida activa, de un importe máximo de 5.000 euros, para la adquisición de equipamientos profesionales o un vehículo de segunda mano;
- Un permiso de apoyo familiar -de tres meses de duración y renovable con el límite de un año- para las personas que reduzcan o cesen su actividad profesional durante unos meses para ocuparse de un familiar dependiente. A término, el trabajador podrá recuperar su empleo o un empleo equivalente en la empresa.

### **Medidas relativas a las pensiones de jubilación**

El Proyecto de Ley prevé también dos medidas destinadas a “reforzar las garantías del sistema de jubilación”:

- Una garantía individual en caso de seguir ejerciendo una actividad: Los asegurados que cumplan 60 años en 2007 o 2008, con 40 años de cotizaciones y que decidan diferir su jubilación y seguir ejerciendo una actividad profesional, tendrán un cálculo de la pensión respecto a las reglas actuales, sin que se tengan en cuenta las posibles modificaciones que podrían introducirse en 2008.
- La consolidación del Fondo de Reserva de las Pensiones: para completar las reservas del Fondo (hasta 2.000 millones de euros), se aportarán al mismo las sumas no reclamados de los seguros de vida a partir de 2007.

## **Medidas favorables al empleo**

El Proyecto de Ley contiene igualmente varias medidas destinadas a favorecer el empleo y la creación de empresas. No figura finalmente en el Proyecto de Ley la supresión de 2,1 puntos de cotizaciones patronales a nivel del SMIC (Salario Mínimo Interprofesional de Crecimiento) para las empresas de menos de 20 trabajadores, medida que se ha incluido en el Proyecto de Ley de Presupuestos Generales del Estado para 2007.

### Apoyo a la creación de empresas

Conforme al tercer punto del Plan para el Empleo presentado el 31 de agosto por el Primer Ministro, el Proyecto de Ley de Financiación de la Seguridad Social para 2007 refuerza la ayuda a los parados que crean o adquieren una empresa (ACCRE):

- el beneficio de la ACCRE se extenderá a los creadores que implanten sus empresas en una de las llamadas Zonas Urbanas Sensibles (ZUS) y a los beneficiarios del complemento de libre elección de actividad;
- el derecho a prolongar a 24 meses la exoneración de cargas sociales inherente a la ACCRE se abrirá a los parados indemnizados que crean o adquieren una empresa, en régimen de "micro-empresa".

Paralelamente, se prevé también la simplificación del dispositivo:

- todos los creadores de empresas serán afiliados inmediatamente al régimen de protección social del que dependan, en función de su estatuto (régimen de trabajadores autónomos o régimen general);
- se aprobarán medidas reglamentarias para simplificar el dossier de demanda de la ACCRE y autorizar su presentación en un plazo de unas semanas, después de la fecha de creación de la empresa.

### Aplicación del Plan "Seniors".

El Proyecto de Ley de Financiación de la Seguridad Social para 2007 prevé varias medidas de aplicación anunciadas en el Plan Concertado para el Empleo de los Seniors.

Aunque la Ley de 21 de agosto de 2003, relativa a la reforma de las pensiones de jubilación, permite compatibilizar de manera más flexible el empleo con una pensión de jubilación, la regla general del techo de ingresos aplicable es desfavorable cuando los asegurados percibieron bajos salarios al final de la vida profesional. Para atenuar este inconveniente, la compatibilidad empleo-pensión de jubilación se autorizará siempre que la suma de ingresos profesionales no exceda de 1,6 SMIC

(2.006,90 euros a 1-7-06). Además, para fomentar el ejercicio del “tutorado” en la empresa, se ha previsto sustraer los ingresos percibidos por ejercer dicha actividad de la suma global salario-pensión.

Se suprime la posibilidad –en las ramas profesionales- de pactar acuerdos relativos a la jubilación de oficio de los trabajadores antes de la edad de 65 años. Con la excepción de los acuerdos ya firmados cuyos efectos se prolonguen hasta el 31 de diciembre de 2009. Esta medida figuraba inicialmente en el proyecto de ley sobre la participación y el ahorro salarial.

#### Revisión del régimen social de la Gestión Previsora de Empleos y Competencias (GPEC)

Para fomentar los acuerdos de anticipación de las reestructuraciones y de reconversión de los empleos que tienen peligro de desaparecer, se mejora el régimen social y fiscal de la GPEC, mediante la exoneración fiscal de las indemnizaciones por jubilación voluntaria, con el límite de cuatro veces el techo anual de la Seguridad Social (124.272 euros en 2006). Esta ventaja se subordinará a ciertas condiciones: necesidad de un acuerdo colectivo, que la autoridad administrativa comparta el diagnóstico de empleo amenazado de desaparecer; acceso del trabajador a un empleo estable; validación de ese proyecto de reclasificación por el comité de seguimiento.

Para asegurar el desarrollo de los servicios a la persona y favorecer el empleo en ese sector, se extenderá la posibilidad de conceder la habilitación “servicios a la persona” y las exoneraciones de cargas sociales inherentes a diversos organismos que intervienen en el sector social y médico-social (centros municipales o intermunicipales de acción social, asociaciones, etc.) así como a las residencias-servicios para personas mayores.

#### **LA JUBILACION FLEXIBLE: DECRETOS DE APLICACIÓN**

---

Los dos decretos de 7 de junio de 2006 moderan la aplicación del dispositivo de la jubilación flexible y establecen las modalidades de aplicación de las disposiciones previstas en la Ley de reforma de la jubilación de 2003 para este tipo de prestaciones. Esta modalidad de jubilación permite compatibilizar el cobro de una pensión con una actividad asalariada a tiempo parcial.

A partir de la publicación de los decretos, la jubilación flexible se aplica a los asegurados del régimen general y regímenes asimilados que no tengan derecho a una jubilación con el máximo previsto en el baremo (para el que es necesario haber cotizado 160 trimestres) Así pues, el periodo de cotización, o equivalente, requerido para la jubilación flexible, que antes era de 160 trimestres, es actualmente de 150 trimestres. Otra modificación introducida es que la liquidación de la fracción de pensión correspondiente a la jubilación flexible no es definitiva. De esta manera, el asegurado puede mejorar sus derechos económicos. Las disposiciones de este decreto, que se aplican igualmente a los regímenes de retiro complementario, tienen carácter provisional puesto que solo se aplican a las

pensiones con efectos comprendidos entre el 30 de junio de 2006 y 30 de diciembre de 2008. Finalizado este periodo se examinarán los efectos del dispositivo sobre el empleo de los trabajadores de edad avanzada, los denominados “seniors”.

## **Análisis del dispositivo**

### Regímenes base de la jubilación.

La jubilación flexible permite a un asegurado solicitar la liquidación de su pensión de jubilación y percibir una parte de la misma, junto con los ingresos derivados de una actividad profesional a tiempo parcial.

- Beneficiarios. El dispositivo de la jubilación progresiva es de aplicación a los asegurados del régimen general, régimen de asalariados agrícolas, autónomos, e industriales y comerciantes por cuenta propia. Se excluye de su ámbito de aplicación a las profesiones liberales

No tienen derecho a la jubilación flexible los asegurados siguientes:

- Los que trabajan en periodos intermitentes
  - Los titulares de una prestación de invalidez
  - Los comerciales por cuenta propia que no pueden justificar la duración parcial del trabajo
  - Los que no tienen la condición de asalariados y no pueden presentar un contrato de trabajo, como los mandatarios de sociedades y los directores de sociedades comerciales
  - Los autónomos afiliados a un seguro voluntario.
- Requisitos. El asegurado que solicita la jubilación flexible debe reunir los siguientes requisitos:
    - Haber cumplido los 60 años
    - Acreditar un periodo cotizado al régimen general o regímenes asimilados de 150 trimestres. No se contabilizan como periodos cotizados o equivalentes los de seguro en los regímenes especiales, los reconocidos por un régimen extranjero o los de bonificación acordados a los asegurados de más de 65 años.
    - Actividad a tiempo parcial
  - Cuantía de fracción de pensión. El importe se determina en función de la duración del trabajo a tiempo parcial en relación con la duración del trabajo a tiempo completo en la empresa (Código de la Seguridad Social Art. L.351-15 y R.351-41), es decir:
    - 30% cuando la duración del trabajo a tiempo parcial está comprendida entre el 60 y 80% de la duración del trabajo a tiempo completo.
    - 50% cuando la duración del trabajo a tiempo parcial está comprendida entre el 40 y el 60% de la duración del tiempo completo
    - 70% cuando la duración del trabajo a tiempo parcial es inferior a 40% de la duración del trabajo a tiempo completo.

El porcentaje determinado según lo expuesto se aplica a:

- La cuantía de la pensión de base
- La bonificación por hijos
- La renta de las jubilaciones obreras o agrícolas.
- La reducción no se aplica a la bonificación por cónyuge a cargo.
- Abono de la pensión. La fracción de pensión se abona durante un periodo de un año contado a partir de la fecha de efectos de la pensión de vejez. Puede renovarse al finalizar el periodo anual según las normas de derecho común.
  - Liquidación provisional. La ley de 21 de Agosto de 2003, de reforma de la pensión de vejez ha suprimido el carácter definitivo de la liquidación de la pensión del asegurado que se acoge a la jubilación flexible. (Código de la Seguridad Social Art. L.351-15). Para las pensiones con efectos de 1 de Julio de 2007 a 31 de Diciembre de 2008, el cálculo o liquidación de la pensión de jubilación es provisional. Las cotizaciones abonadas por la actividad profesional ejercida después de la fecha de efectos de la jubilación flexible son contabilizados para el cálculo de la pensión completa.  
Para las pensiones con fecha de efectos anteriores al 1 de Julio de 2007, el cálculo es definitivo. Las cotizaciones posteriores no servirán para mejorar la prestación.
  - Revisión de la cuantía: En caso de aumento o disminución de la duración del trabajo a tiempo parcial, la cuantía de la prestación se modifica y se aplican los porcentajes de 30%, 50% o 70% antes citados. La modificación interviene al término de los plazos anuales contados a partir de la fecha de efectos de la pensión de jubilación. En cuanto a los efectos de la jubilación “revisada” intervienen:
    - El primer día del mes 13 contado partir de que entrara en vigor la prestación, en el supuesto de que la modificación del tiempo parcial tuviese lugar durante el primer año.
    - O el primer día del mes siguiente al final del periodo anual durante el que se produce la modificación
  - Suspensión de la fracción de pensión. Se suspende por cese de la actividad a tiempo parcial sin haber solicitado el abono de la pensión a tiempo completo; por no responder al cuestionario, que se remite periódicamente, sobre el control de la duración del trabajo a tiempo parcial.  
La suspensión tiene efectos desde el primer día de la fecha de cese de la actividad a tiempo parcial o de la fecha fijada para la revisión de la fracción de pensión en el supuesto de no dar respuesta al cuestionario de control. La suspensión tiene como consecuencia el cese del pago de la prestación, salvo la bonificación por la tercera persona.  
Se puede volver a abonar nuevamente la prestación en caso de vuelta al trabajo a tiempo parcial o de respuesta tardía del cuestionario. Naturalmente la fecha de efectos es diferente: en caso de vuelta al trabajo, a partir del primer día del mes siguiente a la fecha en que se cumplen los requisitos y desde la fecha de suspensión en el supuesto de respuesta tardía al cuestionario.

- Supresión de la fracción de la pensión: Tiene lugar cuando el asegurado cesa el trabajo a tiempo parcial y solicita la jubilación completa; cuando ejerza otra actividad a tiempo parcial, además de la que abrió derecho al beneficio de la pensión. Se suprime también cuando se ejerce una actividad profesional a tiempo completo.  
La fecha de efectos de la supresión tiene lugar a partir del primer día del mes siguiente a partir del cual interviene el cese de actividad o la modificación de la actividad profesional.
- Documentación necesaria
  - En el momento de la solicitud. La demanda debe presentarse ante el régimen de seguro de vejez del que dependa la actividad a tiempo parcial que abre derecho a la prestación. Los asegurados del régimen general deben presentar, junto con la solicitud: un certificado del empleador con mención de la duración del tiempo de trabajo a tiempo completo aplicable en la empresa; una declaración jurada afirmando que solo ejerce la actividad profesional objeto de la demanda. Cuando previamente hubiera ejercido una o varias actividades no asalariadas, debe presentar un certificado de cancelación del registro mercantil o del que corresponda en función de la profesión.
  - Al término de cada periodo anual de abono de la fracción de la pensión, debe justificar la duración del trabajo a tiempo parcial (cuestionario). Cuando el contrato de trabajo expira antes del cumplimiento de un año, contado desde la fecha de efectos de la prestación, el interesado debe justificar nuevamente su situación en la fecha de terminación del contrato. También tiene el asegurado la obligación de comunicar al organismo que le abona la pensión: el cese de la actividad; el ejercicio de una actividad a tiempo parcial diferente de la que abre derecho a la prestación y el ejercicio de una actividad a tiempo completo.
- Liquidación de la pensión completa. Cuando el asegurado cesa completamente su actividad, si lo solicita, la pensión flexible es sustituida por la pensión completa.

### Regímenes de retiro complementario

Para estudiar y aplicar las consecuencias de la reforma de la jubilación flexible, las comisiones paritarias de los organismos de retiro complementario (AGIRC Y ARRCO) han definido las modalidades de cálculo de la fracción de retiro complementario:

- Cálculo de la jubilación flexible. Cuando un asegurado sea beneficiario de una jubilación flexible del régimen general, teniendo reconocido un periodo de cotización inferior a 160 trimestres, la liquidación de la jubilación flexible de los regímenes de retiro complementario de las instituciones AGIRC y ARRCO aplicará, con carácter temporal, un coeficiente específico de anticipación. En Anexo a la circular figura la tabla de coeficientes aplicables a estos derechos, en función de la edad y el periodo de seguro validado por el régimen de seguridad social.

- Liquidación de la pensión completa. La liquidación completa de la jubilación complementaria interviene al cese total de la actividad, aplicando al conjunto de derechos los requisitos de edad y de duración de seguro, teniendo en cuenta los datos notificados por el régimen de seguridad social.

## ITALIA

### **AUMENTA EL GASTO EN PENSIONES DE INVALIDEZ**

---

Las últimas previsiones del INPS indican que el gasto para las pensiones de invalidez sigue aumentando: se prevé que a final de año se superarán los 11.400 millones de euros, esto es mil millones más que en 2005, y 3.600 millones más que en 2002. El número de tratamientos subirá un 5,2%.

Se trata de un problema que sigue sin tener solución, a pesar de varios intentos en los últimos años.

A finales de este año, el número de inválidos civiles (ciegos, y sordomudos incluidos) que disfrutan de una pensión INPS, deberían superar los 2.237.000, o sea unos 110.000 más que el año anterior. También el importe medio anual de la asignación subirá a 5.109 euros, frente a 4.974 de 2005.

#### **Incremento anual de un 5,2%** **(Inválidos civiles, ciegos y sordomudos)**

<b>Años</b>	<b>Número de las pensiones</b>	<b>Importe anual (millones de euros)</b>	<b>Importe medio anual (euros)</b>
<b>2005</b>	2.123.607	10.576.726	4.974
<b>2006</b>	2.237.522	11.431.496	5.109

**Fuente:** INPS.

El fenómeno es controlado por los técnicos del Ministerio de Trabajo que, hace unos meses, elaboraron un dossier (sobre datos de INPS, ISTAT y Contabilidad general del Estado), del que se desprende que, ya en el bienio 2002-2003 se había producido un verdadero boom del gasto: +5,7% para las pensiones de invalidez civil y +12,1% para las prestaciones por ayuda de tercera persona, produciendo un incremento de un 1,7% del gasto global para tratamientos de previsión de carácter social y asistencial (o sea, todas las pensiones, excluidas las de vejez no complementadas al mínimo).

En cuanto a la distribución territorial de los tratamientos de invalidez e inhabilidad, de la última fotografía realizada por el ISTAT sobre datos de 2004, se desprende que, al neto de los residentes en el extranjero, el 46,9% de los jubilados (más de un millón de personas) reside en el Mezzogiorno, el 31,0% en el Norte y el 22,1% en el Centro.

**Pensiones de invalidez por distribución geográfica**

<b>Área geográfica</b>	<b>Número de pensiones</b>	<b>Importe global (*)</b>
<b>Norte</b>	777.253	10.323
<b>Centro</b>	403.154	5.086
<b>Sur</b>	877.474	9.127
<b>TOTAL ITALIA</b>	<b>2.057.881</b>	<b>24.536</b>

(\*) En millones de euros

**Fuente:** ISTAT - Año 2004.

El *dossier* subraya que la gran mayoría de beneficiarios de pensiones de invalidez está representada por personas con más de 64 años de edad (el 80,4% del total) a las que se abona el 81,6% de la renta total de pensiones. El remanente (20%) está representado sobre todo por jubilados entre los 40 y los 64 años de edad, mientras sólo el 0,9% del total tiene una edad entre 15 y 39 años.

**AREA DE MERCADO DE TRABAJO**

## **EMPLEO/DESEMPLEO**

### **ALEMANIA**

#### **EL MERCADO LABORAL EN ALEMANIA EN 2005**

---

Como todos los años, la Agencia Federal de Empleo ha presentado su Informe sobre el mercado laboral, que en esta edición refleja la situación en el año 2005<sup>9</sup>.

#### **Estructura básica del mercado laboral**

En el año 2005 se mantuvo la ligera tendencia de crecimiento económico registrada el año anterior. De hecho, descontando la distorsión que supone un menor número de días laborables en 2005, el crecimiento económico fue idéntico en ambos años (1,1%). El peso de este crecimiento recayó sobre todo en la industria exportadora, mientras que la tasa de consumo interno se resintió por la desconfianza de los consumidores, lo que a su vez se tradujo en un ligero aumento de la cuota de ahorro.

La población activa se redujo ligeramente (-0,2%), situándose a finales de año en 38.780.000 personas. En 2005 continuó la eliminación de puestos de trabajo sujetos a cotización a la seguridad social, que pasó a 26.180.000 en junio de 2005 (menos 346.000 en comparación interanual, es decir: -1,3%). Esta reducción se debe sobre todo a la desaparición de programas estatales para la creación de empleo. Pero a diferencia del año precedente, en 2005 la cifra de personas que contaban exclusivamente con un puesto de trabajo del nivel salarial inferior descendió en 56.000, mientras que en 2004 había experimentado un aumento de 428.000. Los autores del informe señalan que la eliminación de puestos de trabajo normales habría sido aún mayor si no se hubiera creado la modalidad de empleos de un euro a la hora. De todas maneras, la situación del mercado laboral en los nuevos estados federados continúa siendo más desfavorable que en los antiguos; en los primeros el número de puestos de trabajo normales eliminados fue mayor (-2,7%); asimismo, la cifra de personas que únicamente contaban con un puesto de trabajo del nivel salarial inferior se vio reducida sensiblemente (-6,3%).

La reducción de puestos de trabajo sujetos a cotización a la seguridad social refleja la tendencia general a sustituir puestos de trabajo normales por otras modalidades de empleo precario. En 1994, el 75,3% del total de puestos de trabajo eran normales, porcentaje que en 2004 se había reducido al 68,2% y en 2005 al 67,5%. La destrucción de este tipo de puestos de trabajo, registrada entre 2004 y 2005, fue mucho más pronunciada en los länder orientales, donde afectó al 2,7% del total, mientras que en los occidentales sólo se vio afectado por el 1,0%. Por sectores, la reducción de empleo más fuerte tuvo lugar en el sector secundario (-2,7%), particularmente en la construcción (-6,2%). De

---

<sup>9</sup> Arbeitsmarkt 2005, Amtliche Nachrichten der Bundesagentur für Arbeit, 24 de agosto de 2006, [http://www.pub.arbeitsamt.de/hst/services/statistik/000100/html/jahr/arbeitsmarkt\\_2005\\_gesamt.pdf](http://www.pub.arbeitsamt.de/hst/services/statistik/000100/html/jahr/arbeitsmarkt_2005_gesamt.pdf)

hecho, la importancia del sector secundario sobre el total de puestos de trabajo sujetos a cotización a la seguridad social pasó del 41,3% en 1994 al 32,7% en 2005. Pero también desaparecieron puestos de trabajo ordinarios en los sectores primario (-3,1%) y terciario (-0,6%). En este último se vieron afectadas sobre todo la educación (-5,1%) y las administraciones públicas (-1,2%), mientras que aumentó el empleo en sanidad y servicios sociales (0,4%) y en servicios relacionados con las empresas (+1,5%).

El empleo masculino descendió de forma mucho más significativa que el femenino (-1,8% y -0,8%, respectivamente), debido con toda probabilidad al incremento de los empleos precarios femeninos, y sobre todo de la jornada parcial. El porcentaje de esta última modalidad pasó del 30,5% al 31,2% en las mujeres, y del 4,5% al 4,6% en los hombres. Los puestos de trabajo por cuenta ajena de jóvenes menores de 25 años descendieron un -3,8%, mientras que en el caso de los mayores de 55 se registró un aumento del 3,3%.

A su vez, en 2005 continuó descendiendo el número de puestos de trabajo del segmento salarial inferior. Los autores del informe interpretan este hecho como el final del proceso expansivo de este segmento salarial. En 2004, sobre todo los denominados mini-empleos todavía presentaban una dinámica considerable, mientras que en 2005 el crecimiento de los mismos sólo fue de un 0,4%, situándose en 6.490.000 empleos. A finales de junio de 2005, un 18% de los trabajadores ejercía exclusivamente un empleo en la franja salarial baja, mientras que otro 7% compaginaba un puesto de trabajo normal con otro de esas características. En el segmento de los mini-empleos ejercidos como actividad única, las mujeres se encuentran sobrerrepresentadas con un 67,1%.

El número de autónomos y sus familiares aumentó un 3,2%, después de haber experimentado un incremento del 3,6% el año anterior. La tasa de autónomos alcanzó en 2005 el 11,2% (2004: 10,9%; 1991: 9,1%).

### **El desempleo en 2005**

La evolución del desempleo estuvo influenciada en gran medida por la fusión de la prestación por desempleo no contributiva con el subsidio social, medida que resultó en un incremento medio en la cifra de desempleados de 480.000, situándose en 4.861.000 personas. Este efecto se produce debido al paso a la nueva prestación no contributiva de diversos colectivos antes integrados en la denominada reserva silenciosa: mujeres, personas con una baja cualificación, menores de 25 años e inmigrantes. En los *länder* occidentales el aumento fue del 17% (+464.000) hasta alcanzar los 3.247.000, mientras que en los orientales fue sólo de un 1% (+16.000), pasando la cifra total a 1.614.000. La tasa media de desempleo se situó en el 11,7%, siendo en los nuevos estados federados del 18,7% y en los antiguos del 9,9%. La duración media de permanencia en el paro aumentó ligeramente, alcanzando en 2005 las 39,6 semanas (2004: 38,4 semanas).

### Colectivos especialmente afectados por el desempleo

Las mujeres, los jóvenes y los inmigrantes son los colectivos más afectados por la fusión de la prestación por desempleo no contributiva con el subsidio social. La cifra de mujeres desempleadas creció de forma mucho más pronunciada que la de los hombres, el promedio de desempleadas en 2005 fue de 2.260.000, es decir 322.000 más que en 2004. La tasa de desempleo femenino aumentó en 1,9% situándose en el 12,7%, mientras que la de los hombres creció 0,9 puntos, alcanzando el 13,4%. El desempleo femenino continúa siendo mucho más acentuado en los *länder* orientales que en los occidentales, y a las mujeres les resulta más difícil superar la situación de desempleo e integrarse en el mercado laboral.

El desempleo juvenil fue, con un 23%, el doble que el desempleo total, viéndose especialmente afectados los jóvenes entre 15 y 20 años. El número de desempleados en este grupo experimentó un incremento del 65%, alcanzando la cifra de 123.700, debido seguramente al cambio de normativa que les considera aptos para iniciar una relación laboral siempre y cuando no estén cursando estudios o realizando alguna acción formativa.

La tasa de desempleo de los ciudadanos extranjeros ascendió al 25,2%, aproximadamente el doble de la tasa media de desempleo. El número de extranjeros desempleados aumentó un 25,3% en 2005 hasta alcanzar las 673.000 personas. El informe destaca que esta situación se debe en gran parte a la baja cualificación de la población extranjera residente en Alemania. A finales de septiembre de 2005, el 75% de los extranjeros desempleados no contaba con formación profesional, mientras que únicamente el 39% de los desempleados alemanes se encontraba en una situación similar.

### Prestaciones

En lo referente a las prestaciones, 6.560.000 personas obtuvieron algún tipo de prestación por desempleo. Hubo 1.730.000 (26%) beneficiarios que recibieron prestaciones contributivas, mientras que 4.980.000 (76%) se acogieron a la no contributiva. El 62% de los perceptores de alguna de estas dos prestaciones estaba dado de alta como desempleado, con lo cual el 84% de los desempleados recibía alguna prestación. Llama la atención la caída en un 6% (-110.000 personas) del número de beneficiarios de la prestación contributiva por desempleo. El 83% de los beneficiarios de esta prestación estaban registrados como desempleados, es decir, que el 17% restante eran beneficiarios de incapacidad laboral por participar en una acción formativa o por estar acogidos a un programa de prejubilación. En cuanto a la cuantía de la prestación contributiva por desempleo, el 33% de los beneficiarios percibía el 67% del último salario real por tener hijos a cargo, mientras que el 67% de ellos recibía el 60% de ese salario. La prestación media ascendió a 770 euros mensuales, oscilando entre 619 euros, la media para mujeres casadas, y 1.031 euros, la media para hombres casados.

El 56% de los 4.980.000 beneficiarios de la prestación por desempleo no contributiva estaban inscritos como desempleados; 2.210.000 personas recibían esta prestación no contributiva sin estar

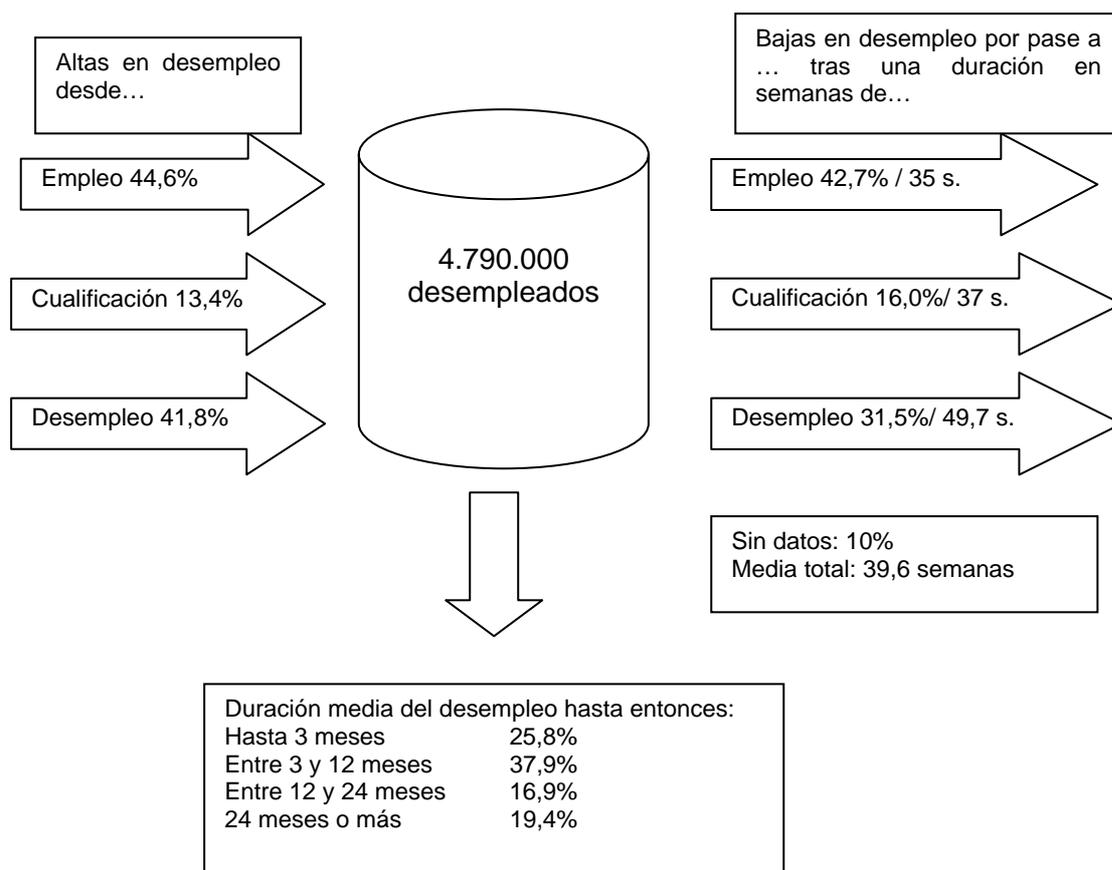
desempleadas, la mayoría probablemente por no haber finalizado la formación escolar, por recibir dicha prestación con carácter complementario o por no estar a disposición del mercado laboral debido a circunstancias especiales como tener un hijo menor a su cargo. La unidad familiar perceptora de la prestación no contributiva, recibía en 2005 un promedio de 834 euros, dependiendo el importe final de la situación particular de cada beneficiario. El 18% de estos beneficiarios complementaba sus ingresos con la prestación no contributiva. Un análisis de la estructura de los beneficiarios de esta ayuda revela que el 1,5% de la totalidad de trabajadores con un puesto de trabajo regular y el 7,1% de las personas que ejercen un mini-empleo recibía una prestación no contributiva complementaria.

### **Fluctuación del mercado laboral**

En 2005 aumentó a 413.000 el número de puestos de trabajo ofrecidos por el Servicio Público de Empleo (+127.000 con respecto a 2004), cifra que el año anterior había registrado un descenso de un 19%. El informe cifra la totalidad de las ofertas en 1.113.000, es decir 384.000 más que en 2004 (+53%). Los autores del informe destacan que el incremento de puestos de trabajo subvencionados fue decisivo para esta evolución tan positiva, pero que incluso descontando esos puestos el incremento fue de 274.000 (+39%). El aumento fue similar en los *länder* occidentales (+53%) y en los orientales (+52%). La tasa de puestos notificados a los Servicios Públicos de Empleo aumentó en 2005 del 33% al 38%, aunque en este aspecto salta a la vista la diferencia entre los *länder* occidentales (34%) y los orientales (59%), debido probablemente a la importancia que en estos últimos tienen los puestos de trabajo subvencionados.

En cuanto al número de inscritos como desempleados, los autores del informe constatan que en 2005 se redujo en un 13% el acceso al mercado laboral desde un puesto de trabajo, probablemente debido a que la eliminación de puestos de trabajo en todos los sectores se produjo por fluctuación de los trabajadores y no por despidos. El número de altas en el registro de desempleo se redujo en todos los sectores, sobre todo en el secundario (-18,3%), seguido de los sectores primario y terciario (ambos -12 %). En cambio aumentó el número de altas procedentes de otras formas de inactividad (+18%). En esta categoría hay que englobar a todos los beneficiarios del subsidio social que han pasado a ser considerados desempleados. Las altas de mujeres aumentaron un 8% mientras que las de hombres descendieron un 6%.

En cuanto a las bajas en el registro de desempleo, aumentaron considerablemente las motivadas por el inicio de una relación laboral (+11,7%), mientras que se redujeron las bajas debidas al inicio de una acción formativa, así como las debidas al paso a otra situación de inactividad.



La fluctuación registrada en el mercado laboral a lo largo de 2005 fue considerable. Se iniciaron aproximadamente 6.300.000 nuevas relaciones laborales sujetas a cotización a la seguridad social, aunque ese mismo año dejaron de existir otras 6.500.000 relaciones laborales. No obstante, la tasa de fluctuación se viene reduciendo desde 2001. Se observan grandes diferencias entre los sectores económicos, debidas sobre todo a la incidencia de la temporalidad. La mayor tasa de fluctuación se da en la agricultura/silvicultura y hostelería con 55,1% y 50,1%, respectivamente, seguido de los servicios relacionados con la industria (42,5%), la construcción (38,8%) y el resto de los servicios (31,8%), mientras que la banca y los seguros (10,2%) y las administraciones públicas (11,3%) registran tasas de fluctuación muy bajas.

#### Intermediación laboral por parte de las agencias de empleo

A comienzos de 2005, el Servicio Público de Empleo contaba con 225.000 ofertas notificadas; a lo largo del año fueron comunicadas otras 2.730.000, ascendiendo el total a 2.960.000, un 23,5% más que el año anterior. Se cubrieron 2.560.000 vacantes, lo que representa un incremento del 18% en comparación interanual, siendo de 52 días el intervalo medio entre la notificación y la mediación. No obstante, el informe señala que parte de este incremento se debe al mayor número de puestos de trabajo subvencionados notificados al Servicio Público de Empleo, pero incluso descontando ese

grupo, las agencias de empleo mediaron un total de 2.320.000 puestos no subvencionados, un 7% más que en 2004.

El porcentaje de los puestos de trabajo sujetos a cotización a la seguridad social que fueron objeto de intermediación por parte de las agencias de empleo se redujo ligeramente en 2005, pasando del 33% en 2004 al 32% en 2005. Otro criterio para evaluar la participación de las agencias de empleo en el proceso de intermediación es la tasa de notificación de puestos de trabajo sobre el total de ofertas. En otoño de 2005, el 38% del total de vacantes ofertadas se había notificado a las agencias de empleo, un incremento del 4% en comparación interanual. El informe cita una encuesta representativa acerca de las vías más usuales de búsqueda de trabajadores: el 22% de las empresas encuestadas dice haber recurrido a la agencia de empleo, porcentaje que asciende al 33% si se incluye el banco de datos en Internet.

#### Medidas para mejorar la intermediación

La actividad de las agencias de empleo se ha centrado en agilizar el proceso de intermediación laboral y lograr que los desempleados seleccionados para ocupar una vacante concreta se adecuen lo máximo posible al perfil del puesto ofertado. El informe reconoce que la influencia de las agencias de empleo en los períodos de oferta y tramitación es limitada, ya que dependen en gran medida de factores estructurales y coyunturales. Cabe destacar que en 2005 aumentó considerablemente la importancia de la empresa privada en el proceso de intermediación laboral; a finales de junio de 2005 operaban en Alemania 15.900 empresas de trabajo temporal o de cesión de trabajadores, gestionando la intermediación de un total de 453.400 personas, un 13% más que en 2004. Esta modalidad de empleo cuenta con una baja participación de la mujer (24%) y se caracteriza por una duración muy limitada de la relación laboral.

Los otros dos elementos para agilizar la intermediación de los trabajadores que merecen especial mención son las sanciones impuestas a aquellos demandantes que rechacen acciones de inserción laboral adecuadas a sus características y la penalización por la percepción indebida de prestaciones.

Las sanciones consisten en la reducción de la prestación o incluso en la suspensión del pago de la misma. Entre mayo y diciembre de 2005 fueron impuestas un total de 261.000 sanciones a beneficiarios de la prestación contributiva por desempleo, entre otros motivos por no cumplir con la obligación de notificar a tiempo una futura situación de desempleo (110.200) y por la falta manifiesta de iniciativa propia para encontrar un puesto de trabajo (4.100); en ambos casos se trata de supuestos que antes de 2005 no se sancionaban. Si se restan estas dos causas, quedan 150.900 sanciones, un 10% menos que el año anterior, siendo el motivo principal la renuncia voluntaria a un puesto de trabajo, circunstancia que se dio en 114.600 casos, una cifra prácticamente idéntica a la del año precedente. La disminución de las sanciones se debe sobre todo a que son menos los desempleados que rechazan un puesto de trabajo ofrecido por la agencia de empleo. En 2005 fueron

impuestas 30.700 sanciones por este motivo, 33% menos que el año anterior. También se redujo considerablemente el número de sanciones motivadas por la interrupción o negativa a participar en una acción formativa, impuesta 5.600 veces, un 35% menos que en 2004.

La lucha contra el acceso indebido a las prestaciones se intensificó gracias al incremento de los controles y del intercambio de datos entre administraciones y organismos. La cifra de casos detectados continuó descendiendo: en 2004 había experimentado un descenso del 60% frente al 2003, y en 2005 se mantuvo esta tendencia, reduciéndose a la mitad el número de expedientes abiertos (42.000). Sobre todo cayeron los casos de percepción indebida de la prestación no contributiva (26.000, -47%) y, en consecuencia, también el importe de las sanciones impuestas (4.100.000 euros, -32%). El acceso indebido se dio en todas las profesiones, pero en especial en las afectadas por una elevada fluctuación como la construcción, la hostelería y la gastronomía, las empresas privadas de seguridad y el sector de transportes y servicios. Se trató mayoritariamente de infracciones cometidas por los trabajadores; el porcentaje de infracciones que tuvieron como autores a los empresarios se aproximó al 10%.

### **La oferta de mano de obra**

La oferta de mano de obra aumentó en 2005, situándose en 44.600.000 (+ 146.000), posiblemente debido al aumento considerable de personas que se vieron obligadas a trabajar. También en este aspecto se constató una diferencia entre las dos partes de Alemania: mientras que en los *länder* occidentales dicha oferta creció (+174.000), en los orientales descendió (-28.000).

Entre 1998 y 2002, la cifra de población prácticamente se había estancado. A finales de 2005, vivían en Alemania 82.440.000 personas, 63.000 menos que el año anterior. Pese a esta tendencia general, los autores del informe señalan haber constatado grandes diferencias regionales. Mientras que en los *länder* orientales la disminución del número de habitantes fue de -0,5%, en los occidentales se registró un aumento del 0,1%. Este cambio demográfico se reflejó en la estructura de edad, denotándose un mayor peso de los grupos superiores. Sobre todo el de personas entre 15 y 65 años disminuyó considerablemente desde 1998. A finales de 2004, un total de 55.210.000 personas pertenecían a ese grupo de edad, lo que supone un -0,5% en comparación interanual. El grupo de los menores de 15 años incluso se redujo en un 2% en ese mismo período, a diferencia de los mayores de 65 años, que aumentó un 3,4%. Todo ello contribuyó a elevar la edad media de la población, que pasó de 39,29 años en 1990 a 42,05 años en 2004.

La tasa de empleo en sus dos variantes, trabajadores y desempleados sobre la población activa o sobre el total de la población, se situó en 73,7% y 49,9%, respectivamente, siendo mucho más elevada en los nuevos estados federados (75,7% y 52,9%) que en los antiguos (73,2% y 49,1%).

El grupo de edades comprendidas entre 30 y 50 años es el que presentaba una mayor tasa de empleo, situándose en el 87,8%; la menor correspondía al grupo de edad entre 15 y 20 años (30,2%)

y entre 60 y 65 (21,6%). La tasa de empleo de los hombres era mayor que la de las mujeres (80,4% y 66,8%), aunque en los *länder* orientales la tasa de empleo femenino era mucho más elevada que en los occidentales (72,1% y 65,5%), diferencia apenas significativa con respecto a los hombres (79,1% y 80,8%). La tasa de empleo de la mujer extranjera fue del 52,9% y, por lo tanto, mucho menor que la de la mujer alemana (68,4%), mientras que apenas existe diferencia entre la tasa de empleo de los hombres extranjeros y alemanes (78,2% y 80,7%).

En cuanto a la evolución de la tasa de empleo en un período más largo cabe resaltar que entre 1991 y 2005 la tasa de empleo femenino aumentó considerablemente en los antiguos estados federados, pasando del 57,2% al 65,5%, mientras que en los nuevos se redujo del 74,8% al 72,1%. Asimismo se constató una reducción considerable de la participación en el mercado laboral de los jóvenes entre 15 y 20 años de edad, que en los hombres pasó del 42,8% en 1991 al 33,3% en 2005, mientras que en la mujer pasó del 36,1% al 26,1%, debido probablemente a la permanencia más prolongada de los primeros en el sistema escolar.

Los flujos migratorios internos y externos apenas aportaron mano de obra al mercado laboral, el IAB calcula que en 2005 el saldo migratorio fue de +80.000 personas, 40.000 de las cuales accedieron al mercado laboral (*länder* occidentales: +59.000; *länder* orientales: -17.000). El número de permisos de trabajo concedidos se redujo entre 2004 y 2005 en 133.200, situándose al final de este período en 364.100. Este descenso se debió probablemente en gran manera a la caída de los permisos concedidos a trabajadores con contrato por obra (-105.800), ya que muchas de las empresas que se acogieron a esta modalidad provienen de los nuevos Estados miembro de la Unión Europea.

En comparación con el resto de Estados de la UE, la tasa general de empleo en Alemania se sitúa, con el 74%, por encima de la media europea, que en la primavera de 2005 era del 70%. En 2005 Alemania también se posicionaba por encima de la media europea en lo referente a la tasa de empleo de los hombres (81% y 78%, respectivamente), la tasa de empleo femenino (67% y 62%), así como la tasa de empleo de las personas entre 50 y 64 años (64% y 57%).

### **Políticas de mercado laboral**

Las políticas activas de mercado laboral tienen como objetivo principal insertar a los desempleados de una forma estable en el mercado laboral y mejorar el equilibrio entre la oferta y la demanda de puestos de trabajo. Además de estos efectos más bien indirectos, las políticas activas disponen de instrumentos que permiten incidir de forma directa en el mercado laboral, posibilitando que parte de los desempleados abandonen al menos temporalmente esta situación.

La Agencia Federal de Empleo destinó en 2005 un total de 16.850 millones de euros a actuaciones en materia de política activa de mercado laboral, 2.670 millones menos que en 2004. También se redujo el presupuesto de prestaciones directas ligadas a las políticas activas, que pasó de 5.540 a

3.560 millones de euros. Cabe señalar que la estructura del gasto en políticas activas ha experimentado un cambio considerable, centrándose más en la creación de empleo y apoyándose para ello básicamente en el fomento del autoempleo.

#### Instrumentos de política activa de empleo

La incidencia de los instrumentos de política activa de empleo ha sido muy desigual. Ha aumentado la importancia de dos de ellos: el fomento del autoempleo, del que se beneficiaron una media de 326.000 personas (+37% en comparación interanual), y las oportunidades de empleo, popularmente conocidas como empleos de un euro por hora, creados en 2005 y a los que accedieron 201.000 desempleados. Por otra parte, únicamente 61.000 personas (58.000 menos que en 2004) accedieron a los instrumentos clásicos del fomento del empleo (creación de empleo, adaptación estructural y creación de infraestructuras). Asimismo se vieron reducidos los instrumentos de promoción de puestos de trabajo ordinarios, que en comparación con 2004 disminuyeron en 57.000 hasta situarse en 72.000, y el número de trabajadores acogidos a la reducción de jornada por motivos empresariales, que pasó a 126.000, es decir 26.000 menos que en 2004.

También disminuyó considerablemente el número de participantes en actuaciones de especialización laboral, que pasó a 114.400 personas, un 38% menos que el año anterior. Se registró un importante descenso en el número de participantes en acciones encaminadas a comprobar la idoneidad de un desempleado para un empleo o a su entrenamiento. En 2005 sólo participaron 69.000 desempleados en medidas de este tipo, un 27% menos que en 2004. Es probable que este descenso se deba a que la Agencia presta mayor atención a actuaciones que garanticen la rápida inserción en el mercado laboral y promueve por ello sobre todo aquellos programas de menor duración. Los autores opinan que esta reducción responde a una tendencia duradera y de largo alcance.

En lo referente a la formación y capacitación profesional de jóvenes, en 2005 la Agencia Federal de Empleo centró sus esfuerzos en dos direcciones: las acciones de preparación profesional y la formación profesional de jóvenes con especiales dificultades para acceder al mercado laboral. Un total de 169.500 jóvenes inició alguna de las acciones de preparación a lo largo de 2005, un 5% más que el año anterior, aunque el número de plazas se mantuvo prácticamente constante (97.500). Estas acciones tuvieron como objetivo servir a los jóvenes de puente a un puesto de trabajo o de formación profesional. Por otra parte, la Agencia fomentó la formación profesional de jóvenes con especiales dificultades para acceder al mercado laboral. En 2005 hubo 98.800 jóvenes que iniciaron una acción de este tipo, un 5% menos que el año anterior, participando un total de 113.400 jóvenes en estos programas durante todo 2005, un 9% menos que en 2004. Por último, la Agencia concedió ayudas a 103.300 jóvenes que cursaban algún tipo de formación profesional o una acción preparatoria.

Hubo 4.700 discapacitados que participaron en actuaciones de creación de empleo, el 10% del total de participantes en este programa, un 1% más que en 2004. Participaron en actuaciones

tradicionales de adaptación estructural 400 discapacitados y otros 1.500 en acciones de formación continuada.

El informe resalta que está ganando importancia la integración de los desempleados en el “primer mercado laboral”, es decir, en puestos de trabajo no subvencionados, mientras que las subvenciones se centran sobre todo en el fomento del autoempleo. Un total de 663.600 desempleados recibieron prestaciones por este concepto, lo que supuso un descenso importante del 23%, aunque la media de beneficiarios aumentó un 5%, situándose en 415.500.

El fomento del empleo cuenta con una gama de instrumentos variados. Las dos modalidades más conocidas son la subvención del autoempleo, que en 2005 fue utilizada por 233.600 personas (+55% en comparación con 2004), y la ayuda transitoria, de la que se beneficiaron 156.900 personas (-14%).

Menor importancia tienen las Agencias de servicio de personal, variante de la cesión de trabajadores, que emplearon a una media de 23.800 personas en 2005. La ayuda a la inserción laboral posibilitó a 134.000 desempleados el acceso al mercado laboral (-15%). Existen otros instrumentos de menor incidencia: las subvenciones para contrataciones por empresas de reciente creación (14.800, -30%), las ayudas para contrataciones de sustitución (800, - 55%) y las ayudas complementarias para trabajadores que cursan su especialización (400, -65%). Además, las agencias de empleo concedieron en 2005 un total de 212.000 ayudas excepcionales para facilitar el inicio de una relación laboral (-32%).

La Agencia Federal de Empleo dispone de varias modalidades de subvención para crear puestos de empleo. En este orden de cosas tuvieron una importancia considerable como oportunidades de empleo los denominados trabajos a un euro por hora, cuyos principales destinatarios son los desempleados que perciben la prestación no contributiva por desempleo. Un total de 604.100 personas recibieron esta ayuda, estando empleados una media de 193.300 personas en esta modalidad. Este colectivo se caracterizó por el elevado porcentaje de personas que carecen de formación profesional (47%) o no han finalizado la formación escolar (20%). El 31% de los beneficiarios fueron desempleados de larga duración, la remuneración media percibida fue de 1,25 euros por hora trabajada.

Las variantes clásicas de creación de puestos de trabajo siguieron perdiendo importancia. Sólo 47.800 personas accedieron a una actuación de creación de empleo, lo que supone un descenso del 44% en comparación interanual, mientras que las actuaciones de adaptación estructural registraron una caída del 86%.

Las agencias de empleo disponen de fondos para la promoción individual de los desempleados. Esta modalidad engloba actividades tan diversas como las acciones de cualificación individualizadas, la bonificación de la conversión de puestos de trabajo temporales en indefinidos y la concesión de

ayudas económicas para iniciar una relación laboral en el extranjero. Este tipo de ayudas fueron concedidas a 80.800 personas, un 51,5% menos que en 2004. En 2005 fueron 132.300 los desempleados que obtuvieron otro tipo de ayudas financiadas por las agencias: asesoría a deudores, asistencia psico-social, asesoría en casos de dependencia, etc.

En el invierno de 2004/2005, las agencias destinaron un total de 241 millones de euros para hacer frente a la temporalidad motivada por las condiciones climáticas sobre todo en la construcción.

Existen dos modalidades principales de jubilación anticipada: la parcial introducida en 1996 y una variante de jubilación anticipada para desempleados mayores de 58 años. La primera, aplicable a trabajadores mayores de 55 años, permite una jubilación paulatina subvencionada, siempre y cuando el empleador supla a ese trabajador con un desempleado o con un joven que haya finalizado recientemente su formación. Un total de 89.800 personas se acogieron en 2005 a esta modalidad, lo que supone un incremento del 13% con respecto al año anterior. La segunda modalidad se dirige a personas mayores y les concede el derecho a percibir prestaciones a pesar de no estar ya a disposición de la intermediación laboral. Un total de 233.100 personas accedieron a esta modalidad (+5,6%).

#### Participación de la mujer en las medidas de política de empleo

El volumen III del Código Social, que regula las políticas activas de empleo, determina que la representación de la mujer entre los beneficiarios de dichas políticas debe ser al menos equivalente a su porcentaje sobre el total de desempleados, que en 2005 fue del 45,1%. En las actuaciones tradicionales de creación de empleo las mujeres participaron con un 41,1%, mientras que en las oportunidades de empleo sólo el 39,3% de los participantes fueron mujeres. El 52,2% de los participantes en acciones de especialización profesional fueron mujeres, pero sólo el 42,2% de los participantes en acciones formativas. Las dos principales medidas de fomento del autoempleo presentaron diferentes grados de participación de la mujer: mientras que la subvención al autoempleo contó con una participación femenina del 44,7%, sólo el 27,1% de los beneficiarios de las ayudas transitorias fueron mujeres.

#### Coste de las políticas de empleo

En 2005 los fondos destinados a políticas de empleo experimentaron un claro crecimiento: la Agencia Federal de Empleo y el Gobierno Federal destinaron 82.900 millones de euros a estos efectos, lo que supone un incremento de 8.370 millones. La Agencia Federal de Empleo contó con 16.850 millones de euros para políticas activas de empleo, 2.670 millones menos que en 2004. La dotación presupuestaria de los diferentes instrumentos experimentó una evolución diferente.

Sobre todo las nuevas prestaciones para el fomento de la inserción en el mercado laboral de beneficiarios de la prestación no contributiva por desempleo contaron con importantes fondos (2.570

millones) y se incrementaron en 473 millones los fondos de las diferentes modalidades de fomento del autoempleo, que ascendieron a un total de 3.200 millones de euros.

Las prestaciones sustitutorias de las retribuciones en sus diferentes modalidades supusieron un gasto de 52.110 millones de euros, 2.860 millones más que el año anterior. Las prestaciones contributivas por desempleo (27.020 millones de euros) descendieron con respecto a 2004 (29.070 millones).

La relación entre el gasto en políticas activas y pasivas de empleo fue de 1 a 3,09, frente a una relación entre 1 y 2,52 en 2004. Las subvenciones del Fondo Social Europeo, destinadas sobre todo a la cualificación profesional, ascendieron en 2005 a 106 millones de euros.

#### Balance de la intermediación

Todas las agencias de empleo deben presentar un informe anual sobre el destino que de los fondos recibidos. Las agencias destinaron en 2005 un total de 13.600 millones de euros a las diferentes políticas activas de empleo; de éstos, 3.600 millones en concepto de prestaciones discrecionales (en 2004 esos conceptos supusieron 19.500 y 9.100 millones respectivamente). En los länder orientales siguieron siendo superiores los fondos destinados a los instrumentos tradicionales de creación de empleo (10% frente al 4,6% en los occidentales), mientras que en los länder occidentales el porcentaje de fondos destinados a medidas de formación fue considerablemente superior (36,3%, occidentales 21,5%).

La tasa de inserción permite cifrar el número de participantes en actuaciones en materia de creación de empleo que han logrado iniciar una relación laboral en los seis primeros meses después de finalizar la actuación. El informe únicamente refleja los datos correspondientes al período comprendido entre julio de 2003 y junio de 2004, en el que se logró una tasa de inserción del 37,7%.

#### **DATOS BÁSICOS DEL MERCADO LABORAL EN ALEMANIA, 2003 - 2005**

Evolución del mercado laboral	Año		
	2003	2004	2005
Población activa (promedio mensual)	38.632.000	38.782.000	38.672.000
Cotizantes a la seguridad social	26.954.686	25.523.982	26.178.266
Desempleados	4.376.795	4.381.282	4.860.877
De ellos:			
Hombres	2.446.795	2.448.719	2.605.655
Mujeres	1.930.580	1.932.563	2.254.771
Jóvenes < de 25 años	516.136	504.381	618.867
Mayores de 50 años	1.094.268	1.079.967	1.210.114
Extranjeros	542.966	545.080	672.951
Tasa de desempleo (%)			
- en relación con la población civil activa	10,5	10,6	11,7
- en relación con la población civil asalariada	11,2	11,7	13,1

Perceptores de prestaciones:			
- Prestación por desempleo	1.919.079	1.845.012	1.728.592
- Prestación por desempleo II	---	---	4.959.680
- Subsidio por desempleo	1.994.444	2.193.878	---
Ofertas de empleo notificadas	354.762	285.607	413.078
Instrumentos de política activa de empleo			
Jornada reducida			
Formación continua	195.371	150.593	125.505
Medidas de entrenamiento	259.922	184.418	114.350
Medidas de creación de empleo	92.681	94.748	69.000
Empleos a un euro por hora	143.516	117.278	60.897
Medidas de acompañamiento	----	12.493	225.235a
Otras prestaciones	306.475	394.588	415.479
	370.693	395.373	233.075

Fuente: Agencia de Empleo BA, 2006

## NUEVO PROGRAMA DE PARTICIPACIÓN DE MAYORES DE 50 AÑOS EN EL MERCADO LABORAL

---

El Consejo de Ministros celebrado el 13 de septiembre aprobó un programa denominado Iniciativa 50+, que tiene como objetivo facilitar el acceso de los trabajadores mayores al mercado laboral. El objetivo del ministro de Trabajo es crear 100.000 puestos de trabajo para mayores de 50 años aumentando paulatinamente la edad media de jubilación y lograr que cada vez más personas trabajen hasta los 67 años. El Ministerio espera poder aumentar la tasa de empleo de los mayores de 55 años del actual 45,4% al 50%, ofreciendo salarios combinados (subvencionados por el Estado), así como otras ayudas específicas.

La llamada "Iniciativa 50+" es una estrategia política con la que el Gobierno intenta modernizar el mercado laboral de Alemania. La necesidad de esta modernización estriba en la evolución demográfica y la competencia internacional. Se trata de un nuevo elemento de la estrategia política iniciada ya por el anterior Gobierno presidido por el entonces Canciller Federal Gerhard Schröder (SPD) bajo el lema "Agenda 2010", con la cual se intenta conservar lo que por un lado constituye las ventajas de Alemania como núcleo industrial y por otro asegurar la base de los sistemas de seguridad social.

La Iniciativa 50+ no consiste únicamente en un programa de subvención que ocasiona gastos adicionales al Estado. La idea es que el mejor aprovechamiento del potencial y de la experiencia de los trabajadores y empleados mayores de 50 años pueda dar como resultado incluso una mayor competitividad económica.

En 2005 se registró a nivel nacional un promedio de 1,2 millones de desempleados mayores de 50 años, entre ellos 580.000 personas mayores de 55 años. De 2000 a 2005 se había producido un aumento del 37,5% al 45,4% en el colectivo de trabajadores entre 55 y 64 años. No obstante, sigue siendo habitual que los empleados y trabajadores mayores no logren reintegrarse en el mercado laboral una vez que han perdido su empleo. De hecho, el apartado 428 del volumen III del Código Social, que regula la transición paulatina a la jubilación y la prejubilación de personas a partir de 58 años, no representa precisamente un incentivo a la permanencia en el mercado laboral de los trabajadores mayores. La actual coalición de Gobierno amplió la vigencia del apartado 428 hasta finales de 2007, obedeciendo a la precaria situación del mercado laboral, pero entendiendo que de esta manera se están financiando dos instrumentos contradictorios: con uno se intenta reintegrar a los mayores de 50 años en el mercado laboral, y el otro apoya prácticamente su exclusión. En el período transitorio se reduce paulatinamente el tiempo durante el que es posible percibir las prestaciones de prejubilación. Al mismo tiempo se incrementa de 60 a 63 años el límite de edad a partir de la cual es posible jubilarse estando en paro.

### **Objetivos de la Iniciativa 50**

La Iniciativa 50+ aspira sobre todo a un cambio de mentalidad. Tanto las personas mayores de 50 años como los empleadores tienen que ser conscientes de la importancia de aprovechar la experiencia y los conocimientos de los trabajadores mayores y de integrarlos en el mercado laboral. Los años entre 50 y la edad de jubilación tienen que reconocerse como una fase vital productiva. Para alcanzar el objetivo formulado en la estrategia de Lisboa de la Unión Europea hay que conseguir que hasta el año 2010 la cuota de participación de las personas mayores de 55 años en el mercado laboral sea por lo menos del 50%. Hasta el año 2012 Alemania quiere alcanzar una de las cuotas más altas de toda la UE en cuanto a participación de este grupo de personas en la vida laboral. A este fin, el Estado no sólo subvencionará los salarios de personas mayores para facilitar su reintegración en el mercado laboral (salarios combinados), sino que también fomentará las medidas de reciclaje y perfeccionamiento profesionales. Los instrumentos políticos utilizados se someterán a una evaluación continua con el fin de reducir los trámites burocráticos y controlar la eficacia de los mismos.

### **Funcionamiento de los salarios combinados**

Para conseguir un reintegro rápido de los perceptores de la prestación por desempleo en el mercado laboral se ofrece durante dos años una compensación salarial a aquellos desempleados mayores de 50 años que firmen un contrato laboral que les proporcione un salario neto inferior al último salario percibido. La subvención consta de dos prestaciones:

- En el primer año se amortiza el 50% de la diferencia entre el antiguo y el nuevo salario neto, y en el segundo año el 30%.

- Se paga durante dos años un suplemento a las cuotas al seguro de pensiones hasta alcanzar el 90% del nivel abonado anteriormente, calculado en base al antiguo salario bruto.

De esta forma, los salarios combinados ayudan a los trabajadores a iniciar una nueva relación laboral, aunque ésta no esté bien remunerada, reduciendo los efectos negativos para el nivel de ingresos y la futura pensión. Se calcula que a medio plazo hasta 30.000 trabajadores podrían aprovecharse de tales salarios combinados. Al mismo tiempo se ahorrarían los gastos en concepto de prestación por desempleo, mientras que la seguridad social podría contar con ingresos adicionales.

### **Incentivos para los empresarios**

En el marco de las subvenciones salariales se ofrece asimismo una asignación a los empresarios que estén dispuestos a contratar a un desempleado mayor de 50 años. Si se trata de personas difíciles de intermediar laboralmente o con una necesidad especial de integración en el mercado laboral, se aplicarán criterios más generosos para la concesión de esta ayuda. Como mínimo, se pagará durante un año una subvención del 30% de los costes salariales (y como máximo, una subvención del 50% durante tres años). A cambio, los empresarios tendrán que contratar al desempleado durante un año por lo menos. Las subvenciones se regularán temporalmente en el volumen III del Código Social, cap. 16, apdo. 1. El volumen II del Código Social regula la aplicación de la norma también a los perceptores de la prestación básica que buscan empleo, de manera que también a nivel municipal se puedan adjudicar las ayudas. En total se espera que anualmente se efectúen entre 50.000 y 70.000 contrataciones adicionales.

### **Fomento del perfeccionamiento profesional**

La cuota de participantes entre 55 y 64 años en los programas de perfeccionamiento profesional se situó en 2003 en el 9%, tratándose – en comparación internacional – de un índice demasiado bajo si se tiene en cuenta la importancia económica de Alemania. Con el fin de incrementar la participación de personas mayores en las acciones formativas de perfeccionamiento se prevé ampliar los incentivos existentes e introducir nuevas modalidades de fomento (volumen III del Código Social, cap. 417 apdo. 1). En el futuro, los trabajadores mayores de 45 años (antes: mayores de 50 años) que trabajen en empresas con menos de 250 empleados (antes: menos de 100 empleados) podrán percibir subvenciones para la participación en cursos de perfeccionamiento. Las ayudas consistirán en un talón de formación, con el cual pueden inscribirse en un centro de formación certificado, siempre y cuando el empresario esté dispuesto a seguir pagando el salario durante el curso y los conocimientos facilitados no sean de aplicación exclusiva para el puesto de trabajo actual.

### **Iniciativa “Nueva Calidad del Trabajo” (“INQA”)**

Los requisitos previos para que los trabajadores vuelvan a trabajar (y quieran hacerlo) durante más años de su vida son unas condiciones de trabajo satisfactorias, modernas y adaptadas a la edad del trabajador. Para ello se necesitan inversiones continuas en sanidad, además de elevar la cualificación de los trabajadores. Al mismo tiempo se trata de no excluir a ningún trabajador, independientemente de su edad, a la hora de efectuar cambios en las condiciones de trabajo, las vías de comunicación o la organización empresarial interna. Sólo con plantillas bien informadas y motivadas es posible generar aquellos productos y servicios innovadores con los que la economía podrá ser competitiva a nivel internacional.

Con la iniciativa “Nueva Calidad del Trabajo” (“INQA”), el Estado, los *länder*, los interlocutores sociales, los organismos gestores de la seguridad social, las fundaciones y las empresas intentan encontrar soluciones creativas destacando buenos ejemplos. El objetivo es apoyar al mayor número de empresas posible en su compromiso por la implementación y aplicación de medidas innovadoras orientadas a los intereses de los trabajadores, facilitando el intercambio de experiencias entre las mismas.

### **Reglamento de plazos para personas mayores de 52 años**

Además de los instrumentos relevantes del mercado laboral, conviene aprovechar mejor las posibilidades del derecho laboral para facilitar la contratación de personas mayores. La Ley sobre el trabajo parcial y el trabajo temporal contiene una norma que facilita la contratación temporal de trabajadores mayores de 52 años. Se trata de una norma conforme al derecho comunitario que contiene incentivos para la contratación de personas mayores.

### **Pactos regionales de empleo para personas mayores de 50 años**

En combinación con otras iniciativas, como por ejemplo el programa del Ministerio de Educación e Investigación “Regiones emprendedoras – fomento de redes”, con el Programa “Perspectiva 50+ - Pactos de empleo para mayores en las regiones” se fomentarán 62 proyectos innovadores de reinserción profesional de personas mayores de 50 años. En diálogos individuales con los empresarios y los desempleados se buscarán estrategias idóneas de contratación de personas pertenecientes a este segmento de edad.

### **Programa nacional “30.000 empleos adicionales”**

Con el programa nacional “30.000 empleos adicionales para personas mayores de 58 años” se subvencionan trabajos ocasionales durante un máximo de tres años para evitar un período de

desempleo durante la transición a la jubilación. Si hasta finales de 2006 no se agotan los recursos destinados a este propósito se examinará la posibilidad de prolongar el programa.

### **Otros campos de esfuerzo común**

También en el servicio público se han de mejorar las oportunidades laborales de personas mayores. El objetivo es que no se vean excluidas y mantengan sus empleos o sean contratadas. La cuota de personas de edad avanzada contratadas en el servicio público suele ser superior a la de la empresa privada. Con la iniciativa "Experiencia es futuro" se intenta encauzar un diálogo entre el Estado, los *länder* y los interlocutores sociales para desarrollar actividades que abarquen también la calidad del trabajo, la prevención de riesgos laborales, la lucha contra la discriminación de personas mayores y la flexibilización de la jornada. Para ello se aprovechará también de la experiencia de la iniciativa "INQA".

### **Reacciones a la propuesta**

Esta medida ha sido acogida con gran escepticismo por expertos en la materia, que consideran desmedida la cifra pretendida de 100.000 puestos de trabajo nuevos. Así, la directora del Instituto de Estudios del mercado laboral, perteneciente a la Agencia Federal de Empleo, opina que una política que se limite a subvencionar la creación de puestos de trabajos para mayores resultará insuficiente.

Destacados políticos democristianos también se han mostrado sumamente críticos con la medida. El director de la Federación Alemana de Asociaciones empresariales y a la vez diputado democristiano Reinhard Göhner cree que este programa no redundará en beneficio de los mayores y señala que estudios recientes demuestran que el 90% de los actuales beneficiarios de puestos de trabajo subvencionados también habrían iniciado esa relación laboral incluso sin contar con la ayuda estatal. Por lo tanto, algunos empresarios podrían verse tentados a aprovecharse de este instrumento, opinión compartida por la Federación Alemana de Sindicatos.

Además los sindicatos creen que es una equivocación que los trabajadores mayores se vean abocados al sector salarial inferior y temen que esta iniciativa impulse aún más la tendencia constatada de que los empresarios vean en sus colaboradores mayores una oferta de mano de obra barata. Los sindicatos aprueban la creación de puestos de trabajo de estas características en casos aislados, pero son contrarios a su uso indiscriminado y abogan por limitar no sólo el número de puestos de trabajo subvencionados, sino también la duración de este programa.

De hecho, el propio Müntefering había reconocido este verano que no podía descartar que algunas empresas pudieran despedir a parte de sus trabajadores para a continuación volver a contratarlos recurriendo a dichas ayudas. El Presidente de las Cámaras de Comercio señala que el problema radica en que el empresario prácticamente se ve obligado a solicitar las ayudas y subvenciones

estatales una vez que se le ofrezcan. Opina que sería más eficaz desregularizar la protección contra el despido y flexibilizar las relaciones laborales.

Destacados especialistas señalan que la evaluación de los nuevos instrumentos de políticas activas de mercado laboral puso en evidencia a comienzos de año que apenas se han aprovechado en otras ocasiones las ayudas similares a las propuestas ahora por Müntefering, situándose el número de concesiones por debajo de las 10.000. Por otra parte, una encuesta a beneficiarios de esta ayuda muestra que los empresarios en primer lugar toman la decisión si proceder a la contratación de un candidato concreto y después suelen indagar si existe alguna subvención que se ajuste al perfil del candidato seleccionado.

La Federación Alemana de Asociaciones Empresariales es especialmente crítica con la intención del Ministro de Trabajo de financiar las diferentes subvenciones y ayudas a través de los fondos de la Agencia Federal de Empleo, que se nutre de las cotizaciones de los trabajadores, lo cual es calificado por los empresarios como una carga adicional de los contribuyentes.

También los liberales (FDP) son contrarios a esta iniciativa. El Secretario General de este partido opina que las subvenciones directas distorsionan el mercado laboral y acusa al gobierno de “activismo político”, incidiendo en los resultados de la evaluación de la reforma laboral. Los Verdes acusan a Müntefering de haberse limitado a cambiar de nombre a instrumentos ya existentes, por lo que dudan que este paquete de medidas permita eliminar realmente la discriminación de los mayores en el mercado laboral.

Propuesta Iniciativa 50plus, Gobierno Federal:

<http://www.bmas.bund.de/BMAS/Redaktion/Pdf/50plus-hintergrundpapier-eckpunkte,property=pdf,bereich=bmas,sprache=de,rwb=true.pdf>

INQA:

<http://www.inqa.de/Inqa/Navigation/initiative.html>

## **AUGE DE LAS EMPRESAS DE TRABAJO TEMPORAL**

---

En un informe publicado el pasado mes de septiembre, el Instituto de Investigación del Mercado Laboral y Profesional “IAB” (perteneciente a la Agencia Federal de Empleo “BA”) expone el auge del trabajo temporal y los efectos para el mercado laboral.

El tema es de especial actualidad a la vista de los debates acerca de la introducción de un salario mínimo interprofesional, los salarios combinados y la compatibilidad entre la prestación por desempleo y el trabajo temporal.

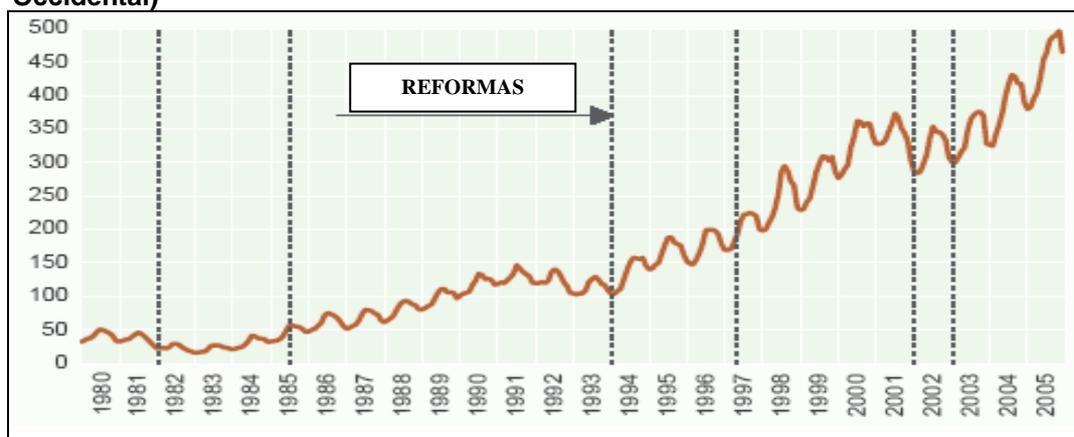
### Objetivos del trabajo temporal desempeñado por trabajadores cedidos por una ETT

La ley que regula la prestación temporal de mano de obra, aprobada hace ahora veinte años, tiene como objeto proporcionar a los contratados de las empresas de mediación de mano de obra la máxima estabilidad y, a ser posible, continuidad laboral dentro de estas empresas. Todas las responsabilidades y riesgos correspondientes al empresario recaen en la ETT, de manera que los períodos de inactividad de los trabajadores temporales pertenecientes a una ETT no están cubiertos por el seguro de desempleo. La función principal de las empresas de mediación es permitir a sus clientes que afronten de manera flexible las oscilaciones de la cartera de pedidos sin que se vean obligadas a suprimir puestos de trabajo. Con la última reforma, implantada en 2003, se persiguió el propósito de ampliar el sector del trabajo temporal con la esperanza de que de esta forma tanto las empresas mediadoras como las contratantes acabaran creando nuevos puestos de trabajo.

### Evolución y volumen de la mano de obra gestionada por las ETTs en Alemania

Desde el año 1980, el número de trabajadores contratados como mano de obra temporal gestionada por alguna ETT aumentó de 47.000 a 453.000 en junio de 2005. Entre 1995 y 2005 la cuota de crecimiento del sector fue de un 10%, y en 2005 hasta de un 13%. Sin embargo, en 2005 el trabajo realizado por mano de obra cedida por una ETT sólo equivalía el 1,7% del total de empleo sujeto a cotizaciones a la seguridad social. No obstante, esta cifra no refleja el volumen ni la dinámica reales de la mano de obra dependiente de las ETTs. Si en 2005 el volumen medio de personal temporal intermediado por empresas de este tipo fue de 444.000, conviene destacar que en el mismo año se firmaron 738.000 nuevos contratos de trabajo temporal, mientras que sólo se rescindieron 74.000. De ahí que se sospeche que la última desregulación del sector haya tenido mayor impacto del esperado.

### Número de trabajadores (en miles) entre 1980 y 2005 (hasta 1992 sólo Alemania Occidental)



Fuente: Agencia Federal de Empleo

### La regulación del trabajo temporal gestionado por las ETTs

Reformas del derecho de la mediación de mano de obra temporal		
Entrada en vigor	Cambios más relevantes	Efectos en la duración de la contratación
01-01-1982	Prohibición de la prestación de mano de obra en el sector de la construcción	---
01-05-1985	Ampliación de la duración máxima de la prestación de tres a seis meses hasta el 31-12-1989 Prolongación de la regla a partir del 01-05-1990 hasta el 31-12-1995	positivos
01-01-1994	Ampliación de la duración máxima de la prestación de seis a nueve meses hasta el 31-12-2000 Autorización de la sincronización para desempleados atendidos por la Agencia de Empleo cualificados como difíciles de intermediar	positivos
01-04-1997	Ampliación de la duración máxima de la prestación de nueve a doce meses Autorización de la sincronización del primer trabajo temporal de la mano de obra prestada y su contratación por la empresa intermediadora Autorización de <b>una</b> limitación temporal sin razón objetiva Admisión de recontrataciones temporalmente limitadas del mismo trabajador/empleo, sin pausas entre las contrataciones	negativos
01-01-2002	Ampliación de la duración máxima de la prestación de 12 a 24 meses Principio de igualdad de trato después de 12 meses	sin efecto
01-01-2003	Eliminación de la prohibición de sincronización y recontratación, supresión de la duración máxima de la prestación Introducción de excepciones para el sector principal de la construcción Principio de igualdad de trato, salvo que existan otros convenios colectivos	negativos

En Alemania, el trabajo temporal realizado por mano de obra gestionada por una ETT está regulado desde 1972. Al igual que en otros países europeos, se trata casi exclusivamente de contratos laborales temporales. En los inicios, la duración máxima de un trabajo temporal ininterrumpido en una empresa contratante en Alemania era de tres meses. A través de la prohibición de encadenamiento de contratos para un mismo trabajo, se intentó evitar una ampliación de dicho plazo máximo por parte de las empresas intermediadoras. Además se estipuló que la duración de la contratación de mano de obra por parte de la empresa mediadora tuviera que superar “considerablemente” la duración del primer trabajo temporal realizado, según la legislación en un 5% del mismo (“prohibición de sincronización”).

La reforma de 2002 permitió una contratación por un período superior a los 12 meses. A partir del segundo año concedía a estos trabajadores los mismos derechos que a los trabajadores fijos de la empresa contratante, es decir, el mismo salario e idénticas condiciones laborales. Dado que esto

significa un aumento de los gastos del empresario, se supone que la reforma no contribuyó a ampliar el período de contratación de la mano de obra cedida por una ETT.

En 2003 se eliminó la prohibición del encadenamiento de contratos y de la sincronización. A cambio se determinó el principio de la igualdad de trato desde el mismo día en que se inicia la relación laboral. Sin embargo, las ETTs pueden optar por aplicar los convenios colectivos sectoriales. En los meses posteriores a la aprobación de esta última reforma, las ETTs pasaron a aplicar de una manera más extensiva dichos convenios colectivos, de manera que la mayoría de los trabajadores gestionados por una ETT no disfrutaban del mismo trato que los fijos de las empresas en que desempeñan su actividad laboral. Además, las ETTs pueden rescindir los contratos después de un breve período en caso de no haber demanda. En cualquier momento, las ETTs pueden volver a contratar a la misma persona; de esta forma aumentan los casos de recontrataciones y baja el tiempo medio del contrato.

### Características socioeconómicas de los trabajadores intermediados por ETTs

<b>Status de empleo antes y después del trabajo temporal a través de una ETT (Alemania Occidental) %</b>						
	<b>1980-1984</b>	<b>1985-1993</b>	<b>1994-1996</b>	<b>1997-2001</b>	<b>2002</b>	<b>2003</b>
<b>Status anterior</b>						
Desempleado	24,2	23,8	31,2	28,6	33,5	42,8
Otra ocupación	21,9	21,2	15,4	17,2	15,5	13,5
Empleado a través de una ETT	12,4	14,3	13,7	17,3	21,1	23,2
No trabajar ni buscar empleo	41,4	40,7	39,7	36,9	29,9	20,5
<b>Status posterior</b>						
Desempleado	18,6	15,8	20,0	18,4	29,8	33,8
Otra ocupación	32,6	38,2	35,4	33,2	23,7	21,2
Empleado a través de una ETT	15,4	18,4	18,3	21,0	21,9	25,5
No trabajar ni buscar empleo	33,4	27,6	26,3	27,4	24,6	19,4
<b>Empleado por el mismo empleador sin interrupción después de...</b>						
<b>1 mes</b>	<b>68</b>	<b>75</b>	<b>77</b>	<b>74</b>	<b>67</b>	<b>65</b>
<b>3 meses</b>	<b>37</b>	<b>47</b>	<b>51</b>	<b>46</b>	<b>42</b>	<b>40</b>
<b>6 meses</b>	<b>20</b>	<b>27</b>	<b>33</b>	<b>28</b>	<b>26</b>	<b>25</b>
<b>9 meses</b>	<b>13</b>	<b>18</b>	<b>24</b>	<b>20</b>	<b>17</b>	<b>17</b>
<b>12 meses</b>	<b>9</b>	<b>13</b>	<b>17</b>	<b>15</b>	<b>13</b>	<b>13</b>

Fuente: IAB

En la vida laboral de un trabajador, la actividad realizada en una empresa a través de una ETT suele ser una fase transitoria y relativamente breve. Son sobre todo los hombres, extranjeros, jóvenes y personas poco cualificadas quienes aprovechan esta posibilidad. La tabla documenta el status laboral de los trabajadores intermediados por una ETT antes y después del trabajo temporal. Llama la atención que la mano de obra que proviene de una situación de desempleo aumentó del 24% en 1980 al 43% en 2003. Por otra parte, mientras el grupo de personas que no habían trabajado anteriormente y no estaban registradas como desempleadas, debido posiblemente a que no querían o no podían trabajar de forma regular y continuada por motivos familiares o de salud, era en el pasado del 41%, este porcentaje se redujo hasta el 21% en 2003. Una de las razones puede ser que hay cada vez menos jóvenes entre 15 y 24 años que buscan un empleo temporal (por ejemplo durante las vacaciones) a través de una ETT.

Se observa que a partir de 1997 aumenta el número de casos en los que se vuelve a firmar un contrato con una ETT después de una relación laboral entre un trabajador y una ETT. Entretanto, el trabajador está parado.

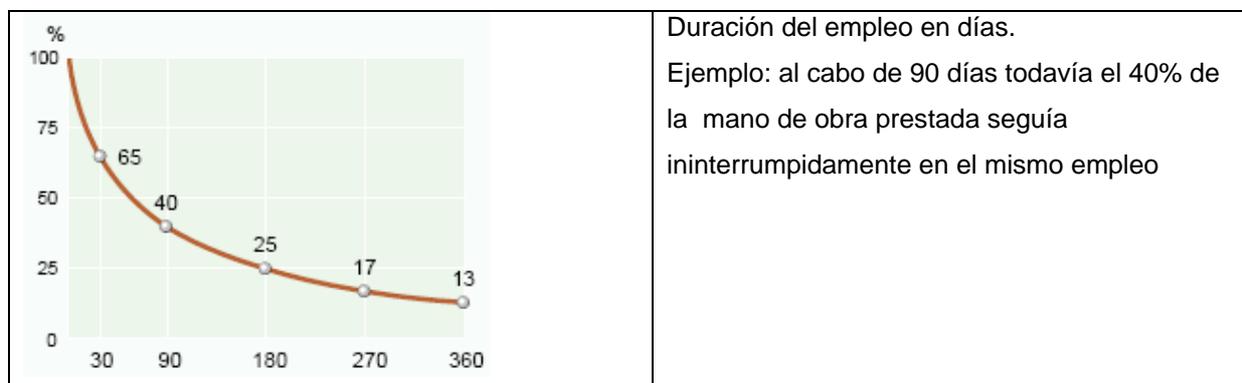
Hasta el año 2002, más de un tercio de los trabajadores intermediados encontraba otro empleo después del trabajo temporal a través de una ETT. Desde entonces, este porcentaje ha descendido debido principalmente a dos razones: por una parte, la última reforma ya se aplica a aquellas personas que fueron contratadas por una ETT en 2002. En este caso, casi todas las ETTs asumieron los convenios colectivos sectoriales negociados hasta mediados de 2003 para evitar tener que aplicar el principio de la igualdad de trato en relación a los empleados fijos de las empresas contratantes. Después de rescindir los contratos antiguos, las ETTs simplemente volvieron a contratar a las mismas personas aplicando las condiciones del nuevo convenio colectivo. Por otra parte, las últimas dos reformas abarcan un período reducido, por lo que en los datos influyó de manera inmediata la pésima situación económica. Por ello, los datos disponibles no dan respuesta a la pregunta de si los trabajadores que después de haber trabajado para una ETT encontraron otro tipo de ocupación se habrían beneficiado de su trabajo temporal, es decir, si esta modalidad de empleo habría servido como puente hacia el mercado laboral directo.

### **Duración del empleo**

Si se tiene en cuenta que la duración de la pertenencia a una empresa como mano de obra prestada aumentó debido a la ampliación progresiva del plazo máximo permitido para el mantenimiento de esta relación laboral temporal, mientras que la supresión de la sincronización surtió un efecto inverso, se observa que los efectos de estas reformas en la evolución real del sector de las ETTs fueron ambiguos. Muchos trabajadores de las ETTs trabajan sólo unos días mientras que otros prestan sus servicios durante años a través de la misma ETT. En 2003, el 65% del personal contratado por ETTs mantenía la misma relación laboral después de un mes, mientras que al cabo de tres meses el

porcentaje había descendido al 40% y al cabo de seis meses al 25%. Sólo el 13% de los trabajadores prestaba sus servicios durante más de un año ininterrumpidamente en el mismo lugar.

### Distribución de los tiempos de empleo de la mano de obra prestada en 2003

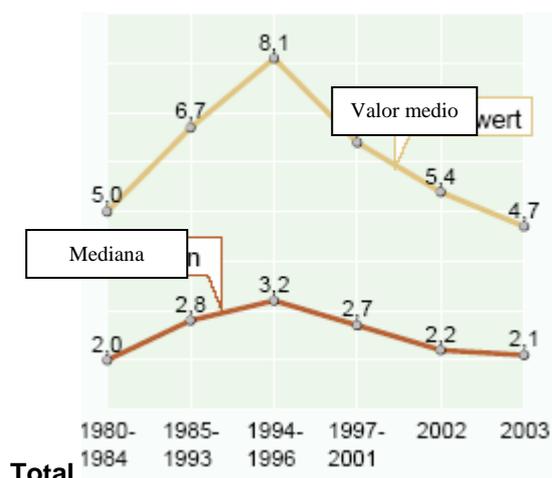


Caben dos estrategias estadísticas para evaluar el tiempo de duración de un empleo intermediado por una ETT:

- calcular la duración media resultante de la suma de todos los períodos de contratación,
- hallar el índice medio ("mediana") basado en el análisis de las observaciones clasificadas según la duración del empleo.

La estrategia del índice medio es preferible ya que el resultado global no se ve distorsionado por casos excepcionales.

### Duración media del empleo de la mano de obra prestada, en meses



Períodos de reformas

Fuente: IAB

Ambas curvas demuestran que en ningún momento el trabajo temporal desempeñado por empleados de ETTs ha supuesto la eliminación de puestos de trabajo directos. La gran mayoría de estos trabajadores prestaron servicio entre dos y tres meses para una ETT. Ya se había previsto un

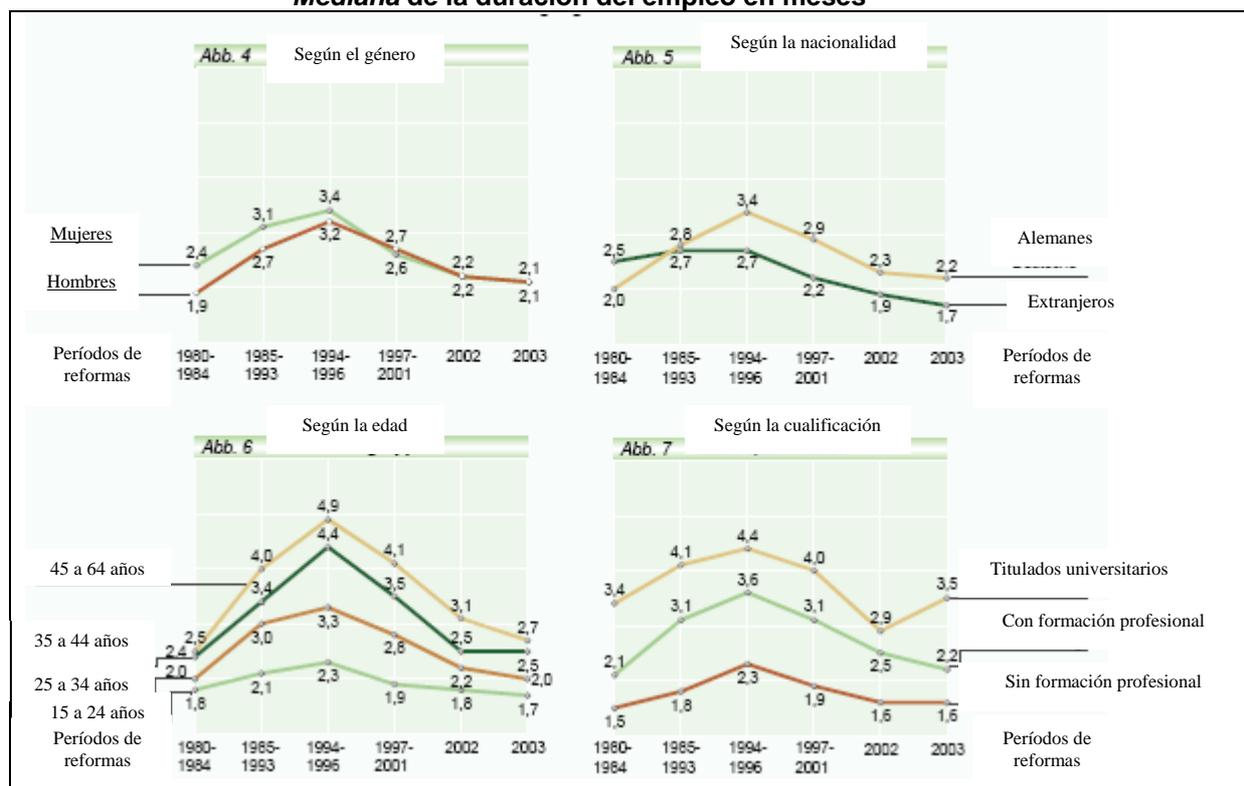
descenso de la duración de los contratos de 3,2 a 2,7 meses como consecuencia de la reforma de 1997, mientras que en 2003 se vuelve a registrar casi el mismo nivel que en 1980-84.

### Duración del empleo según características sociodemográficas

El desglose por género muestra que la duración de los trabajos realizados por hombres y mujeres a través de las ETTs es similar, aunque hasta 1997 los hombres finalizaban su trabajo temporal como mano de obra gestionada por una ETT antes que las mujeres. En cuanto a los extranjeros, la duración de las relaciones laborales en esta modalidad es algo inferior a la de sus colegas alemanes, probablemente debido a que desconocen la legislación alemana y aceptan la disolución de sus contratos después de un trabajo realizado a través de una ETT en una empresa contratante. Más claras, en cambio, son las diferencias entre los diferentes grupos de edad. En particular, los jóvenes menores de 24 años trabajan en la mayoría de los casos sólo 1,7 meses. Esta circunstancia se debe a que a menudo se trata de una posibilidad atractiva para generar ingresos adicionales durante el período estival. Por esta misma razón, las reformas mencionadas apenas repercutieron en la duración de sus relaciones laborales temporales.

### Evolución de la duración del trabajo intermediado por ETTs desde 1980

#### Mediana de la duración del empleo en meses



Fuente: IAB

Con la edad aumenta también la duración del trabajo temporal. Entre los trabajadores de edad avanzada se observan cada vez más personas para las que el trabajo temporal sólo es una fase

transitoria en su biografía laboral. No obstante, también para este grupo de personas la *mediana* bajó después de la última reforma a aproximadamente tres meses.

Cuanto mejor es la cualificación de la mano de obra más suele durar el empleo en la empresa contratante. Es lo que se desprende de las cifras de titulados universitarios que trabajan para ETTs especializadas. Los trabajadores sin formación profesional suelen permanecer durante corto tiempo en un empleo intermediado por una ETT.

#### Datos sociodemográficos de la mano de obra prestada en Alemania Occidental

	1980-1984	1985-1993	1994-1996	1997-2001	2002	2003
Hombres (%)	74,8	76,4	76,6	72,2	73,4	74,1
Extranjeros (%)	9,9	14,9	24,8	24,1	19,3	18,7
Edad media (años)	29,4	29,9	30,6	31,1	31,7	32,5
<b>Grupos de edad (%)</b>						
15-24 años	39,9	37,6	32,3	32,8	30,8	28,0
25-34 años	33,7	34,9	38,2	34,6	33,4	34,3
35-44 años	18,1	17,8	19,0	20,4	22,6	22,5
45-64 años	8,3	9,8	10,5	12,3	13,1	15,1
<b>Cualificaciones (%)</b>						
Sin formación profesional	19,1	21,6	25,5	30,6	26,9	22,0
Con formación profesional	78,4	75,8	70,3	64,6	68,3	73,6
Título universitario	2,5	2,6	4,2	4,8	4,8	4,4
Número de empleos temporales	6.451	23.654	12.321	34.024	7.004	7.706
Número de trabajadores	4.542	15.155	9.112	22.086	5.528	5.859

Fuente: IAB

De todos estos datos se puede desprender que las reformas de la normativa reguladora del trabajo temporal gestionado por las ETTs apenas modificaron la estructura de los empleados y trabajadores

afectados. Los grupos que más a menudo aprovechan esta oportunidad para continuar trabajando son los hombres, extranjeros, jóvenes y las personas poco cualificadas.

## **Resumen**

Los críticos del auge del trabajo temporal gestionado por las ETTs exigen una normativa más restrictiva a fin de proteger a los trabajadores contra la inestabilidad de las relaciones laborales. Los partidarios de que el trabajo temporal gane en importancia subrayan la gran flexibilidad del mismo y la oferta creciente de puestos de trabajo que precisamente dependen de esta flexibilidad.

La legislación aprobada hace veinte años para regular este sector ha vuelto a ser un tema controvertido, sobre todo después de que con la última reforma en 2003 se produjera un considerable incremento del número de puestos de trabajo temporales, mientras que a su vez bajó el número de empleos fijos.

El IAB llega a la conclusión de que habitualmente un trabajador o empleado presta sus servicios a través de una ETT durante un breve período de su biografía laboral, con lo cual no parecen confirmarse los temores de que se trate de una sustitución sistemática de personal fijo por temporal. Ello explica por qué la eliminación en 2003 de la limitación del período máximo de un trabajador cedido por una ETT en una misma empresa no ha producido una ampliación del período medio de permanencia en las ETTs en comparación, por ejemplo, con los años 1980-84, cuando la duración máxima permitida por la ley para el ejercicio de un empleo temporal a través de una ETT era de tres meses.

La posibilidad para los desempleados de reintegrarse en el mercado laboral a través de un trabajo temporal supone además un alivio para el seguro de desempleo. No obstante, la flexibilización progresiva del derecho de la prestación de mano de obra conlleva una menor permanencia media de los trabajadores en las empresas. De ahí que a la vez que aumenta el número total de puestos de trabajo se vaya produciendo una menor estabilidad del empleo.

## **BÉLGICA**

### **INFORME SOBRE EL PARO/ SEPTIEMBRE 2006**

---

A finales de septiembre había un total de 619.916 trabajadores parados (demandantes de empleo desocupados). En términos mensuales y anuales supone una regresión de 5.893 (0,9%) y 8.316 personas (1,3%) respectivamente.

En el mes de referencia, la tasa de paro -con relación a la población activa al 30.6.2004- es de un 13% (15,5% para las mujeres y 11% para los hombres).

A nivel regional la tasa de paro aumentó en Bruselas un 2,2% (2.153 personas) y en Valonia un 0,6% (2.010 personas). La Región de Flandes contabilizó 10.056 personas menos (-4,1%). En cuanto a las tasas regionales de paro, la de Bruselas (21,8%) y Valonia (19,4%) duplican la de Flandes (8,2%).

La variación por grupos y sexos refleja que los demandantes de empleo de larga duración (2 años y más) y los jóvenes en período de espera se han incrementado un 0,7% (1.771 personas) y 4,4% (2.599 personas) respectivamente. El colectivo de los jóvenes demandantes de empleo desocupados menores de 25 años ha retrocedido un 0,5% (799 personas).

En el reparto por nacionalidades se observa un ligero retroceso excepto para el colectivo de extranjeros fuera de la UE que se incrementó con 124 personas (0,2%). En base mensual, los nacionales han disminuido en 6.016 unidades (1,1%), los ciudadanos UE en 1 unidad (0%) y los españoles en 27 unidades (0,7%).

**Cuadro 1. Bélgica. Estadísticas del paro completo (demandantes de empleo desocupados) - Septiembre 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
Agosto	625.809	290.726	335.083	240.636	109.483	131.153	287.413	132.196	155.217	97.760	49.047	48.713
Septiembre	619.916	292.300	327.616	230.580	106.810	123.770	289.423	134.893	154.530	99.913	50.597	49.316
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	628.884	291.186	337.698	265.845			274.488			88.551		
Septiembre	628.232	292.300	335.932	248.624			281.274			98.3374		
(*)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 - Septiembre 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
Agosto	13,1	10,9	15,9	8,6	6,9	10,6	19,3	16,0	23,4	21,3	19,5	23,5
Septiembre	13,0	11,0	15,5	8,2	6,8	10,0	19,4	16,3	23,3	21,8	20,2	23,8
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	13,2	11,0	16,0	9,4			18,4			19,3		
Septiembre	13,2	11,0	15,9	8,8			18,9			21,4		
(*)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.- Septiembre 2006**

TOTAL	DATO MENSUAL SEPTIEMBRE 2006	VARIACIONES			
		Respecto al mes anterior		Respecto al mismo mes del año anterior	
		Absoluta	Relativa	Absoluta	Relativa
	619.916	-5.893	-0,9	-8.316	-1,3
<b>POR SEXO</b>					
Varones	292.300	1.574	0,5	0	0,0
Mujeres	327.616	-7.467	-2,2	-8.316	-2,4
<b>POR REGIONES</b>					
<b>FLANDES</b>					
Ambos sexos	230.580	-10.056	-4,1	-18.044	-7,2
Varones	106.810	-2.673	-2,4		
Mujeres	123.770	-7.383	-5,6		
<b>VALONIA</b>					
Ambos sexos	289.423	2.010	0,6	8.149	2,8
Varones	134.893	2.697	2,0		
Mujeres	154.530	-687	-0,4		
<b>BRUSELAS</b>					
Ambos sexos	99.913	2.153	2,2	1.579	1,6
Varones	50.597	1.550	3,1		
Mujeres	49.316	603	1,2		

Fuente : Oficina Nacional de Empleo Belga (Onem)

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

	DATO MENSUAL SEPTIEMBRE 2006		VARIACIONES							
			RESPECTO AL MES ANTERIOR				RESPECTO AL MISMO MES DEL AÑO ANTERIOR			
			Absoluta		Relativa		Absoluta		Relativa	
Demandantes de empleo desocupados (DEI)	619.567		-5.893		-0,9%		-8.316		-1,3	
Jóvenes demandantes de empleo desocupados (DEI) menores de 25 años:	149.147		-799		-0,5%		-8.074		-5,1%	
	<u>H</u>	<u>M</u>								
	74.152	74.995	1.889	-2.688	2,6%	-3,4%	-4.780	-3.294	-6,0	-4,2%
Demandantes de empleo de larga duración (2 años y más)	232.189		1.771		0,7%		11.914		5,4%	
	<u>H</u>	<u>M</u>								
	105.845	126.344	1.646	125	1,5%	0,1%	8.366	3.548	8,5%	2,8%
Jóvenes demandantes de empleo en periodo de espera	61.271		2.599		4,4%		-9.368		-13,2%	
	<u>H</u>	<u>M</u>								
	30.255	31.016	2.444	155	8,7%	0,5%	-5.709	-3.659	-15,8%	-10,5%

Fuente : Oficina Nacional de Empleo Belga (Onem)

**Cuadro 5. Bélgica. Paro completo. Reparto por nacionalidades.- Septiembre 2006**

Serie anual	Total general	Belgas	% s/ total	Ciudadanos UE	% s/ total	Espanoles	% s/ total	% sobre ciudadanos UE parados	Extranjeros fuera UE	% s/ total
Año 2006										
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
Agosto	625.809	529.212	84,5	46.466	7,4	3.634	0,5	7,8	50.131	8,0
Septiembre	619.916	523.196	84,3	46.465	7,4	3.607	0,5	7,7	50.255	8,1

Fuente : Oficina Nacional de Empleo Belga (Onem)

**Cuadro 6. Bélgica. Parados completos españoles. Septiembre 2006**

	DATO MENSUAL Septiembre 2006	VARIACIONES			
		Respecto al mes anterior		Respecto a enero 2006	
		Absoluta	Relativa	Absoluta	Relativa
Total ambos sexos	3.607	-27	-0,7 %	-5	-0,1
Varones	1.797	27	1,5 %	48	2,7
- Jóvenes en periodo de espera	70				
- Otros	1.727				
Mujeres	1.810	-54	-2,8 %	-53	-2,8
- Jóvenes en periodo de espera	74				
- Otros	1.736				

Fuente : Oficina Nacional de Empleo Belga (Onem)

## **NUEVA MEDIDA A FAVOR DEL EMPLEO DE LOS JÓVENES<sup>10</sup>**

---

El Moniteur Belge de 7.9.06 publicaba el Real Decreto de 1 de septiembre 2006 -fecha de su entrada en vigor- por el que se instauran dos primas para favorecer el empleo de los jóvenes. La primera se denomina “bonus de démarrage” (prima de inicio) y la segunda “bonus de stage” (prima de prácticas). Esta nueva medida, ha sido tomada por el gobierno federal en el marco del contrato de solidaridad entre generaciones

### **Prima de iniciación o “bonus de démarrage”**

El bonus de démarrage es una prima dirigida a los jóvenes menores de 18 años que durante el periodo de obligación escolar siguen una formación práctica o adquieren una experiencia profesional en una empresa privada o pública y ello en el marco de una formación en alternancia. El contrato de formación o de trabajo, firmado para este fin, debe prever una duración mínima de cuatro meses.

Dicha prima se concede para un máximo de tres años de un mismo ciclo de formación en alternancia y es remunerable al término de cada uno de ellos, a condición de que el joven haya finalizado el año con éxito.

Su importe es de 500 euros para el primer año de formación y 500 para el segundo, elevándose a 750 euros para el tercer año.

### **Prima de prácticas o “bonus de stage”**

El “bonus de stage” es una prima que se concede al empresario cuando, en el marco de una formación en alternancia, forma u ocupa a un joven sujeto aún a la obligación escolar y lo hace por medio de un contrato de formación o de trabajo previsto para una duración mínima de cuatro meses.

Como la prima de iniciación, la prima de prácticas se concede para un máximo de tres años de un mismo ciclo de formación en alternancia.

Al final de cada uno de estos años de formación, e independientemente de que el joven lo haya terminado con éxito, el empresario tiene, en principio, derecho a la percepción de la prima de prácticas.

En el caso de que el contrato de trabajo o de formación finalice prematuramente la prima solo se concederá si el contrato se ha llevado a cabo al menos durante tres meses del año de formación previsto.

---

<sup>10</sup> Fte.: página WEB de la Oficina Nacional de Empleo (ONEM)<sup>10</sup>

El importe de esta prima es idéntico al de la *prima de iniciación*: 500 € para el 1er. ó 2º año de formación y 750 para el 3º.

### **Forma de solicitar estas primas**

Para obtener cualquiera de las dos primas citadas, los interesados deben dirigir su solicitud a la agencia del ONEM (Oficina Nacional de Empleo) que corresponda al domicilio del joven. Esta solicitud se introduce por medio de un formulario llamado "C63 BONUS" que deberá ser cumplimentado por las tres partes afectadas, es decir: el empresario, el joven y el establecimiento en el que éste siga la formación en alternancia. El formulario debe ir acompañado de una copia del contrato de formación o de trabajo.

Dicho formulario podrá obtenerse en todas las agencias de desempleo dependientes de la ONEM y a través de su página web. Una vez completado, deberá ser introducido en las oficinas de paro competente en los tres meses siguientes al comienzo del contrato de trabajo o de formación.

Tras la recepción de la demanda, la oficina de desempleo verifica si ésta cumple las condiciones para su concesión e informa por escrito al joven y al empresario de las fechas en las que las primas podrán, en principio, ser pagadas.

### **Forma de pago**

Para obtener el pago de los "bonus" por un año de formación, el joven y el empresario deben presentar la solicitud ante la oficina de desempleo competente (siempre la que corresponda al domicilio del joven), en los cuatro meses siguientes al final del año de formación.

La petición de pago debe ir acompañada de un certificado del establecimiento de enseñanza o de formación que justifique que el joven ha terminado el año. Si se trata de una demanda de pago del bonus de démarrage, en el certificado debe constar que el interesado ha terminado satisfactoriamente el año de formación. Tras verificar todo, la ONEM abona, por medio de transferencia bancaria, la cantidad correspondiente (500 o 750 €) al joven y al empresario.

Si el ciclo de formación en alternancia se escalona en varios años (máximo tres), la petición de pago debe renovarse al final de cada uno de ellos.

### **Algunos aspectos a tener en cuenta antes de solicitar las primas**

- Se denomina formación en alternancia a la enseñanza con horario reducido o a la formación reconocida en el marco de la obligación escolar. Está compuesta de una parte teórica -y

eventualmente de una formación general- que se completa con una formación práctica dentro del ámbito empresarial.

- Dentro de la formación en alternancia, la formación teórica no puede dispensarse en el marco de una enseñanza de pleno ejercicio.
- La formación práctica no tiene necesariamente que comenzar al mismo tiempo que la teórica. Si la formación práctica se realiza en el marco de un contrato de formación debe tratarse de:
  - un contrato de aprendizaje industrial, o
  - un contrato de aprendizaje concluido en aplicación de la reglamentación relativa a la formación permanente prevista para las Clases Medias, o
  - un convenio de inmersión socio-profesional, o
  - un convenio de inmersión profesional.
- La formación práctica puede desarrollarse en el marco de la ejecución de varios contratos de formación o de trabajo, concluidos con el mismo empresario o con otros diferentes. Estos contratos no deben necesariamente seguirse sin interrupción.
- La formación práctica y la formación teórica pueden ser objeto de un mismo y único contrato (sería el caso, por ejemplo, de un contrato de aprendizaje).

## DINAMARCA

### **SITUACION DEL EMPLEO EN DINAMARCA**

---

#### **Dinamarca cuenta con la tasa de desempleo más baja de toda la UE**

Según las recientes estadísticas de desempleo, el descenso correspondiente al mes de septiembre ha sido del 4,4% al 4,2% que es la cifra más baja registrada en toda la historia del país. En septiembre de 2006, el paro descendió en 4.800 personas, situándose en 117.100.

Realmente el descenso del desempleo ha sido aún mayor, ya que en las estadísticas oficiales no se incluyen a los beneficiarios del salario social hasta que no se haya evaluado su disponibilidad y se les haya inscrito posteriormente en las Oficinas de Empleo. Tampoco se incluyen a las personas en programas de activación de parados ofrecidos por las Oficinas de Empleo, a pesar de que están disponibles en el mercado laboral. En septiembre los parados en activación disminuyeron en 1.000 personas.

El economista del Consejo Económico del Movimiento Sindical, Frederik I. Pedersen, opina que la tasa de desempleo seguirá disminuyendo y prevé que el paro descenderá adicionalmente, de manera que a finales del 2006 se situará alrededor de 115.000 personas.

Otros economistas se muestran menos optimistas, ya que no creen que el desempleo descenderá adicionalmente, puesto que se han alcanzado los límites y no será posible presionar más la tasa de paro. Lo que realmente se necesita ahora son reformas del mercado laboral destinadas a aumentar la oferta de mano de obra.

No obstante, la mayoría de los economistas había previsto una tasa de desempleo sin alteraciones de agosto a septiembre del año en curso. Para la gran sorpresa de muchos, esto no ha ocurrido y, en consecuencia de ello, los economistas se han visto obligados a modificar su postura respecto a los límites de reducción del paro.

La tendencia es positiva y demuestra que aún se puede sacar provecho de las reservas y que la escasez de mano de obra genera el empleo de personas con escaso vínculo al mercado laboral.

#### Unos 117.100 parados y escasez de mano de obra

Para muchos resulta una paradoja el hecho de que haya escasez de mano de obra, al mismo tiempo que estén registrados 117.100 parados.

A finales del 2003, el desempleo danés se situó en unas 185.800 personas. Desde esta fecha, el paro ha descendido a una tercera parte, situándose en unas 117.100 personas. Para muchas personas resulta difícil entender que las empresas danesas necesiten mano de obra, mientras que exista una reserva de 117.100 personas. De igual forma, es incomprensible que los economistas se refieran a que se han alcanzado los límites del desempleo.

Realmente existe un límite a efectos del descenso del desempleo y éste es relativamente alto. Una de las estimaciones optimistas asegura que el paro no podrá descender por debajo de las 100.000 personas.

Por su parte, el Consejo Económico Sindical estima que la reducción del paro se situará en 110.000 personas para el 2007, si bien añade que un paro tan bajo requiere nuevas reformas laborales.

#### El desempleo estructural

Independientemente de que el límite sea 100.000, 110.000 ó 120.000 personas, aún se trata de una elevada cifra. No obstante, hay muchas razones y argumentos que justifican la imposibilidad de colocar a los últimos 100.000 ó 120.000 parados. Este “desempleo mínimo” se denomina desempleo estructural. Hace pocos años, los economistas opinaban que la tasa de desempleo estructural era del 5,5%, equivalente a 150.000 personas.

Con una modificación de las estructuras – entre otras cosas mediante un endurecimiento de los requisitos de disponibilidad o a través de un aumento de los beneficios de un trabajo, como por ejemplo, con la introducción de la nueva desgravación fiscal- se puede modificar el desempleo estructural.

Las normas referentes a la prestación por desempleo también juegan un papel importante respecto al nivel del desempleo estructural. Este también es el caso de la formación, ya que la oferta de profesionales tiene que ajustarse a la demanda por parte de las empresas.

Para poder colocar al grupo remanente de parados, que equivale a 110.000 ó 115.000 personas, la mayoría tendría que ser solicitantes de jornada completa dispuestos a asumir un puesto de jornada completa durante 12 meses al año. Este no es el caso de los actuales 117.100 parados, ya que el registro de un parado con jornada completa puede englobar a 4 personas que cuentan con tres meses de paro anual por persona.

Así las cosas, la cuestión es cuántas empresas –independientemente de su necesidad de mano de obra- estarían dispuestas a invertir en la formación de trabajadores que sólo permanezcan en la empresa durante tres meses, ya que posteriormente volverían a sus sectores de ocupación principal y estacional.

Por esta razón, tanto el gran número de parados de jornada parcial que sólo solicita un límite de horas de empleo semanal, como las personas en paro durante un período limitado no resultan interesantes para las empresas que solicitan empleados de jornada completa para vacantes anuales.

De esta forma, se reduce notablemente la cifra de 117.100 parados.

#### Parados de larga duración

Sólo unos 33.000 personas de los 117.100 parados de las estadísticas están desocupados durante todo el año. Se trata de los denominados parados de larga duración.

No obstante, a pesar de que 33.000 personas solicitan empleo de jornada completa, pueden existir otras causas por las que no pueden ocupar las vacantes en las empresas.

Uno de los problemas obvios es la movilidad geográfica, ya que las distancias largas son un impedimento real, especialmente para las familias con niños que tienen que considerar el trabajo del cónyuge y el colegio de los menores.

La formación es otro factor que impide alcanzar el desempleo cero, ya que puede haber desempleo en un sector profesional y escasez de mano de obra en otro.

Por otra parte, existen períodos normales de desempleo que son inevitables, tales como los que surgen al finalizar una formación profesional o una carrera y durante un cambio de puesto de trabajo.

### **Las empresas danesas renuncian a pedidos**

La falta de clientes y de capital se considera un problema para un 20% y 10% de las empresas respectivamente, mientras que un 50% de las empresas considera que la escasez de mano de obra cualificada es el mayor impedimento, a efectos de su futuro crecimiento.

Esto se desprende de un estudio llevado a cabo en 606 empresas por la Federación Danesa de Empresarios de la Industria, DI.

El director gerente de la Federación, Hans Skov Christensen, ha manifestado que la consecuencia de esto puede ser que las empresas se vean obligadas a renunciar a pedidos y este problema supone costes en la actualidad y en el futuro.

Según el citado estudio, alrededor de un 35% de las empresas ha tenido que renunciar a pedidos, mientras que un 20% no cumple con los plazos de entrega.

Los problemas de las empresas a efectos de aceptar pedidos y renunciar a los mismos varían en función de la región en la que se encuentran ubicadas. La capital y la zona del centro de la península danesa, Jutlandia, son las más afectadas.

Así las cosas, los empresarios de la industria añaden que la alternativa a descartar a clientes es la compra de productos en el extranjero y, según el economista del banco "Handelsbanken", esta es la razón por la que las importaciones crecen más de lo normal en Dinamarca.

El director gerente de los empresarios de la industria, Hans Skov Christensen, subraya que se necesita toda clase de empleados, si bien los problemas más serios se centran en encontrar trabajadores cualificados. No obstante, las empresas con orientación global tienen problemas en encontrar empleados con estudios superiores.

Un 93% de las empresas cuestionadas en el sector agrario y de pesca ha manifestado que necesitan mano de obra.

Los sectores de la construcción y obras, el metal, el comercio, el turismo, la industria electrónica, los transportes y las telecomunicaciones también cuentan con serios problemas. De cada cinco empresas, cuatro en el marco de estos sectores, cuenta con vacantes sin cubrir.

## **El desempleo danés en una perspectiva comunitaria**

Mientras que la tasa de paro es del 4,2% en las estadísticas de Dinamarca, las cifras de la UE sobre el desempleo reflejan un paro en Dinamarca del 3,7% de la población activa. Esto se debe a que los métodos de cálculo de la UE son diferentes a los utilizados en las estadísticas oficiales del desempleo de Dinamarca.

No obstante, cabe señalar que el cálculo de la UE es el correcto, según varios economistas, puesto que la UE sólo calcula los parados que están disponibles en el mercado laboral.

En las estadísticas danesas se considera a todos los beneficiarios de la prestación de desempleo o del salario social como parados de las oficinas de empleo. No obstante, para la UE, no sólo es suficiente estar parado, sino que es necesario estar disponible en el mercado laboral y esta situación no la cumple una gran parte de los beneficiarios daneses de la prestación por desempleo o del salario social.

Sin embargo, independientemente del sistema de cálculo, la UE utiliza el mismo procedimiento para todos los países, de manera que se puede llegar a una base comparativa. Ante esta situación, Dinamarca cuenta con la tasa de desempleo más baja de la UE.

El economista del banco danés “Danske Bank”, Niels- Henrik Bjørn opina que existen dos razones que explican la elevada tasa de desempleo en la UE:

En primer lugar no se han llevado a cabo las reformas laborales que Dinamarca introdujo en los años 90 y que contribuyeron a que el paro haya evolucionado en un mejor sentido en Dinamarca que en el resto de la UE durante los últimos 10 años.

En segundo lugar, el mercado de la vivienda es otro factor que explica la razón por la que la UE cuenta con un desempleo superior al de Dinamarca. Los demás países de la UE no han tenido la misma evolución en el mercado de la vivienda y por tanto, no ha habido el mismo crecimiento del consumo privado, concluye el Sr. Bjørn.

## **El Modelo danés inspira a toda la UE en temas de política de empleo**

Dinamarca es el mejor ejemplo de política económica de la UE, según un estudio del catedrático Peter Nedergaard de la Escuela de Empresariales en Dinamarca que revela que Dinamarca es el país en el que los funcionarios de los 25 se inspiran al diseñar soluciones para sus propias naciones.

El citado estudio demuestra que son los resultados los que cuentan cuando se trata de influenciar la política de cada país de la UE, según manifestaciones de Peter Nedergaard.

El estudio se basa en respuestas de altos funcionarios de los 25 países miembros que participan en los grupos permanentes de trabajo referentes al desarrollo de ideas y de políticas. En el citado cuestionario se ha solicitado a los funcionarios que contesten por orden de países que suponen un ejemplo de inspiración.

Dinamarca se sitúa en un primer puesto, seguido de Gran Bretaña, Suecia y Finlandia. Como en muchos otros estudios, los Países Nórdicos ocupan el puesto de pioneros cuando se trata de diseñar estrategias de éxito económico. El segundo puesto ocupado por Gran Bretaña es también interesante, ya que la estrategia económica británica difiere en gran medida de la danesa.

El economista Peter Nedergaard, ha manifestado que la política británica del mercado laboral es, en muchos sentidos, mejor que la danesa. Esto se refiere, por ejemplo, a la integración de los inmigrantes. Existen dos modelos: el Nórdico/Norte de Europa basado en conseguir un alto nivel lo antes posible en el primer puesto de trabajo. En Gran Bretaña se acepta comenzar a un nivel más bajo y a medida que va avanzando el tiempo se va obteniendo un mejor puesto. El umbral para acceder al mercado laboral es pequeño.

El Sr. Nedergaard indica que la atención se centra en gran medida en los dos modelos de mercado laboral con mayor éxito: el modelo basado en la flexibilidad y seguridad, denominado "flexicurity", el ejemplo danés, y el modelo anglosajón con escaso uso de la política activa del mercado laboral, reducidas prestaciones públicas y un mercado laboral flexible.

Todo parece indicar que el modelo danés está a punto de manifestarse en el plano internacional. La OCDE resalta en gran medida el modelo danés como un buen ejemplo. Así las cosas, en su recién revisada estrategia de empleo, este organismo reconoce varias vías, si bien destaca dos referentes al aumento del empleo y la disminución del desempleo.

Una de estas posibilidades la constituye el modelo danés basado en la seguridad y flexibilidad "flexicurity":

- Flexicurity, que también es conocido como el Modelo Danés, es una denominación que se utiliza para describir la combinación especial entre una mano de obra flexible, una amplia red de seguridad social y una política activa de mercado laboral.
- Una mano de obra flexible se caracteriza mediante los escasos costes de las empresas a efectos de contratar y despedir trabajadores. De esta forma, las empresas cuentan con la posibilidad de adaptar su mano de obra a la demanda de sus productos. Sin embargo, una mano de obra flexible implica una menor seguridad de los trabajadores en su puesto.

- Esto queda compensado por el Modelo Danés, flexicurity, ofreciendo una red social amplia y seguros de desempleo que garantizan una compensación económica elevada en caso de despido.
- Para evitar irregularidades, el Modelo Danés, flexicurity, comprende una política activa de mercado laboral que se manifiesta en derechos y obligaciones para los trabajadores.

### **Plan integrado por 13 iniciativas para facilitar la mano de obra extranjera**

El Gobierno danés ha presentado un plan para facilitar a las empresas danesas los empleados extranjeros que necesiten. Entre las iniciativas destacan una nueva página web que recoge información sobre el reclutamiento de la mano de obra extranjera, un servicio telefónico permanente que ofrece ayuda urgente a las empresas que deseen reclutar personas del extranjero y una campaña de información que atraerá la atención hacia Dinamarca. Estas son tres de las 13 iniciativas que facilitarán a las empresas danesas la mano de obra extranjera que necesitan.

El ministro de Empleo, Claus Hjort Frederiksen (liberal), se muestra satisfecho por el hecho de que los empresarios daneses en el futuro tendrán más facilidades a efectos de la obtención de mano de obra extranjera.

A pesar de que las empresas necesitan urgentemente mano de obra, les resulta cada vez más difícil reclutar mano de obra entre los parados daneses. Por esta razón, el Gobierno danés ofrece ayuda a los empresarios del país. En el futuro, la nueva página web [www.workimport.dk](http://www.workimport.dk) reunirá la información sobre el reclutamiento de trabajadores en el extranjero y la línea de teléfono permanente ofrecerá asesoramiento personal y ayuda para traducir las ofertas de empleo.

Otras iniciativas van destinadas a posicionar a Dinamarca entre los trabajadores extranjeros. Aquí se refiere a una campaña de información en Polonia, Alemania y Suecia. Las embajadas danesas tendrán un papel más activo en el extranjero, en lo que se refiere a la promoción de Dinamarca. Se trata de un nuevo cuerpo de “embajadores de empleo” en el extranjero que divulgarán información sobre Dinamarca como puesto de trabajo.

La realidad es que la mayoría de los trabajadores de otros países centran su interés en Inglaterra, Irlanda, Noruega o EEUU, cuando solicitan empleo en el extranjero. Tenemos que dejar claro que Dinamarca es un buen país para residir y trabajar, según manifestaciones del ministro de Empleo.

Finalmente, las iniciativas van destinadas a incentivar los servicios de empleo internacionales entre las Oficinas de Empleo, los Sindicatos, los organismos de empresarios y las autoridades en la UE – EURES.

El ministro de Empleo añade que es aquí dónde la cooperación EURES tiene que demostrar su valor. La idea ha sido comenzar las actividades poniendo en marcha una unidad especial de EURES en la península danesa, Jutlandia, que estará integrada por expertos cuya labor será proveer asesoramiento a los nuevos centros daneses de empleo y a otros agentes encargados del reclutamiento de trabajadores en el extranjero. Al mismo tiempo, se asegura que los asesores de EURES en los países próximos obtengan más apoyo, más instrumentos y un mayor conocimiento que les faciliten la búsqueda de trabajadores para las empresas danesas.

Además de los partidos del Gobierno (Liberal y Conservador), el Partido Social Liberal y el Partido Socialdemócrata se muestran a favor de la citada campaña. Por otra parte, el Partido Popular Danés descarta que el Estado tenga que solicitar mano de obra extranjera para las empresas danesas, ya que esta tarea la tienen que asumir los propios empresarios.

No obstante, tanto el Partido Social Liberal, como el Partido Socialdemócrata proponen al Gobierno que se asegure que la mano de obra extranjera no vaya a ser frenada por la burocracia.

El portavoz laboral del Partido Socialdemócrata, Thomas Adelskov, ha manifestado que actualmente son las empresas las que tienen que esperar períodos de hasta dos meses para poder conseguir la autorización de un permiso de trabajo de los servicios daneses de extranjería. Por tanto, cuando se trata de hacer campañas en Polonia y los Países Bálticos, es inútil y pérdida de dinero, si al mismo tiempo no se aportan recursos a los servicios de extranjería.

La campaña del Gobierno se dirige a Alemania, Suecia y Polonia y sólo los trabajadores procedentes de los Países del Este de Europa tienen que conseguir la autorización de los servicios de extranjería, debido al Acuerdo para el Este que asegura la contratación de los trabajadores del Este de Europa bajo las mismas condiciones contractuales y salariales que sus homólogos daneses (ver apartado de extranjería).

No obstante, la portavoz social liberal, Elisabeth Geday, también subraya que los trabajadores de los antiguos países de la UE también se pueden encontrar con impedimentos burocráticos.

Tanto la Federación de Empresarios de la Industria, DI, como la Patronal Danesa, DA, se muestran satisfechos ante el citada propuesta del Gobierno y según los empresarios de la Industria, la falta de mano de obra que afecta a las empresas danesas en la actualidad exige solicitar trabajadores del extranjero y, por tanto, hay que acoger el plan presentado por el Ministro de Empleo.

El plan del Gobierno comprende las 13 iniciativas siguientes:

- La página, [www.workimport.dk](http://www.workimport.dk), referente al acceso de la mano de obra extranjera, tanto para las empresas danesas, como para los solicitantes de empleo extranjeros. Estará funcionando a partir de noviembre.
- Una línea permanente de teléfono que ofrece a las empresas asesoramiento y ayuda. Funcionará a partir de principios de noviembre.
- EURES – una unidad especial en la Península de Jutlandia. EURES es una colaboración entre los servicios de empleo, los sindicatos, las organizaciones de empresarios y autoridades locales y regionales en el ámbito de la UE. El grupo danés de expertos en EURES ayudará a todos los centros daneses de empleo a establecer una colaboración con autoridades similares de los demás países de la UE.
- Reclutamiento en el extranjero a través de Jobnet.dk. Las instrucciones en Jobnet.dk estarán disponibles a primeros de noviembre.
- Mejor información a las empresas, a través de la Oficina de Empleo y las organizaciones de empresarios.
- Aumento del número de agentes privados en el reclutamiento de mano de obra. La Dirección del Mercado Laboral presentará una propuesta a finales de noviembre de 2006.
- Servicio de traductores. La Dirección del mercado Laboral establecerá un servicio de traductores que facilitará el acceso de los empresarios a la información sobre cómo encontrar ayuda para traducir sus ofertas de empleo.
- Facilitar la tarjeta de impuestos para los trabajadores extranjeros.
- El Ministerio de Empleo impulsará la cooperación con Alemania, Polonia y los Países Bálticos.
- Campaña de información en Polonia, Alemania y Suecia.
- Impulsar las EURES en el extranjero.
- Las Embajadas promocionarán a Dinamarca. Las actividades serán acordadas con el Ministerio de Asuntos Exteriores y se pondrán en marcha en octubre de 2006.
- Los embajadores de empleo que ayudarán a atraer la mano de obra con formaciones superiores a Dinamarca. Esta iniciativa se pondrá en marcha inmediatamente.

#### El papel de las embajadas en la búsqueda de mano de obra

El ministro danés de Asuntos Exteriores, Per Stig Møller, encarga a las embajadas danesas la búsqueda de mano de obra extranjera. Esta medida era impensable sólo unos años atrás. Sin embargo, en la actualidad la escasez de mano de obra ha llegado a unos límites que el Gobierno danés se ha visto obligado a acudir a las representaciones danesas solicitando ayuda para atraer la mano de obra.

Se trata de las embajadas danesas, tanto en los antiguos países de la UE, como en los nuevos y, en el caso de mano de obra especializada, también se incluirán las embajadas fuera de Europa.

Las exportaciones danesas siguen una tendencia explosiva y las empresas danesas necesitan en la actualidad un mínimo de 30.000 empleados para poder cumplir con la demanda actual de productos y servicios.

Los embajadores daneses ya han sido orientados sobre sus nuevas tareas. Entre otras cosas, las embajadas tienen que ayudar a las empresas danesas a solicitar la mano de obra con formaciones específicas. En todo caso, este servicio costará a los empresarios unas 715 coronas por hora y los nuevos trabajadores serán contratados por las condiciones contractuales y salariales vigentes en Dinamarca.

Los empresarios elogian las nuevas medidas y, según el director de la Federación de Empresarios daneses de la Industria, Kim Graugaard, de cada cuatro empresas, más de tres necesitan personal y por esta razón, es necesario utilizar todos los medios para encontrar la mano de obra necesaria. Se necesitan trabajadores especializados, no cualificados y con especialidades superiores. Pero esta tarea no va a ser fácil, ya que hasta en los Países Bálticos existe escasez de mano de obra.

El Gobierno danés desea mejorar el sistema de "tarjeta de empleo", de manera que las empresas y las instituciones puedan reclutar expertos extranjeros.

## EE.UU.

### **SITUACIÓN DEL EMPLEO EN OCTUBRE**

---

La Oficina de Estadísticas Laborales del Departamento de Trabajo ha publicado el día 3 de noviembre su informe mensual sobre la situación del empleo, referido al mes de octubre. Según el informe (que tiene carácter provisional, ya que son habituales correcciones significativas), en dicho mes se crearon 92.000 puestos de trabajo.

La cifra fue levemente superior a la de 123.000 que habían pronosticado los analistas. El informe del Departamento de Trabajo introduce además un revisión al alza de la cifra de empleos creados en los meses de agosto y septiembre que añade 139.000 empleos al dato.

El número de activos aumentó en 199.000 en el mes de octubre, situándose en la cifra de 151.998.000. En octubre de 2005 el dato se cifraba en 150.043.000. La tasa de actividad se mantuvo sin cambios en el 66,2%. El número total de empleados queda en 135.844.000 según los datos de la encuesta de nóminas empresariales, y en 145.287.000 según los datos de la EPA.

El número de desempleados fue de 6.711.000, al producirse un descenso de 238.000 con respecto al mes de septiembre. En octubre de 2005 había 7.418.000.

	Sep 2006	Oct. 2005	Oct. 2006
Empleados (miles) (encuesta empresas)	135.752	133.877	135.844
Empleados (miles) (EPA)	144.8509	142.625	145.287
Tasa paro (EPA)	4,6	4,9	4,4
Tasa actividad (EPA)	66,2	66,1	66,2

La tasa de paro (que se basa en la encuesta EPA) descendió dos décimas de punto en octubre y quedó cifrada en el 4,4%, su nivel más bajo en cinco años; doce meses antes, el dato se situaba en el 4,9%.

Aproximadamente 1,5 millones de personas (200.000 más que en el mes de septiembre) 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.

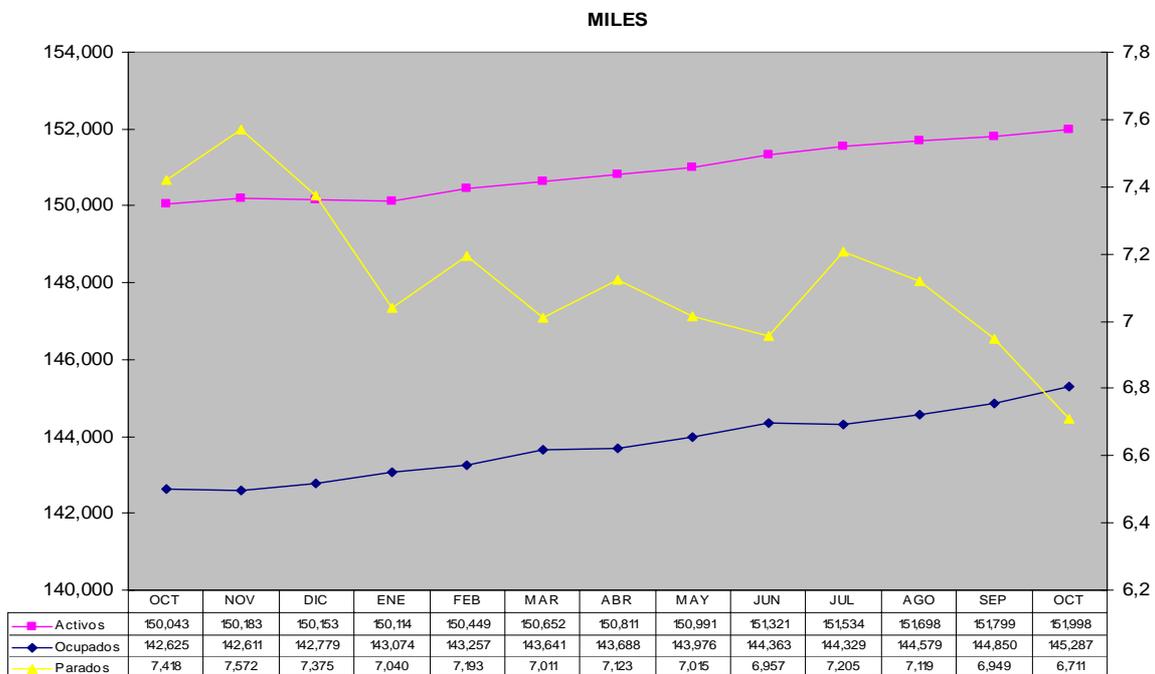
Un total de 2.415.000 trabajadores recibieron la prestación por desempleo durante la semana que terminó el 21 de octubre (últimos datos disponibles). La cifra representa el 1,8% de los activos y el 36% de los desempleados.

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 437.000 puestos de trabajo.

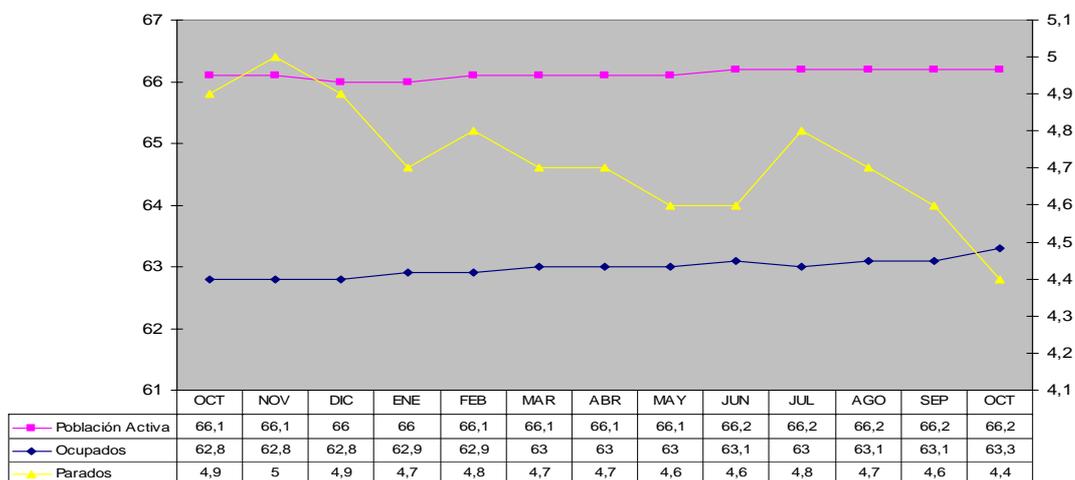
La encuesta a las empresas indica que el sector industrial registró un descenso de 39.000 empleos, siendo el cuarto mes consecutivo de pérdidas. En el sector de construcción se registró una pérdida de 26.000 puestos de trabajo.

En el área de servicios cabe destacar las 43.000 contrataciones de las ETTs y los 23.000 empleos creados en el sector sanitario.

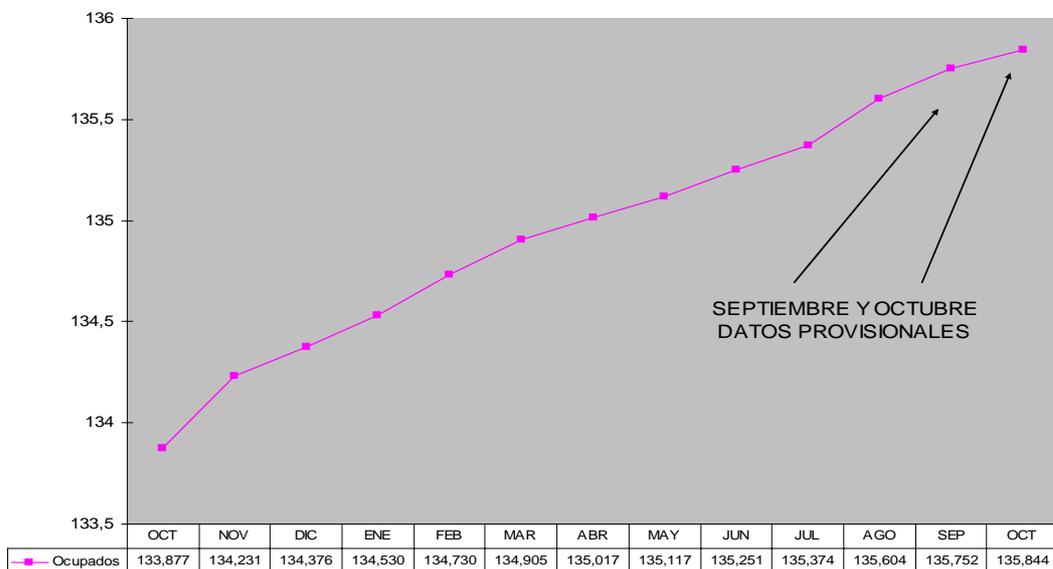
**EMPLEO Y DESEMPLEO USA 2005 - 2006**  
(Datos EPA)



**TASAS (%) EMPLEO Y DESEMPLEO**  
**Datos EPA 2005 - 2006**



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



## ITALIA

### SITUACION DEL EMPLEO

---

#### **Se extiende el recurso al empleo temporal.**

Con el fin de medir la evolución de la relación entre puestos fijos y puestos temporales el ISFOL, en colaboración con el Ministerio de Trabajo, ha llevado a cabo el primer Informe de control sobre la Ley 30, a través de una encuesta sobre la utilización de las distintas modalidades contractuales por parte de las empresas, del que se desprende que aumenta la flexibilidad, pero en Italia el empleo estable sigue representando la forma predominante de trabajo.

El Informe, coordinado por los investigadores del ISFOL, es el resultado de una investigación longitudinal sobre Empresas y Trabajo (*Rilevazione Longitudinale su Imprese e Lavoro - RLIL*) llevada a cabo sobre 22.000 empresas, representativas de las sociedades de personas y de capital activas en los sectores privados no agrarios (más de 1,4 millones de empresas), y se configura como el primer control sobre la ley 30/2003 de 14 de febrero, es decir la llamada "Ley Biagi".

El Informe ha analizado los contratos estipulados en 2005 y, por lo tanto, representa la fotografía más reciente de la marcha del empleo italiano.

#### **Empleados estables y temporales**

El Informe evidencia que el trabajo a tiempo indeterminado sigue predominando, y afecta al 86,4% de los empleados, mientras que un 13,6% de los trabajadores por cuenta ajena resulta tener un contrato temporal en sus distintas aplicaciones.

#### **Los varios tipos de flexibilidad**

Sobre 100 trabajadores temporales, 42 tienen un contrato por tiempo determinado, 34 un viejo contrato de formación y trabajo (CFL) que está a punto de vencer, 21 un contrato de aprendizaje y 3 un contrato de inserción. Sobre el empleo global, la incidencia del trabajo temporal es del 5,7% para los contratos temporales, del 4,7% para los CFL, del 2,9% para el aprendizaje y del 0,4% para los contratos de inserción.

#### **Incidencia porcentual del trabajo temporal**

Contrato de inserción	0,4
Contrato de aprendizaje	2,9
Contrato de formación y trabajo	4,7
Contrato a tiempo determinado	5,7
Contrato a tiempo indeterminado	86,4%

**Fuente:** ISFOL, 2006.

En términos absolutos, resulta que los trabajadores con un contrato temporal son 658.000, los contratados con la modalidad de formación y trabajo son 541.000, los aprendices son 337.000 y las personas con contratos de inserción son 44.000.

Bajo el aspecto de las dimensiones, la investigación pone de relieve que los empleados temporales disminuyen a medida que aumentan las dimensiones de la empresa por incidencia porcentual (del 23% de las que tienen menos de 10 trabajadores al 7,3% de las de más de 250). En cuanto al número de empresas, 20 cada 100 siguen utilizando los contratos de formación en práctica, que resultan la forma contractual, distinta del trabajo estándar, más difundida entre las pequeñas empresas.

### **Forma mixta**

Los contratos de formación en práctica se abolieron a finales de 2004 pero, al tener duración bienal, desaparecerán a finales de este año. La función de formación de los viejos CFL, condenados por las autoridades europeas, deberá asumirse por los contratos de aprendizaje, en retraso de aplicación y aún sometidos a una normativa no uniforme en las distintas Regiones. La investigación del ISFOL indica que los contratos de aprendizaje son 337.000.

### **Tiempo determinado**

Los contratos por tiempo determinado son 658.000, correspondientes al 5,7% del trabajo temporal, y su difusión se debe a la liberalización de 2001 y a las nuevas normas de la Ley 30. El 31% de las empresas declara utilizarlos como período de prueba para un eventual empleo fijo, mientras su utilización por el 26% de las empresas es temporal o por picos de producción.

### **Inserción**

Cabe mencionar, entre los contratos temporales y a pesar de las grandes expectativas, la escasa utilización del contrato de inserción, que atañe sólo a 44.000 personas, un 0,4% del trabajo por cuenta ajena. Según algunos, impropriamente, hubiera tenido que sustituir los CFL. Destinado a colectivos débiles (jóvenes, mujeres residentes en áreas de especial malestar ocupacional, discapacitados, personas no activas y parados adultos), este contrato encuentra también la oposición de los trabajadores, porque prevé una clasificación inferior (dos niveles) respecto del convenio colectivo y garantías de estabilidad no automáticas, con evidentes repercusiones en los niveles salariales. Las mujeres contratadas con contrato de inserción representan el 41% del total de esta tipología. Hasta todo el año 2005 el contrato de inserción se podía aplicar a las mujeres sin ningún incentivo para las empresas.

## **El trabajo a tiempo parcial**

La investigación del ISFOL permite hacer un balance también sobre el trabajo a jornada reducida y confirma que se utiliza más por las mujeres: 706.000, frente a 249.000 hombres. El 17,8% de las trabajadoras por cuenta ajena tiene un contrato a tiempo parcial, frente al 4,2% de los hombres.

## **Poco utilizados "staff leasing" y "job on call"**

Según la investigación del ISFOL, las formas de trabajo a llamada ("job on call") y de suministro a tiempo indeterminado ("staff leasing"), consideradas la causa principal de la precariedad y, por lo tanto, a eliminar, son poco utilizadas por las empresas y por el mercado. Los trabajadores "intermitentes" (job on call) son apenas 30.000, presentes sobre todo en el Noreste (44%), en los sectores turismo y restaurantes (46,4%), y en la construcción (28,6%). Siempre según la investigación, el trabajo compartido ("job sharing") es irrelevante.

En cambio, el suministro por tiempo determinado (ETT) es más difundido y, como media, atañe a 194.000 trabajadores al año, reclutados en ocasión de encargos extraordinarios o picos de producción. Un 15% de las empresas utiliza como período de prueba al ex trabajo temporal. Entre los motivos por los que no se utiliza, figuran el coste excesivo (20%) y la preferencia dada al trabajo a proyecto (15%).

Según la investigación ISFOL, el 10% de las empresas recurre a los contratos a proyecto, utilizando globalmente a 654.000 personas (mejor sería decir "posiciones", ya que un colaborador puede sumar más proyectos y, por consiguiente, se puede contar más de una vez).

En cuanto a las viejas colaboraciones coordinadas y continuas (co.co.co.), la investigación indica que un 21,4% las utiliza aún, por un total de 1,2 millones de personas. Es alta también la cuota de empresas que utilizan las colaboraciones ocasionales, por un total de 525.000 posiciones.

Globalmente, en 2005 las posiciones de trabajo autónomo y las colaboraciones activas resultaban 2,4 millones, dato en línea con las fuentes administrativas.

Las pequeñas y las medianas empresas utilizan el trabajo a proyecto y las co.co.co. también para reducir el coste del trabajo (17%), mientras las grandes empresas sobre todo para hacer frente a encargos temporáneos o proyectos específicos.

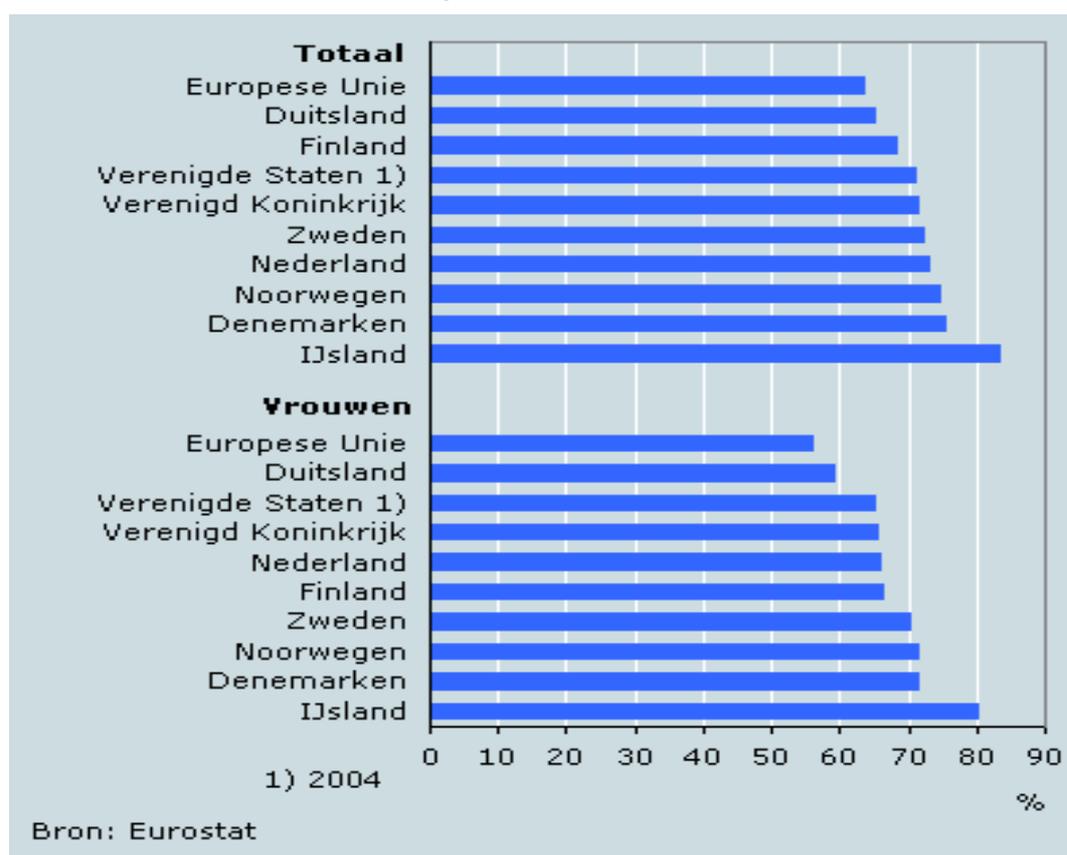
---

## PAISES BAJOS

### MERCADO LABORAL EN LOS PAISES BAJOS<sup>11</sup>

El porcentaje de personas con trabajo remunerado en los Países Bajos es elevado desde el punto de vista internacional. Una característica muy singular del mercado laboral holandés es que en ningún otro lugar hay tantas personas trabajando a tiempo parcial como en los Países Bajos, tanto en lo que respecta a los hombres como a las mujeres.

#### Participación laboral internacional, 2005



Vrouwen = Mujeres

Europese Unie = Unión Europea

Duitsland = Alemania

Verenigde Staten = Estados Unidos

Verenigd Koninkrijk = Reino Unido

Nederland = Países Bajos

Finland = Finlandia

Zweden = Suecia

Noorwegen = Noruega

Denemarken = Dinamarca

IJsland = Islandia

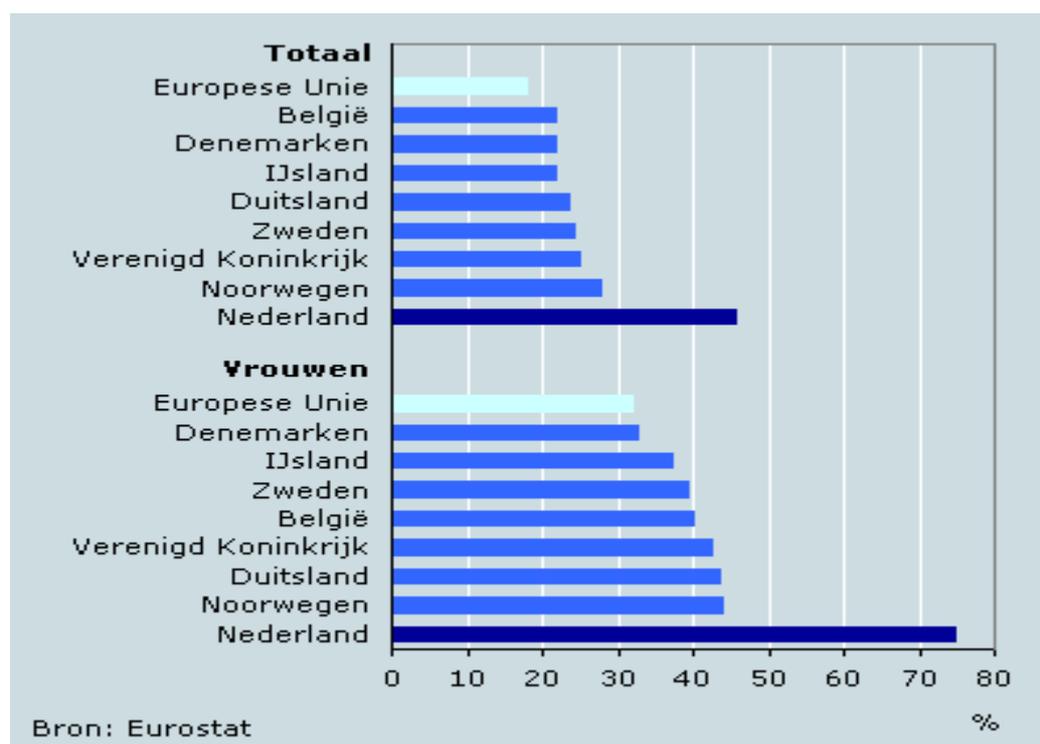
<sup>11</sup> Fuente: CBS, octubre 2006 y Persbericht PB06-098

En 2005, un 73% de las personas de entre 15 y 64 años tuvo trabajo remunerado en Holanda; una participación laboral muy alta desde punto de vista internacional en su conjunto. La media de la Unión Europea es del 64%. Dentro de ella, tan sólo Islandia, Dinamarca y Noruega tienen una participación laboral mayor. La aportación laboral en los Países Bajos es comparable a la de Suecia, Reino Unido y Estados Unidos. En Holanda, en el caso de los hombres, esta participación se eleva al 80%, siendo la más elevada del mundo junto con la danesa. En el caso de las mujeres también es alta, el 66%.

El porcentaje de personas con un trabajo a tiempo parcial es excepcionalmente alto en Holanda. Así, por ejemplo, en 2005 más de la mitad de los trabajadores holandeses tuvieron un trabajo de menos de 35 horas por semana. La media de la Unión Europea se sitúa en el 18%. Ningún otro país vecino registra un porcentaje tan elevado. En Noruega, el país que le sigue en número de personas con trabajo a tiempo parcial, el porcentaje es del 30%.

Las mujeres son las que recurren más al trabajo a tiempo parcial. En este país, en 2005, un 75% de todas las mujeres trabajadoras tenían un trabajo a tiempo parcial. En la Unión Europea este porcentaje se sitúa en el 33%. El porcentaje de trabajadores a tiempo parcial entre los hombres, con el 23%, también fue elevado desde el punto de vista internacional.

**Porcentaje de trabajo a tiempo parcial por países, 2005**



## Paro

En lo que respecta al desempleo, en el periodo julio-septiembre de 2006 se han contabilizado 417.000 desempleados tras la corrección por los efectos estacionales. Esta cifra es en 14.000

personas superior a la del periodo junio-agosto de 2006. El paro en Holanda ha aumentado por primera vez desde hace un año.

A pesar del crecimiento registrado en este periodo, el número de desempleados es más bajo que en el ejercicio anterior, casi 70.000 personas menos. En el periodo julio-septiembre de 2006, el porcentaje de desempleados fue del 5,4% de la población activa; un año antes ascendió al 6,4%.

Tras varios años de aumento de las cifras de desempleo, en 2005 el mercado laboral se recuperó un poco. A mitades de ese año se alcanzó la mayor cifra de parados y a partir de ese momento comenzó el descenso. El número de puestos de trabajo también aumentó ligeramente en la segunda mitad de 2005 y también aumentaron las vacantes laborales. Esta recuperación inicial se vincula al crecimiento económico de 2004 y 2005.

Desde el verano de 2005 el desempleo, tras la corrección por los efectos estacionales, ha pasado de 492.000 personas a 403.000 en el periodo junio-agosto de 2006. En la primera mitad de este año el paro bajó en una media de 9.000 personas al mes. Después fue disminuyendo el ritmo de descenso. En el periodo julio-septiembre de 2006 se ha registrado un incremento del paro de 14.000 personas. Este crecimiento muestra también que hay una mayor oferta de gente en el mercado laboral como consecuencia de una evolución económica favorable. Por lo demás, aún es pronto para formular que este crecimiento en el periodo julio-septiembre de 2006 suponga un punto de inflexión en la evolución del desempleo en los países Bajos.

#### Desempleados respecto a la población activa

Año	Periodo			Mutación anual	Corrección estacional
		Porcentaje	X 1.000		
2006	Jul-sept	5,4	407	-69	417
	Jun-agost	5,3	400	-88	403
	May-jul	5,5	415	-82	407
	Abri-jun	5,5	407	-85	408
	Marz-may	5,8	430	-71	417
	Feb-abril	6,0	447	-67	426
	Ener-marz	6,2	460	-56	433
	Dic-febr	6,1	454	-40	451
2005	Nov-ener	6,1	450	-29	456
	Oct-dic	6,0	447	-26	463
	Sept-nov	6,2	459	-7	473
	Agos-oct	6,1	456	-2	480
	Jul-sept	6,4	476	20	487

	Jun-agost	6,5	488	11	492
	May-jul	6,7	497	13	489
	Abri-jun	6,7	492	6	490
	Marz-may	6,8	501	5	488
	Feb-abril	7,0	514	13	493
	Ener-marz	7,0	516	13	490
	Dic-febr	6,7	495	21	489
2004	Nov-ener	6,5	479	27	487
	Oct-dic	6,4	472	49	490
	Sept-nov	6,3	466	46	481
	Agos-oct	6,2	458	58	480
	Jul-sept	6,1	457	49	465
Cifras anuales	2005	6,5	483	4	
	2004	6,5	479	80	
	2003	6,4	399	97	
	2002	4,1	302	50	
	2001	3,5	252	-18	

En el periodo julio-septiembre de 2006, la cifra de desempleados ascendió a 407.000, 70.000 menos que un año antes. El número de desempleados jóvenes disminuyó en el periodo de un año en 23.000 jóvenes hasta alcanzar la cifra de 100.000. Con ello, el porcentaje de desempleo juvenil se eleva al 10,9%. También bajó el desempleo entre las personas cuya edad oscila entre los 25 y los 44 años. El número de desempleados entre ese grupo de edad disminuyó en 50.000 alcanzando la cifra de 172.000 parados. Entre los mayores de 45 años se ha producido un aumento en el desempleo en 4.000 personas; se contabilizan 135.000 parados entre ese grupo. Por el contrario, el porcentaje de desempleo cayó al 4,9%.

#### Desempleados entre la población activa por grupos de edad y sexo

		15-24	25-44	45-64	Total
x 1.000					
Hombres					
2006	Jul-sept	47	72	69	188
2005	Jul-sept	58	101	70	228
2004	Jul-sept	65	101	67	233
Mujeres					
2006	Jul-sept	53	100	66	219

2005	Jul-sept	65	122	62	246
2004	Jul-sept	57	116	50	223
Total					
2006	Jul-sept	100	172	135	407
2005	Jul-sept	123	222	131	476
2004	Jul-sept	122	216	117	457
Porcentajes					
Hombres					
2006	Jul-sept	9,7	3,3	4,2	4,4
2005	Jul-sept	12,4	4,6	4,4	5,4
2004	Jul-sept	13,2	4,5	4,3	5,4
Mujeres					
2006	Jul-sept	12,3	5,7	6,0	6,7
2005	Jul-sept	14,5	6,9	6,0	7,7
2004	Jul-sept	12,8	6,7	5,1	7,0
Total					
2006	Jul-sept	10,9	4,4	4,9	5,4
2005	Jul-sept	13,4	5,6	5,0	6,4
2004	Jul-sept	13,0	5,5	4,6	6,1

### Información técnica

Según la definición oficial, se entiende por población activa desempleada a toda persona de entre 16 y 64 años sin trabajo (o con un trabajo de menos de doce horas por semana) que busca activamente un trabajo remunerado de más de doce horas por semana y que está dispuesta a aceptarlo.

Las cifras de población activa desempleada se basan fundamentalmente en la Encuesta de Población Activa, una encuesta mensual a treinta mil personas que viven en los Países Bajos. Los resultados de la encuesta están sujetos a estrechos márgenes de error.

Las cifras mensuales de desempleo se adaptan cuando se dispone de nuevas fuentes materiales actualizadas y en conexión con los cálculos estatales. Por ello, las cifras del último periodo siempre tienen carácter provisional.

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

**RELACIONES LABORALES****BELGICA****EL EMPLEO PRECARIO, PRINCIPALMENTE ENTRE LAS MUJERES<sup>12</sup>**

La paridad entre hombres y mujeres en el mundo laboral parece prácticamente cosa hecha ya que, según las estadísticas, un 45% del colectivo asalariado (privado + público), son mujeres. No obstante, según un estudio realizado, recientemente, por el Instituto para el Desarrollo Sostenible (IDD) ([idd@iddweb.be](mailto:idd@iddweb.be)), en Bélgica la supuesta paridad no es real ya que las mujeres siguen estando poco valoradas en el mundo laboral.

El estudio refleja que un 44% de las mujeres trabajadoras tienen un contrato a tiempo parcial mientras que esto mismo sólo afecta a un 8% del colectivo de los hombres. El contrato temporal afecta al 12% del colectivo trabajador femenino contra el 7% para los hombres. El salario medio de las mujeres es de 1.823 € (74%) y el de los hombres de 2.475 € (100%).

En cuanto a la ocupación temporal, el IDD pone de relieve que las trabajadoras menos cualificadas (y con salarios más bajos) son el colectivo más numeroso en los puestos en los que el horario es más reducido: 20,9 horas de media contra 25,2% para las personas con una calificación media.

<b>Indicadores mercado de empleo 2004/2005</b>	<b>Hombres</b>	<b>Mujeres</b>
Empleo asalariado	1.924.000	1.565.200
% del empleo asalariado	55,1%	44,9%
Empleo asalariado sector público enseñanza	510.700	561.300
% del empleo asalariado = 3/1		
% del empleo público «funcionarios»	26,5	35,9
	66,7	48,1
% de asalariados a tiempo parcial (6)	7,9	43,5
<b>Duración media semanal del tiempo de trabajo –horas</b>		
Salarios a tiempo completo	40,0	37,9
Salarios a tiempo parcial	24,3	23,5
% de empleo asalariado temporal	6,8	11,8
Salario medio mensual en €	2.475	1.823

<sup>12</sup> Fte.: IDD, «Femmes et précarité sur le marché du travail» Agosto 2006 y «Syndicats n° 15 – 22/09/2006

El porcentaje de ocupación en los puestos con horarios difíciles (nocturnos y de fin de semana) también es un indicador de precariedad por el que se puede medir la fragilidad social de los trabajadores. En rasgos generales, en este apartado, no hay grandes diferencias entre hombres y mujeres aunque el colectivo más afectado suele ser el de los hombres excepto para el colectivo de los jóvenes (menores de 25 años), en el que las mujeres ostentan el porcentaje más alto. En términos generales, el 27% de las trabajadoras presta, al menos, un domingo al mes y un 47% un sábado contra un 17 y 31% respectivamente para los hombres.

En el apartado de los salarios, el estudio indica que, al menos, 92.000 hombres y 187.000 mujeres perciben un sueldo bajo (entre 50 y 70 €bruto/día). Un 30% de las jóvenes trabajadoras (entre 20 y los 24 años) cobra bajos salarios. Dos tercios del colectivo de los trabajadores con salarios bajos son mujeres. Teniendo en cuenta que el mercado de empleo a tiempo parcial cuenta con más mujeres que hombres, estos resultados no son, ni sorprendentes ni ilógicos.

		<b>50-70€/día</b>	<b>Trabajadores afectados</b>	
20-24 años	H	13,9	Mínimo	22.000
	M	30,2	mínimo	40.000
	H+M	20,9	mínimo	62.000
25-29 años	H	7,5	mínimo	18.000
	M	14,9	mínimo	30.000
	H+M	10,8	mínimo	48.000
30-34 años	H	5,0	mínimo	13.000
	M	12,3	mínimo	29.000
	H+M	8,1	mínimo	38.000
35-39 años	H	3,8	mínimo	10.000
	M	11,4	mínimo	24.000
	H+M	6,9	mínimo	32.000
40-59 años	H	3,0	mínimo	26.000
	M	9,7	mínimo	60.000
	H+M	5,6	mínimo	896.000
Todas las edades	H	5,1	mínimo	92.000
	M	13,3	mínimo	187.000
	H+M	8,4	mínimo	268.000

Si bien son varias las razones por las que las mujeres están peor valorados que los hombres en el mercado de empleo, lo que no cabe duda es que su infravaloración no se debe a la preparación escolar, excepto en el colectivo de las trabajadoras mayores (50-64 años), ya que hay más mujeres que hombres con titulación superior.

		15-29	30-39	40-49	50-64	Total
Sin título de EGB, ESO	H	25	25	35	45	34
	M	19	21	33	52	33
Enseñanza media	H	49	41	36	30	38
	M	41	38	36	27	35
Superior no universitaria	H	17	21	18	15	17
	M	28	29	23	17	23
Universitaria	H	9	13	12	10	11
	M	123	12	7	4	8
Todos los títulos	H	100	100	100	100	100
	M	100	100	100	100	100

## FRANCIA

### **MODALIDADES DE APLICACIÓN DEL NUEVO “CONTRATO DE DURACION DETERMINADA SENIORS”<sup>13</sup>**

---

El Contrato por Duración Determinada (CDD) para los llamados trabajadores “seniors” es la medida estrella del Plan de Acción Concertado para el Empleo de los Seniors, presentado el 6 de junio de 2006 por el primer ministro francés, Dominique de Villepin<sup>14</sup>. Su objetivo es favorecer el retorno al empleo de los trabajadores mayores de 57 años y luchar contra las discriminaciones relativas a la edad en las contrataciones. Actualmente, en Francia, unas 350.000 personas mayores de 50 años son demandantes de empleo, de las cuales solo un 33% tienen probabilidad de encontrarlo. El Gobierno desea aumentar este porcentaje a un 45% al horizonte de 2010 y desea igualmente alcanzar una tasa de empleo de 50% para los trabajadores de 55 a 64 años en esa misma fecha, pues en 2005 esta tasa solo era de 37,9% (datos Eurostat).

El Decreto nº 2006-1070 de 28 de agosto de 2006 -que precisa las modalidades de aplicación del CDD Seniors- transcribe las disposiciones del artículo 17 del Acuerdo Nacional Interprofesional de 13 de octubre de 2005, modificado por el Acta Adicional de 9 de marzo de 2006.

#### **Breve análisis del decreto**

El “CDD SENIORS “ pretende facilitar el retorno al empleo de los trabajadores seniors, permitiéndoles adquirir derechos suplementarios respecto a la liquidación de una pensión completa de jubilación.

<sup>13</sup> “Liaisons Sociales – Législation Sociale” nº 8728 de 12 de octubre de 2006.

<sup>14</sup> Ver Actualidad Internacional Sociolaboral nº 93, pag. 113

Este contrato se formaliza en el marco del artículo L.122-2 del Código de Trabajo, en desarrollo de la política de empleo.

Está reservado a los demandantes de empleo mayores de 57 años, que buscan un empleo desde hace más de tres meses, o que se benefician de un Convenio de Reclasificación Personalizado. Es un contrato de 18 meses, como máximo, renovable una sola vez y no podrá exceder de 36 meses. El contrato deberá tener un término fijado con precisión en el momento de firmarlo y prevé una indemnización de fin de contrato equivalente al 10% de la remuneración total bruta del trabajador.

#### Partes del contrato

- Empresarios afectados (C. Trab., art.D.322-24). Todo empresario según, el artículo L.131-2 del Código de Trabajo –exceptuando a las profesiones agrícolas- podrá firmar un “CDD Seniors”. Estarán afectados más precisamente:
  - los empresarios de profesiones industriales y comerciales;
  - las profesiones liberales;
  - las Oficinas Públicas ministeriales;
  - los empleados del hogar;
  - los porteros y vigilantes de inmuebles;
  - los trabajadores a domicilio;
  - las asistentes maternas y familiares;
  - el personal de sociedades civiles;
  - los sindicatos profesionales;
  - las sociedades mutualistas;
  - los organismos de Seguridad Social que no tengan carácter de establecimiento público;
  - las asociaciones o todo organismo de derecho privado;
  - las empresas públicas, los establecimientos públicos de carácter industrial y comercial y aquellos con misión de servicio público de carácter administrativo y de carácter industrial y comercial;
  - las empresas adaptadas y los centros de distribución de trabajo a domicilio (para discapacitados)
- Trabajadores afectados (C. de Trabajo, art. D.322-25). Podrá ser reclutada con un “CDD Seniors” toda persona que reúna las dos condiciones siguientes:
  - ser mayor de 57 años;
  - estar inscrita desde hace más de tres meses como demandante de empleo o ser beneficiaria de un Convenio de Reclasificación Personalizado.

### Naturaleza y forma del contrato

- CDD en desarrollo de la política de empleo (C. de Trabajo, art. D.322-24). El CDD Seniors es un contrato por duración determinada firmado en aplicación del artículo L.122-2 del código de Trabajo, en desarrollo de la política de empleo, que tiene el fin de facilitar el retorno al empleo de las personas mayores de 57 años y de permitirles adquirir derechos suplementarios para la liquidación de una pensión de jubilación completa
- Condiciones de forma. Como todos los contratos por duración determinada, el CDD Seniors deberá ser escrito y contener los elementos previstos en el artículo L.122-3 del Código de Trabajo, es decir:
  - la definición precisa de su motivo;
  - la fecha del término del mismo y, en su caso, una cláusula de renovación si comporta una fecha precisa de fin de contrato;
  - la designación del puesto de trabajo;
  - el título preciso del convenio colectivo aplicable;
  - la duración del período de prueba eventualmente previsto;
  - el importe de la remuneración y de sus diferentes componentes, incluidas, si existen, las primas y complementos de salario;
  - el nombre y la dirección de la Caja de Jubilación Complementaria, así como, en su caso, los del organismo de previsión;

El contrato de trabajo deberá ser transmitido al trabajador, a lo más tardar, en los dos días siguientes a la contratación.

### Duración del contrato

- Duración máxima (C. de Trabajo, art. D.322-24). Conforme al artículo L.122-2, apartado 4 del Código de Trabajo, el CDD Seniors deberá mencionar un término fijado con precisión en el momento de su firma..El artículo D.322-24 prevé que su duración máxima es de 18 meses, y que podrá ser renovado una vez por una duración determinada, de tal manera que, añadida a la duración del contrato inicial, no pueda exceder de 36 meses.
- Plazo de carencia. Según el artículo L. 122-3-11 del Código de Trabajo, a la expiración de un contrato por duración determinada, se deberá respetar un plazo de carencia igual al tercio de duración de ese contrato, antes de proveer el puesto del trabajador cuyo contrato ha terminado. No obstante, en aplicación del artículo L.122-2, apartado 5, como todos los contratos del artículo L.122-2 del Código de Trabajo, el CDD Seniors no está sometido a esta obligación. Se podrán suceder así dos contratos, sin plazo legal de espera.
- Tiempo completo o tiempo parcial. No se prevé ninguna regla particular relativa a la duración del trabajo aplicable a este tipo de contrato. Si es a tiempo parcial, deberá precisar los

elementos exigidos por el artículo L.214-4-3 del Código de Trabajo, relativo a los contratos a tiempo parcial.

#### Indemnización de fin de contrato

- Principio. Según el Acta adicional, de 9 de marzo de 2006, al Acuerdo Nacional Interprofesional de 13 de octubre de 2005 –texto que se impone a todos los empresarios por haber sido objeto de extensión por resolución de 12 de julio de 2006, los “titulares de un contrato de duración determinada para el retorno al empleo de los seniors (...) se beneficiarán, al término del contrato, de una indemnización de igual naturaleza que la indemnización mencionada por el artículo L.122-3-4 del Código de Trabajo”. Esta indemnización está destinada a compensar la precariedad de su situación
- Importe. Según el artículo L.122-3-4 del Código de Trabajo, la indemnización de fin de contrato será del 10% de la remuneración total bruta del salario. No obstante, un convenio o un acuerdo colectivo podrá fijar un porcentaje más elevado.

Inversamente, para mejorar la formación profesional de los trabajadores en CDD, “un convenio o un acuerdo de rama extendido, o un convenio o acuerdo de empresa o establecimiento podrá igualmente prever limitar este importe a 6%, si se otorgaran ciertas contrapartidas a estos trabajadores, en particular, r bajo la forma de un acceso privilegiado a la formación profesional”.

La remuneración bruta que sirve de base de cálculo para la indemnización será la pagada durante toda la duración del contrato, primas y complementos salariales incluidos, con excepción de la indemnización por vacaciones.

#### **Decreto nº 2006-1070 de 28 de agosto de 2006**

Que reorganiza las disposiciones relativas al Contrato por Duración Determinada, con el fin de favorecer el retorno al empleo de los trabajadores mayores.

#### Artículo 1

Se crea, después de la Sección 4 del Capítulo II del Título II del Libro III del Código de Trabajo (tercera parte: Decretos), una Sección 5 titulada: “Retorno al empleo de los trabajadores mayores”, que comprende tres artículos D.322-24 a D.322-26, redactados de la manera siguiente:

“Art. D.322-24.- Todo empresario, en el sentido del artículo L.131-2, con excepción de las profesiones agrícolas, podrá firmar en aplicación del artículo L.122-2, un contrato de trabajo por duración determinada, con una de las personas mencionadas en el artículo D.322-25, con el fin de facilitar su retorno al empleo y permitirle adquirir derechos suplementarios respecto a la liquidación de una pensión de jubilación completa”.

“Artículo D.322-25.- Toda persona mayor de 57 años, inscrita desde hace más de tres meses como demandante de empleo o que sea beneficiario de un Convenio de reclasificación Personalizado, podrá firmar el contrato citado en el artículo D.322-24”.

“Artículo D.322-26”.- El contrato citado en el artículo D.322-24 podrá ser formalizado por una duración máxima de 18 meses. Podrá ser renovado un vez por una duración determinada, de tal manera que añadida a la duración del contrato inicial no pueda exceder 36 meses”.

## Artículo 2

El ministro de Empleo, Cohesión Social y Vivienda y el ministro delegado para el Empleo, el Trabajo y la Inserción Profesional de los jóvenes se encargarán, según sus respectivas competencias, de la ejecución del presente Decreto, que será publicado en el Diario Oficial de la República Francesa.

## **CONCILIACIÓN DE LA VIDA PROFESIONAL Y DE LA VIDA FAMILIAR: COMPLEMENTO OPCIONAL DE LIBRE ELECCIÓN DE ACTIVIDAD <sup>15</sup>**

---

El Permiso Parental de Educación<sup>16</sup> permite a la madre o al padre que cesa toda actividad profesional percibir -a partir del segundo hijo-, durante un año como máximo y renovable dos veces, la suma de 521,85 euros netos al mes, a título del Complemento de Libre Elección de Actividad (CLCA, en francés) de la llamada Prestación de Primera Infancia (PAJE, en francés). Al lado de este permiso parental de 3 años como máximo, la Ley de Financiación de la Seguridad Social para 2006 ha creado un permiso parental más corto y mejor indemnizado: el Complemento Opcional de Libre Elección de Actividad (COLCA, en francés). Sus objetivos son permitir a los padres conciliar mejor vida familiar y vida profesional e incitar a los hombres a solicitar este permiso.

El COLCA se concede -sin condición de ingresos y a partir del tercer hijo- al padre o a la madre que dejen de ejercer toda actividad profesional. Se paga durante doce meses, como máximo, a partir del nacimiento o adopción del hijo. Su importe es superior al del CLCA y variará en función de que se perciba o no la Prestación de Primera Infancia de base. Este complemento opcional ha entrado en vigor el 1º de julio de 2006 para los niños nacidos o adoptados a partir de esa fecha.

### **Condiciones de obtención**

Para tener derecho a percibir el Complemento Opcional de Libre Elección de Actividad, los demandantes deberán reunir las condiciones generales exigidas para la concesión de las prestaciones familiares, es decir residir legalmente en Francia y tener la carga efectiva del hijo, además de dejar de ejercer toda actividad profesional para ocuparse del tercer o posterior hijo. En

<sup>15</sup> <sup>15</sup> “Actualités Sociales Hebdomadaires” nº 2473 de 13 de octubre de 2006.

<sup>16</sup> Ver Actualidad Internacional Sociolaboral nº 95, pag. 99

cambio, no se exige condición alguna respecto a un límite máximo de ingresos. En cuanto al hijo, deberá igualmente residir en Francia de manera regular.

Se pagará un solo COLCA por familia, incluso en el caso de que varios hijos pudieran dar derecho a la prestación, como puede ser el caso de nacimientos múltiples o de adopciones simultáneas. El Complemento Opcional podrá ser atribuido alternativamente a uno u otro de los dos miembros de la pareja.

#### La residencia en Francia

- Respecto al padre o madre que hace la demanda. No se exigirá condición alguna de nacionalidad. No obstante, el beneficiario de la prestación –sea de nacionalidad francesa o extranjera- deberá probar su residencia habitual en Francia (CSS, art. L.512-1), es decir por una duración superior a 3 meses. La residencia fuera del territorio nacional superior a 3 meses, de fecha a fecha, podrá –como para todas las prestaciones familiares- poner fin al COLCA desde el mes de salida del territorio (Circular CNAF de 23 de noviembre de 2001). En lo que respecta a los extranjeros [exceptuando a los ciudadanos de la Unión Europea (EU), del Espacio Económico Europeo (EEE) y de Suiza] deberán justificar estar en posesión de uno de los permisos de residencia o documentos siguientes no caducados:
  - Tarjeta de Residente.
  - Tarjeta de Residencia Temporal.
  - Certificado de Residencia para ciudadanos argelinos.
  - Recibo de demanda de renovación de uno de los documentos citados anteriormente.
  - Recibo de demanda de permiso de residencia, con validez de autorización de residencia por 3 meses, renovable, para extranjero “reconocido refugiado”.
  - Recibo de demanda de permiso de residencia de una duración de 6 meses, renovable, para “extranjero admitido a residencia a título de asilo”.
  - Recibo de presentación de demanda de estatuto de refugiado o demanda de asilo, “reconocido refugiado”, por una validez de 3 meses.
  - Autorización provisional de residencia de validez superior a 3 meses.
  - Pasaporte de Mónaco, sellado por el Cónsul General de Francia, con validez de autorización de residencia.
  - Cartilla especial, cartilla o carné de circulación.
  - Recibo de demanda de permiso de residencia con validez de autorización de residencia de 3 meses renovable, concedida en el marco de la protección subsidiaria y acompañada de la decisión de la Oficina Francesa de Protección de Refugiados y Apátridas (OFPRA) o de la Comisión de Recursos de Refugiados que conceden esta protección.
- Respecto al hijo. Además de la regularidad de la residencia de los padres de nacionalidad extranjera (exceptuando los de la UE, EEE y Suiza), se requiere igualmente la de los hijos a

partir de la Ley de Financiación de la Seguridad Social para 2006. Los padres deberán así estar en posesión de uno de los permisos de residencia o documentos siguientes (CSS, art. D.512-2):

- Extracto de acta de nacimiento en Francia.
- Certificado de control médico del hijo, proporcionado por la Agencia Nacional de Acogida de los Extranjeros y de las Migraciones, al término del procedimiento de introducción o de admisión a la residencia por reagrupación familiar.
- Libro de Familia proporcionado por la OFPRA o, en su defecto, un acta de nacimiento establecida por esta Oficina cuando el niño es miembro de la familia de un refugiado, de un apátrida o de un beneficiario de la protección subsidiaria. Cuando el hijo no es miembro de la familia de un refugiado, de un apátrida o de un beneficiario de la protección subsidiaria, este acta de nacimiento deberá llevar adjunta una decisión judicial que confíe la tutela del niño al extranjero que solicite las prestaciones familiares.
- Visado de la autoridad consular con el nombre del hijo de un extranjero titular bien de la tarjeta de residencia temporal para "científico", bien de una tarjeta de residencia temporal "vida privada y familiar", atribuida por su calidad de cónyuge de un extranjero titular de una tarjeta de residencia "científico".
- Certificado de la autoridad prefectoral, precisando que el niño entró en Francia a la vez que el padre o la madre, admitido a su vez a residencia en base a las disposiciones legislativas que prevén la concesión de una tarjeta de residencia "vida privada y familiar" por lazos personales y familiares en Francia.
- Permiso de residencia otorgado a un extranjero de edad comprendida entre 16 y 18 años, que declara querer ejercer una actividad profesional asalariada.

#### La carga de al menos tres hijos

Para poder beneficiarse del COLCA, el padre o la madre deberá asumir la carga efectiva y permanente de tres hijos, como mínimo (CSS, art. D.531-16-1, nuevo apartado 3). El tercer hijo o posteriores deberá haber nacido o sido adoptado a partir del 1º de julio de 2006 (Ley de 19 de diciembre de 2005, art. 86). Se debe precisar que la noción de carga efectiva supone a la vez asumir los gastos de crianza y la responsabilidad educativa del hijo.

#### La situación profesional del demandante

El Complemento Opcional de Libre Elección de Actividad se concederá al padre o a la madre que (CSS, art. D.531-16-1, nuevo párrafo 2): cese totalmente su actividad durante un período máximo de un año y que justifique una actividad anterior de 2 años (u 8 trimestres), dentro de los 5 años que preceden el nacimiento.

Durante el período de pago del COLCA, las Cajas de Prestaciones Familiares deberán asegurarse, por lo menos una vez al año, de que los beneficiarios respetan la condición obligatoria de no realizar ninguna actividad profesional (Carta-Circular CNAF de 28 de junio de 2006).

- El cese total de actividad. Para poder pretender a esta ayuda, el demandante debe haber cesado toda actividad profesional, por mínima que sea, según la Caja Nacional de Prestaciones Familiares, que precisa en la anteriormente citada Carta-Circular de 28 de junio de 2006, para ciertas situaciones particulares, las personas consideradas activas o inactivas.

Personas consideradas Activas. Se considera que ejercen una actividad profesional:

- los titulares de un contrato de trabajo discontinuo, incluso durante los períodos de inactividad;
- los cónyuges colaboradores, siempre que estén inscritos a título personal en el régimen de vejez de la profesión;
- los concejales que para percibir el COLCA deban presentar una declaración de honor, precisando que las indemnizaciones percibidas por el ejercicio de su función son inferiores o iguales a la fracción representativa de los gastos de empleo, definida por artículo 204-0 bis del Código General Tributario (esta fracción es equivalente al 100% de la indemnización por gastos pagada a los Alcaldes de las localidades de menos de 500 habitantes);
- los titulares de un mandato parlamentario que, para beneficiarse del máximo COLCA deban presentar una declaración de honor precisando que las indemnizaciones de función son inferiores o iguales a 7.650 euros;
- los trabajadores no asalariados, con la condición de no seguir afiliados a título personal al régimen del seguro de vejez de la profesión;
- los artistas, autores y escritores deberán presentar una declaración de honor, precisando el importe de las ganancias obtenidas durante el año civil de percepción del Complemento. Ese importe debe ser inferior a 900 veces el SMIC horario, al 1º de enero del año considerado.
- los gerentes no remunerados de Sociedades de Responsabilidad Limitada y Sociedades Civiles Inmobiliarias.

Personas asimiladas a inactivos. Las personas consideradas por la CNAF como inactivos son:

- los estudiantes, con excepción de los que perciben una beca sometida a cotizaciones sociales;
- los cursillistas no remunerados de la formación profesional;
- las personas que siguen una escolaridad en el marco del Instituto Universitario de Formación de Maestros;
- las personas con permiso no remunerado, permiso parental de educación, en formación no remunerada o indemnizada a título de la Cuenta de Ahorro-Tiempo;

- los miembros asociados no gerentes de Sociedades de Responsabilidad Limitada (SRL), que solo aportan capital aunque declaren beneficios.
- Consideración de la actividad anterior.  
Naturaleza de la actividad. Deberá ser una actividad efectiva, aunque se ejerza en el extranjero, siempre que de derecho a una pensión de jubilación en un régimen de base (Carta-Circular de la CNAF de 28 de junio de 2006). Se asimilan a una actividad efectiva los períodos durante los cuales el interesado percibió:
    - indemnizaciones por vacaciones pagadas;
    - prestaciones por baja de enfermedad, maternidad, paternidad, accidente de trabajo y adopción de un hijo;
    - prestación por maternidad;
    - remuneración de cursillista de formación profesional continua en el marco de la formación a lo largo de toda la vida;
    - prestaciones de paro;
    - Ayuda Parental de Educación (APE), Complemento de Libre Elección de Actividad (CLCA) de la Prestación de Primera Infancia (PAJE), incluido el COLCA.
 Ninguna otra situación podrá ser asimilada a una actividad efectiva, en particular los trimestres validados en el Seguro de Vejez de los padres o madres que permanecen en el hogar.

La validación de los períodos de actividad.

Para los trabajadores o asimilados, la CNAF ha creado un sistema de validación automática de los períodos de trabajo efectivo y asimilado para las mujeres. En cambio, los períodos de percepción de las prestaciones por maternidad, adopción, APE o CLCA deberán convalidarse manualmente. A falta de validación automática de los 8 trimestres requeridos, los que falten se convalidarán según ciertas reglas precisas. Así, respecto a los períodos de trabajo efectivo de los trabajadores y los períodos de formación profesional remunerados, se podrá convalidar un trimestre por la percepción de 200 veces el SMIC horario. La convalidación de los diferentes períodos de trabajo remunerado no podrá tener como efecto convalidar más de 4 trimestres por año civil (Carta-Circular CNAF de 28 de junio de 2006).

Cuando se trate de períodos asimilados, se convalidará un trimestre:

- por 60 días de accidente de trabajo;
- por cada parto en caso de percibir la prestación por maternidad;
- por cada hijo en caso de percibir la prestación por maternidad o adopción;
- por 50 días de paro indemnizado;
- por 3 mensualidades de APE, de CLCA o de COLCA.

Para los trabajadores no asalariados, incluidos los ayudantes familiares agrícolas, los períodos de actividad se convalidan presentando un certificado del organismo del seguro de vejez o, en su defecto, el impreso de imposición o la declaración de ingresos de la CNAF.

Para las actividades ejercidas en el extranjero: los ingresos anuales se convertirán mediante la tasa de cambio en vigor al 1º del enero del año de actividad y comparándolo al SMIC francés, considerando que 800 horas de SMIC permiten convalidar cuatro trimestres.

## **Importe y pago de la prestación**

### Importe del COLCA

El importe del COLCA se fijará en porcentaje de la Base Mensual de cálculo de las Prestaciones Familiares (BMAF), igual a 367,87 euros para 2006. Al 1º de julio de 2006, se ha establecido a (CSS, art. D.531-4, nuevo apartado 2 y D.531-12 modificado):

- 157,93% de la BMAF si el padre o la madre perciben la ayuda de base de la PAJE, es decir 578,08 euros por mes, después de deducción de la CRDS (Contribución para el Reembolso de la Deuda Social);
- 203,88 de la BMAF en el caso contrario, es decir 746,26 euros por mes, después de deducción de CRDS.

### Modalidades de pago

El COLCA se pagará por un período máximo de duración de 12 meses, a partir de la fecha de nacimiento, adopción o acogimiento del hijo. Este período podrá interrumpirse antes de su término, a demanda del beneficiario, en particular, cuando quiera incorporarse al trabajo. El pago comenzará el mes:

- del nacimiento, adopción o acogimiento del hijo;
- del fin de la percepción de la prestación de maternidad, paternidad, baja por enfermedad, accidente de trabajo o de adopción;
- del cese de actividad del padre o de la madre, cuando se sitúe en el período de pago de 12 meses;
- de la llegada a Francia del beneficiario y el hijo, durante el período de pago de 12 meses.

El pago cesará el mes precedente al primer año del hijo, de la fecha de adopción o acogimiento, o el que preceda la incorporación al trabajo o a una actividad profesional a tiempo completo o parcial.

## **NEGOCIACIÓN COLECTIVA**

### **FRANCIA**

#### **EL DIALOGO SOCIAL EN LA EMPRESA<sup>17</sup>**

---

La negociación se ha intensificado en el último decenio: de la reducción del tiempo de trabajo a los planes de ahorro salarial, las reuniones entre representantes de la dirección y representantes de personal se han multiplicado. En 2004, en un 87% de establecimientos que emplean 20 asalariados como mínimo, han tenido lugar negociaciones o reuniones colectivas en la empresa, en el curso de los tres últimos años.

También ha aumentado la presencia de instituciones representativas de personal y por otra parte, la negociación sobre la reducción del tiempo de trabajo ha requerido numerosas implantaciones sindicales. En 2004 hay representantes de personal en 67% de establecimientos de 20 a 50 asalariados y en 92% de establecimientos que sobrepasan este umbral.

Se constata igualmente una intensificación de la conflictividad en el trabajo. Aunque las huelgas han disminuido, los conflictos colectivos, globalmente considerados, han aumentado: entre 2002 y 2004, un 30% de establecimientos, con una plantilla de 20 trabajadores como mínimo, han tenido un conflicto colectivo, frente a 21% en los seis años precedentes. Con un número mayor de establecimientos con representantes de personal, las condiciones de expresión colectiva de los conflictos se encuentran favorecidas. Los conflictos individuales han aumentado al igual que las sanciones a los trabajadores y los recursos ante la jurisdicción social.

Los asalariados permanecen, no obstante, alejados del diálogo social institucional. Según sus declaraciones, los representantes de personal apenas responden a lo que de ellos se espera. Los representantes de la dirección tampoco logran la adhesión de los asalariados a pesar de aplicar políticas de comunicación y de participación directas.

Elegidas o designadas, sindicales o no sindicales, las instituciones representativas de personal son cada vez más numerosas: en 2004, 76,5% de establecimientos de 20 trabajadores como mínimo, del sector privado, disponen de una instancia de representación del personal, frente a un 73,5% en 1998. Estos resultados provienen del estudio Relaciones profesionales y negociaciones de empresa en 2004-2005, que ofrece una fotografía de la situación social de las empresas en Francia. Se han sondeado 3.000 establecimientos.

Sea cual sea el objeto del mandato de negociación, el número de instancias representativas se ha incrementado. Debido a los umbrales legales que regulan la creación de instituciones, la existencia de

---

<sup>17</sup> DARES: Septiembre 2006

instancias representativas de personal es más importante en los grandes establecimientos: entre 20 y 50 trabajadores, solo 67% de establecimientos disponen de representantes de personal, esencialmente delegados de personal. En un tercio de los casos ejerce un delegado sindical en el seno de la empresa (normalmente el delegado de personal): Pasado el umbral de los 50 trabajadores, 92% de establecimientos disponen de una instancia representativa, lo más frecuente son los delegados de personal y los comités de empresa. En más de 2/3 de estos establecimientos, esta presencia se acompaña de uno o varios cargos de delegado sindical. Además de la importancia de la plantilla, la presencia de instituciones representativas de personal refleja tradiciones sectoriales: sea cual sea la talla de la empresa, estas instituciones son más importantes en la energía, sector bancario y seguros y es mucho más débil en los servicios a los particulares, comercio y construcción

En cuanto a las instituciones elegidas, la aparición de nuevas estructuras representativas, en las pequeñas y medianas empresas ha adoptado, a menudo, la forma de delegaciones únicas de personal. Creadas en 1993, estas instancias pueden ser elegidas en lugar de los delegados de personal y comités de empresa en establecimientos de menos de 200 trabajadores. Entre 50 y 200 trabajadores, se encuentran presentes en la mitad de los establecimientos que han elegido una instancia en 2004, frente a un tercio seis años antes. En cuanto a la presencia sindical, su aumento ha traído la consecuencia de implantar más aún el pluralismo sindical. En las grandes empresas, la presencia de varias organizaciones es la norma: en las empresas de más de 200 trabajadores, nueve establecimientos sobre 10 disponen de un delegado sindical como mínimo y siete sobre 10 tienen un delegado designado por organizaciones diferentes.

Para cumplir con el mandato de negociar sobre la reducción del tiempo de trabajo, surgieron nuevas implantaciones sindicales. En efecto, un cuarto de establecimientos de 20 trabajadores como mínimo recurrieron a este procedimiento y, según representantes de la dirección, se implantaron sindicatos en un establecimiento sobre diez: Así, en total, hubo 3.500 implantaciones sindicales unidas directamente con las negociaciones sobre la reducción del tiempo de trabajo. Conciernen preponderantemente las centrales sindicales CFDT y CFTC.

De la reducción del tiempo de trabajo al ahorro salarial, la actividad de negociación se intensifica. Los salarios son a la vez el principal tema de reivindicación de los representantes de personal y un tema central en las negociaciones. Según los representantes de la dirección, en la primavera de 2005, los salarios dieron lugar a reuniones o negociaciones en la mitad de los establecimientos. Pero mientras que la mayor parte de los temas de negociación, desde el tiempo de trabajo al ahorro salarial, se han desarrollado de forma espectacular, los salarios ocupan el mismo espacio en la negociación que hace seis años.

Según los representantes de la dirección 9/10 de los establecimientos de veinte trabajadores como mínimo han reducido su tiempo de trabajo y las 3/4 partes de las reducciones se han efectuado mediante la conclusión de acuerdos de establecimiento o de empresa. Solo en un 7,5% de casos la

reducción del tiempo de trabajo se realizó de forma unilateral sin consultar a los trabajadores. Entre 1998 y 2004, la reducción del tiempo de trabajo ha sido el “responsable”, podríamos decir, de la intensificación de las relaciones sociales.

También se ha desarrollado de manera importante, la negociación sobre las condiciones de trabajo, especialmente, la prevención de riesgos y la salud laboral. Sin embargo, solo se llega a un acuerdo formal en 1/4 de establecimientos.

Después de los salarios, la formación profesional, junto con las condiciones laborales son los temas que más se han negociado entre 2002 y 2004. La formación profesional se ha desarrollado de manera importante. En 2004, se ha establecido un plan de formación en los 3/4 de establecimientos con veinte trabajadores como mínimo y aquellos cuyos gastos de formación son inferiores al límite legal de 1,5% de la masa salarial, son menos numerosos que en 1998. Negociación, elaboración de un plan y gastos elevados dedicados a la formación van, la mayor parte de las veces unidos. Hay que destacar, sin embargo, que la formación no parece ser un tema prioritario para los representantes de personal.

Desde 2001, varias disposiciones legales incitaban a los directores de empresa a desarrollar los planes de ahorro salarial. Las negociaciones sobre este tema ocupan un lugar menos importante que las relativas a las condiciones laborales o la formación profesional pero una parte importante de negociaciones sobre el ahorro salarial (6 sobre 10) concluyen con la firma de un acuerdo. Los planes de ahorro de empresa o inter empresas existen en más de 1/3 de establecimientos en 2004. Los planes de pensiones son menos numerosos: existen en un establecimiento sobre 10 y casi siempre en las empresas importantes.

Otro objeto de negociación ha sido la igualdad salarial entre hombres y mujeres: 30% de direcciones de empresa afirman haber negociado sobre este tema entre 2002 y 2004, aunque solo un 12% dice haber concluido un acuerdo. Sin embargo, según los representantes de personal, estos acuerdos solo han tenido efectos sobre los salarios, la carrera o la formación en menos de la mitad de los establecimientos.

Se constata un aumento de la conflictividad, incluso si las huelgas duraderas disminuyen: Se constata que la convocatoria de huelga o paro como la celebración de negociaciones dependen, en gran medida, de la presencia de representantes de personal en el establecimiento. Las direcciones, por su parte, verifican una estrecha unión entre negociación y conflicto colectivo.

También influye en la conflictividad el contexto social y político: por ejemplo, la reforma de las pensiones y la de la seguridad social. En total, ha habido un aumento importante del número de conflictos colectivos: un 30% de establecimientos han conocido este tipo de conflictos en 2004, frente a 21% en 1998.

Han aumentado las formas menos tradicionales de manifestación de los conflictos colectivos: Por ejemplo, acciones colectivas sin paro laboral, como las peticiones, realizadas en 8,5% establecimientos entre 1996 y 1998 y en 10,5 entre 2002 y 2004. De igual manera progresan los paros con duración inferior a una jornada (de 7,5% pasan a 10,5% en los periodos descritos). Las acciones más clásicas, como las huelgas de dos días como mínimo, son menos numerosas (en 2,5% de establecimientos). Que no haya habido huelgas largas no quiere decir que los conflictos hayan pasado desapercibidos: según los directivos, en más de un cuarto de establecimientos donde ha habido un conflicto, los medios de comunicación han recogido y difundido la información. En otros casos, los asalariados han realizado manifestaciones fuera del lugar de trabajo. Otras operaciones violentas fuertemente mediatizadas (como por ejemplo, ocupación de lugares públicos) han sido relativamente escasas (en un establecimiento sobre 15).

En cuanto a los conflictos individuales de trabajo (problemas con otros trabajadores, con la dirección, etc. etc.), las empresas afirman no haber constatado aumento alguno. Sin embargo los empresarios reconocen haber recurrido más frecuentemente a los procedimientos disciplinarios. El importante incremento de las demandas presentadas ante los juzgados sociales confirma la existencia de la denominada conflictividad individual. Esto se explica por una mejor información de los trabajadores sobre sus derechos y por el papel importante de consejo y orientación de los representantes de personal en los conflictos individuales.

Asalariados poco implicados en las relaciones institucionales. A pesar de que los asalariados votan masivamente en las elecciones profesionales (75%), su participación y confianza en el funcionamiento institucional de las relaciones sociales en la empresa es escasa. Aunque la tasa de sindicalización es baja (12% en 1998 y 10,5% en 2004), se constatan nuevas implantaciones sindicales en los establecimientos con una muy débil participación de los trabajadores en el funcionamiento de las secciones sindicales. Esto es un signo de la institucionalización de los sindicatos.

Hay pocas relaciones entre asalariados y sus representantes: solo un cuarto de trabajadores han asistido a reuniones convocadas por sus representantes y muy pocos perciben y reconocen sus acciones. Tampoco reconocen que los delegados de personal ejerzan funciones de información; los trabajadores afirman que son informados por su dirección y los cuadros de la empresa. Los trabajadores consultan poco a los delegados de personal sobre las malas condiciones laborales (18% afirman dirigirse a los representantes de personal frente a 31% que lo hacen directamente a la dirección o a un 45%, que lo hacen a través de los cuadros intermediarios).

En cuanto a la eficacia de las acciones de los representantes de personal, se muestran escépticos. Sin embargo, contrariamente a la dirección, los trabajadores estiman que los representantes pueden defender mejor sus intereses (nueve sobre diez directivos de establecimientos creen que los

trabajadores pueden defender directamente sus intereses, mientras que menos de la mitad de los trabajadores piensan lo mismo. Sobre los sindicatos, la opinión de los trabajadores es ambivalente: al mismo tiempo que piensan que las organizaciones sindicales dan prioridad a sus orientaciones e intereses sobre los de los trabajadores, más de tres cuartos de asalariados piensan que les prestan servicios.

Las direcciones se esfuerzan en desarrollar relaciones directas con los trabajadores. Entre 1998 y 2004, asistimos a un desarrollo de las políticas de comunicación directa con los trabajadores. Una cantidad creciente de establecimientos difunden documentos relativos a la vida de la empresa y a sus reglas de funcionamiento. Según los directivos empresariales, se han generalizado los dispositivos de información sobre todos los temas: situación de la empresa, carrera profesional, formación profesional, etc. etc. Los trabajadores admiten que las principales fuentes de información provienen de la dirección y cuadros intermediarios de la empresa. No obstante consideran que la política de comunicación tiene una eficacia muy relativa: por ejemplo, más de un cuarto de trabajadores reconocen no estar informados de las perspectivas de promoción profesional en su establecimiento aún cuando los directivos afirman que difunden información regularmente sobre este tema.

Otro signo que evidencia la voluntad de las empresas de establecer relaciones directas con los asalariados es el incremento y la generalización de las entrevistas individuales de evaluación (en 2004, este dispositivo existe en 77%, de establecimientos frente a un 60% en 1998). La empresa considera la motivación de los trabajadores como un objetivo esencial, pero, mientras los directivos afirman conocer los elementos que conducen a una mayor implicación de los trabajadores en la empresa, (satisfacción por un trabajo bien hecho, mejor servicio a la clientela...) 58% de asalariados estiman que a pesar de los esfuerzos que realizan, la empresa no reconoce el valor de su trabajo.

Para los representantes de personal los principales problemas de los trabajadores son la falta de reconocimiento y las bajas remuneraciones. Por otra parte los actores institucionales (dirección y representantes de personal) juzgan mayoritariamente (90% y 61% respectivamente) que el clima social es tranquilo, frente a solo un 48% de trabajadores que estiman que el ambiente es tenso o muy tenso.

A modo de conclusión general el estudio afirma que el sistema de relaciones profesionales no está en crisis y así lo confirma la intensa actividad en este campo en los últimos años. Pero también es una realidad que los trabajadores están poco implicados en el funcionamiento institucional

## **SEGURIDAD Y SALUD EN EL TRABAJO**

### **ITALIA**

#### **DATOS SOBRE ACCIDENTES DE TRABAJO**

---

Según una investigación del ISPESL (Instituto Superior para la Prevención y la Seguridad en el Trabajo), el mayor número de accidentes mortales se produce en la construcción, en agricultura y en la industria metalúrgica.

Esta investigación representa la base operativa para un proyecto más amplio, que debería llevar a la puesta en marcha de un sistema nacional de vigilancia sobre los accidentes mortales: un paso importante para profundizar y difundir el conocimiento de las causas de un fenómeno que todos los años acarrea 1.400 muertes, y que se podría definir "conocer para prevenir".

El proyecto debería implicar la participación de las empresas, sobre todo las más pequeñas, las más a riesgo según la investigación, puesto que más del 85% de los accidentes mortales y del 70% de los graves se producen en empresas que no tienen más de 9 dependientes: se trata, en general, de empresas que experimentan los niveles más bajos de aplicación de los sistemas de prevención introducidos por la ley 626 y que, por su gran número, se sustraen más frecuentemente a los controles de los órganos de vigilancia, mientras en las grandes empresas las normas sobre seguridad son más respetadas.

La investigación del ISPESL pone de relieve una novedad: el cambio gradual que se está produciendo desde hace unos años en cuanto a la composición del fenómeno. La categoría más afectada por los accidentes mortales sigue siendo la del trabajo por cuenta ajena, pero ha ido aumentando la incidencia de los accidentes mortales entre los trabajadores autónomos, tanto es así que los pequeños empresarios representan al 20% de las víctimas.

El ISPESL atribuye este dato "a un mercado del trabajo cada vez más caracterizado por la reducción de los costes y la competitividad más despiadada", donde "la asunción de riesgos inaceptables que se derivan de condiciones de peligro muy patentes representa una tentación a la que no resiste gran parte de los pequeños empresarios". Esto explicaría también el alto número de accidentes mortales entre los trabajadores irregulares y los jubilados, que globalmente alcanza el 9% del total. El trabajo irregular significa sobre todo el de los trabajadores extranjeros, en su gran mayoría inmigrantes extracomunitarios, a menudo ilegales, dispuestos a aceptar, sin quejarse, condiciones de trabajo arriesgadas. Esta situación es muy difundida, especialmente en la construcción y no es casual que los más afectados sean los inmigrantes del Este europeo (el 60%), sobre todo rumanos, que trabajan sobre todo en este sector.

En cuanto a las causas de los accidentes, la más difundida sigue siendo el incumplimiento de la normativa sobre seguridad, mientras llama la atención el hecho de que el 12% de los accidentes se produce en la primera semana laboral: en primer lugar, esto indica la carencia completa, en muchos casos, de la actividad de formación, pero también la persistencia de la práctica de regularizar a los

trabajadores sólo después de que se ha producido un accidente grave, a efectos de sustraerse a las sanciones.

**AREA DE ASUNTOS  
SOCIALES Y  
SERVICIOS SOCIALES**

## FRANCIA

### **COMPATIBILIDAD ENTRE INGRESOS POR ACTIVIDAD ASALARIADA Y PERCEPCIÓN DE RENTAS SOCIALES MÍNIMAS<sup>18</sup>**

---

El 1 de Octubre de 2006 entró en vigor la reforma sobre la vuelta al empleo de los beneficiarios de rentas sociales mínimas, prevista en la ley de 23 de marzo de 2006. Esta reforma declara compatibles la percepción de ingresos derivados del trabajo y los ingresos mínimos asistenciales.

La entrada en vigor se produce tras la publicación de tres decretos que fijan las modalidades de atribución y las cuantías de las primas destinadas a los titulares de “rentas mínimas asistenciales de inserción” que comiencen o recomiencen una actividad profesional: prima de vuelta al empleo, primas creadas por la ley de marzo de 2006 y prima “excepcional” de vuelta al empleo de 1000 euros, prevista en un decreto publicado el 29 de Agosto de 2005.

En virtud de las nuevas disposiciones, los perceptores de la renta mínima de inserción, (RMI) del subsidio específico de solidaridad, (ASS) o del subsidio denominado API, concedido a las familias en las que existe solo uno de los padres (padre o madre), que ejerzan una actividad profesional de 78 horas mensuales, como mínimo, pueden simultanear la percepción de su salario y el subsidio durante los tres primeros meses, posteriormente, durante los nueve meses siguientes, perciben una prima a tanto alzado. A esto se añade, si se cumplen los requisitos, una prima excepcional de vuelta al empleo.

#### **Un sistema de primas a tanto alzado**

Cuando el perceptor de los subsidios antes descritos RMI, ASS, o API comiencen una actividad asalariada de 78 horas como mínimo, o una actividad profesional autónoma, continuarán percibiendo el subsidio durante los tres primeros meses de actividad profesional. Desde el 4 y hasta el 12 mes de actividad, se descuenta de la prima el importe del salario recibido y, se abre derecho a una prima a tanto alzado mensual cuya cuantía depende de su situación: 150 euros si es titular de la ASS o de la RMI prevista para persona que vive sola; 225 euros si es beneficiario de la RMI establecido para una pareja o si es titular de la API. Si al término de 12 meses, el subsidiado no ha trabajado un total de 750 horas, seguirá beneficiándose de estas disposiciones hasta que alcance este techo. Por otra parte, si interrumpe su actividad asalariada durante 6 meses como mínimo, puede beneficiarse nuevamente de las medidas de vuelta al empleo.

---

<sup>18</sup> Actualités Sociales Hebdomadaires n° 2449 de 31/03/2006 y 2472 de 06/10/2006

### **Una prima de 1.000 euros abonada después de cuatro meses**

Con el fin de incrementar la incitación financiera para la vuelta al empleo, se concede una prima única, denominada “vuelta al empleo”, a los titulares de la renta mínima de inserción (RMI) del subsidio específico de solidaridad (ASS) o del subsidio denominado API acordado a las familias en las que existe solo uno de los padres (padre o madre) que comienzan o recomienzan una actividad profesional. El objetivo es permitir que los interesados puedan hacer frente a los gastos ocasionados por una vuelta a la actividad profesional (ropa, transporte, gastos por la guarda de los niños...)

El Gobierno se ha inspirado en la prima “excepcional de vuelta al empleo” instituida por dos decretos de 29 de Agosto de 2005, elevándoles a la categoría de ley, para, de este modo, perennizar un objetivo al que el soporte de decreto le daba un carácter temporal.

- **Beneficiarios.** El campo de beneficiarios de la prima de vuelta al empleo es más amplio que el de perceptores de la prima “excepcional” a la que antes aludíamos. En efecto, la ley de 23 de marzo de 2006 solo se aplica a los perceptores de la RMI, de la API y de la ASS. Se excluye de su campo, pues a los titulares del subsidio de minusválidos adultos. Se trata pues de orientar la ley hacia una cobertura para los perceptores de los mínimos sociales. La Comisión de Asuntos Sociales del Senado no ve ilegítima la exclusión de los minusválidos adultos toda vez que ellos disponen “de un dispositivo particular de acompañamiento para la vuelta al empleo que combina un régimen de compatibilidad permanente entre ingresos proporcionados por el subsidio y ayudas financieras para hacer frente a los gastos derivados de la vuelta a la actividad.”
- **Requisitos para su atribución.** El régimen de la prima de vuelta al empleo, dice la ley, se establecerá por decreto. Concretamente el decreto fijará: la cuantía, la duración al término del cual podrá cobrarse nuevamente la prima y las condiciones o modalidades de pago.
- Los decretos aprobados en cumplimiento de las disposiciones legales aclaran, pues, estos puntos. La prima de vuelta al empleo, se abona a los titulares de rentas sociales de inserción que comienzan o recomienzan una actividad profesional, a condición que se ejerza durante cuatro meses consecutivos. En caso de actividad asalariada, la duración mensual contractual de trabajo del beneficiario debe ser igual a 78 horas como mínimo; esta duración puede ser objeto de uno o varios contratos de trabajo.

De una cuantía de 1000 euros, esta prima se abona una sola vez al final del cuarto mes de actividad. Se prevé una excepción cuando la vuelta a la actividad se efectúa con la celebración de uno o varios contratos de duración indefinida o de uno o varios contratos de duración determinada de más de 6 meses: a petición de los beneficiarios concernidos, la prima se puede abonar desde el fin del primer mes de actividad. En todo caso, esta prima no puede abonarse más de una vez en el plazo de 18 meses contados a partir del cuarto mes del comienzo de la actividad. Tampoco puede abonarse a una persona que haya recibido la prima “excepcional” de vuelta a la actividad” prevista en el decreto de 29 de Agosto de 2005.

- Régimen jurídico de la prima La prima de vuelta al empleo es intransmisible e inembargable. Las primas abonadas indebidamente se pueden recuperar por reembolso en una o varias veces, después de informar por escrito al interesado, y una vez vencido el plazo para recurrir. Con el abono en varios plazos, se pretende conciliar la exigencia normal de control y la preocupación por no agravar la situación difícil a las personas que han recibido la prima de buena fe. El crédito del organismo pagador puede reducirse o, incluso, anularse en caso de situación precaria del deudor, salvo en el supuesto de maniobra fraudulenta o de falsa declaración.

La acción del beneficiario para el pago de la prima prescribe a los dos años. El mismo plazo rige para el cobro de la deuda por el organismo pagador, salvo en el supuesto de maniobra fraudulenta o de falsa declaración, en cuyo caso sería de 10 años.

- Régimen social y fiscal de la prima. La prima está exenta del abono de los siguientes impuestos: impuesto sobre la renta, contribución social generalizada y contribución al reembolso de la deuda social. Esta exención se aplica igualmente a los otros subsidios sociales.
- Pago y financiación de la prima. Para facilitar la gestión de la prima de vuelta al empleo, el abono de la misma lo efectuarán los organismos que pagan el subsidio de base, es decir las Cajas de Subsidios Familiares para los perceptores de la RMI y la API y los ASSEDIC (organismos pagadores de las prestaciones por desempleo) para los titulares del subsidio ASS. Estos organismos gestionan el pago pero no asumen la carga financiera puesto que esta incumbe al Estado, de modo directo en las prestaciones RMI y API y de forma indirecta, a través del Fondo de solidaridad, para el ASS.

El coste total para el Estado de la prima de vuelta al empleo se evalúa en unos 240 millones de euros, sobre la base del flujo actual de beneficiarios de las tres prestaciones que vuelven al empleo gracias al dispositivo preexistente. No obstante, teniendo en cuenta que la reforma aumenta el número de beneficiarios de estos subsidios que encuentren una actividad profesional, cabe esperar que el coste sea superior.

- Control de la atribución de la prima. Los organismos encargados del abono de la prima de vuelta al empleo están habilitados para verificar las declaraciones de los beneficiarios. A estos efectos, pueden solicitar todas las informaciones necesarias, principalmente a las administraciones públicas, organismos de seguridad social, entidades gestoras de régimen del seguro de desempleo, que tendrán la obligación de comunicarlas. En la facilitación de información debe cumplirse un requisito: las peticiones deben limitarse a datos estrictamente necesarios para la atribución de la prima.

**AREA DE MIGRACIONES**

## BÉLGICA

### **REFORMA DEL PROCESO DE ASILO Y DEL CONSEJO DE ESTADO<sup>19</sup>**

---

La Cámara de Representantes adoptó el 03.07.2006 los proyectos de ley del ministro del Interior, Patrick Dewael, que reforman por una parte el proceso de asilo y la Ley de Extranjería, y por otra el Consejo de Estado, creando un Consejo de Contencioso de Extranjeros.

Las iniciativas de Patrick Dewael para reabsorber el retraso acumulado por el Consejo de Estado en la tramitación de expedientes, controlar mejor a las demandas de asilo, evitando los abusos en materia de reagrupación familiar, se han plasmado a través de leyes del 15 de septiembre de 2006, publicadas en el "Moniteur Belge" del 06.10.2006:

La primera ley que reforma la Ley del 15 de diciembre de 1980 sobre Extranjería (acceso al territorio, establecimiento y alejamiento de los extranjeros) establece: un aceleramiento de la tramitación de la demanda de asilo, la introducción de un nuevo estatuto de protección jurídica complementaria, un análisis más profundo de los abusos en materia de reagrupación familiar, así como la introducción de un estatuto de protección para las víctimas de la trata de seres humanos.

La segunda ley reforma y refuerza las competencias del Consejo de Estado, para recuperar el retraso judicial en la tramitación de los expedientes, la aceleración de la tramitación de la demanda de asilo y una mayor eficacia de la misma

Con la nueva ley que regula el proceso de asilo, la Oficina de Extranjeros (OE) deja de proceder a un análisis para determinar si la demanda es admisible o no lo es. A partir de ahora en adelante, la OE realizará solamente tres investigaciones: el control de "Dublín" para comprobar si otra demanda de asilo ha sido introducida en un Estado miembro de la UE, un control para detectar si existen múltiples demandas de asilo y otro para determinar si las demandas de asilo incluyen un concepto en materia de orden público.

La Comisaría General para los Refugiados políticos y los Apátridas (CGRA) reconoce o deniega el estatuto de refugiado. La apelación contra esta decisión, debe presentarse ante un nuevo órgano creado por la nueva Ley de reforma de las competencias del Consejo de Estado; el "Consejo Contencioso de Extranjeros", quién se encargará de resolver en breve plazo. Para los ciudadanos de otros Estado miembros de la UE y de otros países candidatos de la UE, el Consejo de Contencioso de Extranjeros fallará en un plazo máximo de 5 días. Los demandantes de asilo no recibirán ninguna prestación económica durante el periodo de espera y serán alejados en corto plazo, en caso de resolución desfavorable. El Consejo de Contencioso de Extranjeros contará con 32 diputados que

---

<sup>19</sup>Comunicado de prensa del Gabinete del viceprimer ministro y ministro del Interior Patrick Dewael (10/04 y 12/07/2006)

resolverán con total autonomía, disponiendo de completa soberanía para aplicar el Convenio de Ginebra del 28 de julio de 1951. Este Consejo, además de tener las mismas competencias que hasta ahora tenía la Comisión Permanente de Recursos para los Refugiados (tratar los recursos introducidos contra las decisiones de la Comisaría General para los Refugiados y Apátridas de denegar o suspender el estatuto de refugiado), tomará decisiones individuales relacionadas con la aplicación de leyes sobre acceso al territorio, estancia, establecimiento y alejamiento de los extranjeros.

De un total 15.957 demandas de asilo en 2005, cerca de 1.000 demandas procedían de ciudadanos de otros países de la Unión Europea.

Con respecto a las demandas de asilo, se ha registrado un importante retroceso del número de las mismas a lo largo de los años, así como en los primeros meses del año en curso (últimos datos disponibles):

- En el 2000: 42:691 demandas de asilo
- En el 2001: 24:549
- En el 2002: 18.805
- En el 2003: 16.490
- En el 2004: 15.367
- En el 2005: 15.957
- En el 2006:
  - Enero: 1.038 demandas (- 1.285 demandas frente a 01/2005)
  - Febrero: 934 demandas (- 1.286 demandas frente a 02/2005)
  - Marzo: 988 demandas (- 1.466 demandas frente a 03/2005)

Patrick Dewael, afirma que Bélgica ha registrado este retroceso de las demandas de asilo, mediante:

- la intensificación del tratamiento de las mismas (un 70% de los expedientes han sido resueltos dentro del año);
- la aplicación más rigurosa de la política de expulsión, conforme a los tratados internacionales;
- recientes campañas de disuasión en varios países de la Europa del este;
- El anuncio de un nueva Ley de asilo;
- El abandono voluntario del país;

### **La introducción de un estatuto de protección jurídica suplementaria**

La nueva Ley ofrece al demandante de asilo una mejor protección jurídica a través de la introducción de un estatuto de protección suplementaria a la protección ofrecida por el Convenio de Ginebra.

Este estatuto es concedido al extranjero que no puede pretender un estatuto de refugiado pero para el cual existen motivos fundados de sospecha de exposición a un peligro grave en caso de retorno al

país de origen del demandante de asilo (pena de muerte o ejecución, tortura, trato inhumano o degradante, amenazas de muerte debido a una violencia ciega o a un conflicto armado interno o internacional).

Los extranjeros que no pueden retornar a su país de origen por motivos de salud, se benefician de un trato peculiar por la Oficina de Extranjeros. Un internista, asistido eventualmente por un perito si lo desea el médico, valora la gravedad de la enfermedad y las posibilidades existentes para poder seguir un tratamiento en el país de origen.

Las personas a las que se les ha reconocido un estado grave de salud y una imposibilidad de curarse en su país o las que se benefician de una protección jurídica suplementaria, reciben al principio un permiso de estancia por un período limitado, que en una segunda fase, puede convertirse en un periodo indefinido, cuando su situación no cambia.

### **El retraso acumulado será reabsorbido**

La (actual) Comisión Permanente de Recursos para los Refugiados se encargará de tratar los expedientes acumulados que están todavía pendientes de una resolución. A continuación será integrada al Consejo contencioso para extranjeros.

### **La lucha contra los abusos en materia de reagrupación familiar**

El Gobierno belga ha tomado una serie de medidas concretas para luchar contra los abusos en materia de reagrupación familiar:

- Los extranjeros que llegan a Bélgica en base a la reagrupación familiar posterior al matrimonio, deberán tener, como mínimo 21 años en vez de 18. Esta medida ofrecerá una mayor protección a los hijos e hijas casados por obligación.
- Los extranjeros que adquieren un permiso de estancia en el marco de la constitución de la familia y de la reagrupación familiar serán sometidos a un control de 3 años (en vez de 18 meses). La falta de cohabitación durante los dos primeros años de control es sancionada por una suspensión del permiso de estancia. La falta de cohabitación y el fraude durante el tercer año de control, son sancionados por una suspensión del permiso de estancia.
- La persona (ciudadano o no de la UE) que acoge a las ascendientes (padres) en el marco de la reagrupación familiar, debe poseer ingresos regulares suficientes y estables.

### **Mejor protección para las víctimas de la trata de seres humanos**

La nueva ley ofrece una mejor protección de las víctimas de la trata de seres humanos, estableciendo que estas personas pueden obtener un permiso de estancia temporal, a condición de reunir dos

requisitos: hacer muestra de buena voluntad en la colaboración de la encuesta y haber abandonado toda relación con los traficantes de seres humanos.

Los servicios de policía y de inspección informarán a las víctimas de la trata de seres humanos sobre sus derechos en materia de protección.

### **La reforma y el refuerzo del Consejo de Estado**

La reforma del Consejo de Estado se realiza en tres etapas.

- estructurándola y organizándola,
- modernizando la gestión,
- cambiando algunos procesos

La creación del Consejo Contencioso de Extranjeros permitirá al Consejo de Estado dedicarse plenamente a otras actividades (temas relacionados con el fomento de los recursos del país, el medioambiente, etc,...).

### **Creación de un proceso de filtro**

La nueva ley establece asimismo un proceso de filtro para los recursos ante el Consejo de Estado para luchar contra los recursos en casación dilatorios, que son utilizados únicamente para ganar tiempo en los procesos.

## **DINAMARCA**

### **POLITICA DANESA ANTE LA AMPLIACIÓN DE LA UE**

---

#### **El Acuerdo para el Este referente a la ampliación de la UE – primer acuerdo**

El 2 de diciembre de 2003 los partidos Liberal, Conservador, Socialdemócrata, Social Liberal, Socialista Popular y Demócrata Cristiano, pactaron el primer Acuerdo danés para Este sobre la Ampliación de la UE. Este acuerdo prevé una serie de medidas transitorias sobre el acceso al mercado laboral de los ciudadanos de los nuevos países del Este de Europa miembros de la UE. Este acuerdo entró en vigor el 1º de mayo de 2004.

Los puntos principales del primer acuerdo fueron los siguientes:

- Acceso de los trabajadores inmigrantes, procedentes de los 8 nuevos países del Este de Europa, a solicitar empleo en Dinamarca, bajo las mismas condiciones que los trabajadores de los demás países miembros de la UE

- Establecimiento de un sistema nacional transitorio que exige a los ciudadanos procedentes de los países del Este de Europa estar en posesión de los permisos de residencia y trabajo.
- Los permisos de residencia y trabajo constituyen un requisito indispensable a efectos de una oferta de empleo de jornada completa, bajo las condiciones acordadas en los convenios colectivos daneses o las que sean aplicadas, en virtud de la práctica vigente respecto a las condiciones laborales y contractuales.
- Adaptación de una serie de prestaciones y servicios sociales, con objeto de evitar el abuso involuntario de las mismas.
- Control del mercado laboral, con objeto de poder hacer un continuo seguimiento del flujo de trabajadores y de poder identificar desequilibrios que surjan debido a la ampliación de la UE.
- Fomentar las medidas para evitar el empleo ilegal y la evasión de normas.

### **Renovado el Acuerdo para el Este referente a la ampliación de la UE - segundo Acuerdo**

Los partidos que participaron en el primer Acuerdo para el Este referente a la Ampliación de la UE (Liberal, Conservador, Socialdemócrata, Social Liberal y el Partido Socialista Popular) acordaron en abril de 2006 la renovación del sistema transitorio para los trabajadores inmigrantes de los Países del Este de Europa miembros de la UE que ha estado en vigor desde el 1º de mayo de 2004.

A pesar de que en Dinamarca seguirá existiendo un acuerdo transitorio, cuyo objetivo es asegurar condiciones salariales y contractuales dignas, a partir de ahora resultará más fácil la contratación de trabajadores procedentes de los Países del Este de Europa, miembros de la UE. Las autoridades danesas también adoptarán medidas a efectos de ayudar a las empresas a reclutar trabajadores extranjeros para sectores con escasez de mano de obra.

Las medidas transitorias se mantienen hasta el 2009, si bien durante los próximos tres años, los partidos que participaron en el Acuerdo abordarán las posibilidades de eliminar progresivamente el acuerdo transitorio.

Los objetivos del nuevo acuerdo son los siguientes:

- Tendrá que resultar más fácil reclutar mano de obra procedente de los países del Este de Europa, miembros de la UE, para cubrir vacantes en el mercado laboral danés.
- En el futuro, se tiene que asegurar que la contratación cumpla con las condiciones laborales y salariales previstas en los convenios colectivos o con las condiciones generales contractuales y salariales danesas.
- El mercado laboral danés tendrá que adaptarse a una situación futura sin acuerdos transitorios. El objetivo es eliminar progresivamente el acuerdo transitorio durante un período de tres años.

Nuevas iniciativas recogidas en el Acuerdo:

### Facilitar el acceso de los trabajadores procedentes de los países del Este de Europa miembros de la UE

Las empresas que cuenten con un convenio colectivo, podrán en el futuro obtener una autorización previa referente a la contratación de mano de obra de los países del Este de Europa miembros de la UE. Esto significa que no tendrán que solicitar el permiso de trabajo por cada individuo que deseen contratar.

Los partidos que participaron en el acuerdo considerarán si, a largo plazo, el sistema se puede extender a las empresas sin convenio colectivo.

A partir de ahora, los trabajadores de los países del Este de Europa miembros de la UE podrán ocupar puestos de jornada a tiempo parcial por un mínimo de 30 horas semanales. En el futuro, los estudiantes de estos países tendrán los mismos derechos que los estudiantes del resto de la UE respecto al acceso a un puesto de trabajo.

Un empleado podrá continuar trabajando, mientras las autoridades gestionen su solicitud de renovación de permiso de trabajo.

En el futuro, existirá la posibilidad de contratar a conductores de camiones y otros trabajadores de los países del Este de Europa miembros de la UE, residentes en el extranjero. Se exigirá documentación que justifique que el salario está amparado por los convenios colectivos daneses o en virtud de la práctica general referente a la profesión en cuestión.

Se determinarán objetivos concretos referentes a la duración de la gestión de los casos relacionados con la mano de obra de los países del Este de Europa miembros de la UE. Se intentará constantemente reducir el tiempo de duración de la gestión.

### Eliminación progresiva del sistema transitorio

Los partidos que participaron en el acuerdo evaluarán con frecuencia si es posible hacer más flexible el acuerdo transitorio, por ejemplo a través de la eliminación del requisito sobre el permiso de trabajo en sectores con “cuellos de botella”.

### Reclutamiento de mano de obra extranjera

Las autoridades del mercado laboral fomentarán la colaboración con los agentes sociales, respecto al reclutamiento de mano de obra procedente de los países del Este de Europa miembros de la UE para sectores con escasez de mano de obra.

### Medidas destinadas a prevenir la mano de obra ilegal

Se adoptará una serie de medidas destinadas a prevenir el trabajo ilegal. Se centrará especial atención en la prevención del trabajo ilegal de conductores de camiones.

Las autoridades de Medio Ambiente Laboral asegurarán una reacción rápida ante el incumplimiento de la Ley de Seguridad e Higiene en el Trabajo por parte de las empresas extranjeras.

Los partidos que participaron en el Acuerdo abordarán medidas especiales respecto a los problemas relacionados con la salud e higiene en el trabajo para el sector de la construcción y obras.

### Control del mercado laboral

Se solicitará al Consejo Nacional de Empleo que, como mínimo, una vez al año lleve a cabo una evaluación de la evolución del mercado laboral, como consecuencia de la ampliación de la Unión Europea.

Se elaborará un estudio general sobre los retos del mercado laboral danés a la vista de la eliminación progresiva del Acuerdo transitorio, no más tarde del 1º de mayo de 2009.

### **Aplicación del sistema transitorio a Bulgaria y Rumania**

El sistema transitorio, es decir las normas vigentes para los primeros países del Este de Europa miembros de la UE, será aplicado a Bulgaria y Rumania a partir de la fecha de su adhesión el 1º de enero de 2007. No obstante, los partidos que participaron en el acuerdo seguirán un control del acceso de trabajadores de estos dos países al mercado laboral danés, con objeto de evaluar el primer período -1º de enero de 2007 a 1º de enero de 2009- y decidir si ha surgido la necesidad de medidas especiales transitorias para los ciudadanos de estos dos países.

### **No se modificará adicionalmente el Acuerdo para el Este referente a la ampliación de la UE**

Por el momento no se prevén modificaciones adicionales del segundo Acuerdo para el Este referente a la ampliación de la UE.

El día 19 de septiembre del año en curso, el Gobierno danés fracasó al intentar moderar el acuerdo, con objeto de permitir a un mayor número de empresas -también aquellas sin convenios colectivos- la obtención de autorizaciones previas, de manera que los nuevos ciudadanos de la UE puedan obtener empleo en todas las empresas danesas.

En una reunión celebrada en el Ministerio de Empleo el 25 de octubre de 2006 los partidos que acordaron el Acuerdo para Este referente a la Ampliación de la UE fracasaron en un nuevo intento a efectos de modificar el citado acuerdo, debido a que el Partido Socialdemócrata y el Partido Socialista Popular se oponen a introducir moderaciones adicionales.

Según el portavoz laboral del Partido Socialdemócrata, Thomas Adelskov, antes de considerarse relevante introducir modificaciones al acuerdo, el Gobierno danés tendrá que asegurar el cumplimiento del acuerdo existente y que las tareas de las autoridades sean desempeñadas satisfactoriamente.

Estas manifestaciones causan indignación en el Partido Liberal, el Partido Conservador y el Partido Social Liberal quienes, como mínimo, desean que sectores especiales, tales como el de la construcción, las obras y el metal puedan ser exceptuados del acuerdo, debido a los problemas de "cuellos de botella" que actualmente afectan a los mismos.

Los citados partidos se refieren a que siempre y cuando la duración de la gestión en la Dirección General de Extranjería en algunos casos alcance hasta los 60 días, resulta imposible evaluar el efecto que ha causado la moderación recogida en el segundo acuerdo, mediante la cual las empresas obtienen autorizaciones previas.

Los partidos que participaron en el acuerdo se volverán a reunir en noviembre de 2006, aunque por el momento no hay esperanzas respecto a modificaciones adicionales.

## ITALIA

### **ENCUESTA DEL ISMU SOBRE INMIGRANTES IRREGULARES**

---

El ISMU (Instituto Estudios sobre Migraciones) ha presentado una investigación sobre "El Mezzogiorno después de la gran regularización"

El estudio se ha llevado a cabo sobre una muestra de 30.000 inmigrantes, mayores de edad de 40 provincias italianas: 30 del Mezzogiorno (excluidas las de Abruzos y Molise) y las 10 provincias del Centro/Norte más importantes por inmigración (Roma, Milán, Florencia, Turín, Bolonia, Bergamo, Brescia, Mantua, Vicenza y Verona).

El retrato robot del ciudadano extranjero irregular en Italia que se desprende de la investigación es el siguiente:

- Edad.- La edad media es de 26,2 años.
- Sexo.- Un 59% del total son hombres.

- Instrucción.- El nivel cultural es alto (un 51% son diplomados).
- Estabilidad.- Tiempo medio en Italia: 1,8 años; más de la mitad (56%) no supera los dos años; los irregulares presentes desde hace al menos 5 años son un 11%, los que superan el decenio un 2%.
- Ocupación.- Por cada 10 presentes 2 están parados; 7 son trabajadores por cuenta ajena (de ellos, 4 con empleo por tiempo indeterminado), 1 es trabajador autónomo, mientras los no activos (estudiantes y amas de casa) son irrelevantes.
- Familiares.- Los dos tercios de los empleados han encontrado trabajo a través de familiares o amigos compatriotas, un 18% por su cuenta y un 10% a través de amigos italianos u otros extranjeros (no compatriotas).
- Religión.- Las religiones católica y musulmana son ambas presentes con una cuota del 29%, mientras las demás religiones cristianas son mucho más representadas (34% del total). Así pues, la amenaza de una invasión islámica no procede de la población irregular.
- Vivienda.- Más de la mitad (54%) vive con amigos, un 16% con los familiares (padres, hermanos, etc.), un 18% vive solo y el 13% convive con el cónyuge y eventuales hijos.
- Alquiler.- Cuatro inmigrantes sobre diez viven en alquiler con amigos, 2-3 en alquiler, solos o con sus familiares, 1-2 están hospedados gratuitamente, 1 vive en el lugar de trabajo y 1 en condiciones precarias (incluidos los Centros de acogida).

La proyección estadística de la investigación "cuenta" 540.305 inmigrantes irregulares a 1º de julio de 2005.

**Extranjeros presentes ilegalmente en Italia (estimación)**  
**a 1º de julio de 2005 por países de procedencia**

Principales países	Estimación	Principales países	Estimación
Rumanía	94.317	Filipinas	11.524
Albania	65.485	Nigeria	9.727
Marruecos	58.119	Egipto	9.350
Ucrania	40.392	India	9.067
República Popular China	19.303	Sri Lanka	7.072
Polonia	17.743	Bangla Desh	6.278
Túnez	17.709	Brasil	6.136
Macedonia	16.059	Pakistán	6.014
Senegal	14.856	Bosnia-Herzegovina	5.563
Moldavia	13.069	Bulgaria	5.420
Ecuador	12.668	Ghana	5.291
Perú	12.371	Federación Rusa	5.225
Serbia y Montenegro	11.935	Argelia	5.012
<b>TOTAL ITALIA: 540.395</b>			
<b><i>Fuente:</i> Fundación ISMU.</b>			

El dato es interesante, pero hoy la situación ha cambiado, debido al decreto sobre los flujos de marzo de 2006 y a la continua llegada fisiológica de irregulares.

## **PAISES BAJOS**

### **LEY DE INTEGRACIÓN<sup>20</sup>**

---

El 1 de enero de 2007 entrará en vigor en los Países Bajos la nueva Ley de Integración. Con ella, determinados grupos de personas recién llegadas al país y de gente que ya lleva tiempo en él quedan obligados a someterse al examen de introducción a la sociedad holandesa y a aprobar el mismo.

#### **¿Quién tiene que someterse al examen de introducción a la sociedad holandesa?**

Todo extranjero, de entre 16 y 65 años, recién llegado o que esté ya en el país, que vaya a permanecer prolongadamente en los Países Bajos, tiene la obligación de integrarse. Esta obligación se aplica también a algunos grupos de holandeses naturalizados, tales como beneficiarios de prestaciones (que reciban una prestación o ayuda asistencial durante seis meses como mínimo), mayores con patria potestad que tengan a su cargo a un niño menor de edad residente en los Países Bajos y los líderes espirituales. Se exceptúan de esta obligación a aquellos extranjeros y grupos de holandeses naturalizados que hayan vivido al menos durante ocho años en el país durante la edad de educación obligatoria o que posean diplomas, certificados o comprobantes de haber realizado cursos de enseñanza o de formación educativa en idioma neerlandés. Los obligados a integrarse que han superado con éxito el control de naturalización están exentos de someterse obligatoriamente al examen de introducción a la sociedad holandesa.

A las personas obligadas a integrarse que han demostrado tener impedimentos psíquicos o corporales que no les permiten realizar el examen de introducción a la sociedad holandesa, se les exime de esta obligación. Esto mismo se aplica a las personas obligadas a integrarse que han demostrado esforzarse en aprobar el examen pero que no han conseguido pasarlo con éxito. El ayuntamiento puede concluir de forma motivada que para esa persona no es posible aprobar el examen.

#### **Responsabilidad**

La persona obligada a integrarse es la responsable de su propia integración. Desde el momento en que aparece la obligación, tiene 5 años para aprobar el examen. Si lo aprueba dentro de un periodo de tres años desde el momento en que ha aparecido la obligación, esta persona podrá percibir una

---

<sup>20</sup> Fuente: IND octubre de 2006

ayuda en concepto de compensación por gastos del curso. Esta compensación sólo se concede cuando el curso se ha realizado a través de una organización registrada dedicada a este tema. Además, se han regulado estímulos y sanciones. Al respecto es muy importante el papel que ejercen los ayuntamientos.

### **Ayuntamientos**

El papel de los ayuntamientos en este campo es crucial en el futuro del sistema. El municipio proporciona información y consejo, y juzga quién recibe una oferta de trayecto de integración a través del ayuntamiento. También determina a qué persona se le exige de la obligación de realizar el examen de introducción a la sociedad holandesa. Finalmente tiene una importante tarea como responsable en el respeto de la ley.

### **Integración en el exterior**

Con anterioridad a la entrada en vigor de la nueva ley, desde el 15 de marzo de 2006 está en vigor la nueva Ley de Integración en el Exterior. Esta ley establece que determinadas categorías de extranjeros que quieran vivir en los Países Bajos durante largos periodos de tiempo, antes de venir a Holanda deben poseer un conocimiento básico del idioma y de la sociedad holandesa. Estos conocimientos se comprueban a través de un examen en el país de procedencia. Aprobar este examen es un requisito para poder obtener un permiso de estancia en los Países Bajos por un periodo determinado. Con ello se persigue que la persona que viene a Holanda sepa ya algo sobre la sociedad holandesa y conozca un poco el idioma. No obstante, de acuerdo con lo regulado en la Ley de Integración, cuando esta persona llegue a Holanda tendrá que continuar con el proceso de introducción a la sociedad holandesa.

### **Diferencias entre el sistema actual y el nuevo**

En el sistema actual la obligación de integración afecta sólo a las personas que llegan al país por primera vez. Para los antiguos (personas que se han establecido permanentemente en Holanda y que no se han integrado en el marco de la Ley de Integración de recién llegados al país, WIN) no existe la obligación de realizar el examen de introducción a la sociedad holandesa.

La obligación de integrarse en el extranjero rige desde el 15 de marzo de 2006 para todas las personas que acceden por primera vez al país. Esto seguirá siendo así. Además, hasta el 1 de enero de 2007, el actual sistema de integración será de aplicación para todos los que lleguen al país por primera vez. Desde el 1 de enero de 2007 se deroga el actual sistema y entrará en vigor la nueva Ley de Integración en los Países Bajos. Desde ese momento, además de la obligación de integración en el extranjero, también será de aplicación la obligación de integración en los Países Bajos tanto para los recién llegados como para los que ya se encontraban en el país. Además, deberán pasar con éxito el examen de integración.

**ESPAÑA**

## **INDICADORES**

## INDICADORES DE COYUNTURA SOCIOECONÓMICA

PIB (1)	Miles de millones (2)		Tasa de variación (3) interanual (%) (3)
	Euros	Dólares	
III Trimestre 2005	228,9	288,41	3,6
IV Trimestre 2005	233,0	293,58	3,6
I Trimestre 2006	237,3	299,00	3,6
II Trimestre 2006	241,2	303,91	3,7
<b>PRECIOS</b>	<b>Tasa de variación interanual(%) (sept.06/sept 05)</b>		<b>Tasa variación acumulada (enero-sept. 06)</b>
<b>IPC GENERAL</b>	2,9		1,7

(1) Corr. ef. Estacionalidad; (2) Prec. Corrientes (3) Prec. constantes

SALARIOS	Tasa de variación (%)	Euros	Dólares
INCREMENTO SALARIAL PACTADO EN CONVENIOS A 30.09.2006	3,2	---	---
INDICE DE COSTES LABORALES (ICL) (1) II TRIM. 2006			
• COSTE SALARIAL	3,1	1.623,73	2.045,90
• OTROS COSTES	4,9	573,66	722,81
S.M.I. MENSUAL		540,90	681,53
Costes laborales unitarios (2)			
• I TRIMESTRE 2006	2,4	---	---
• II Trimestre 2006	2,6	---	---

(1) Costes por trabajador y mes, (2) Total de la economía

## INDICADORES DEL MERCADO DE TRABAJO

EPA (INE)	II Trim. 06	VARIACIÓN (*)
ACTIVOS	21.530,1	690,4
OCUPADOS TOTALES	19.693,1	798,2
A TIEMPO PARCIAL	2.404,3	-13,8
PARADOS	1.837,0	-107,7
Tasa de paro (%)	8,5	-0,8
Varones	6,4	-0,9
Mujeres	11,5	-0,7
ASALARIADOS	16.111,5	671,4
Con contrato indefinido	10.570,7	265,4
Con contrato temporal	5.540,8	406,0
Porcentaje de temporales	34,4	1,1
(*) Sobre igual período año anterior(en valor absoluto o en puntos porcentuales)		

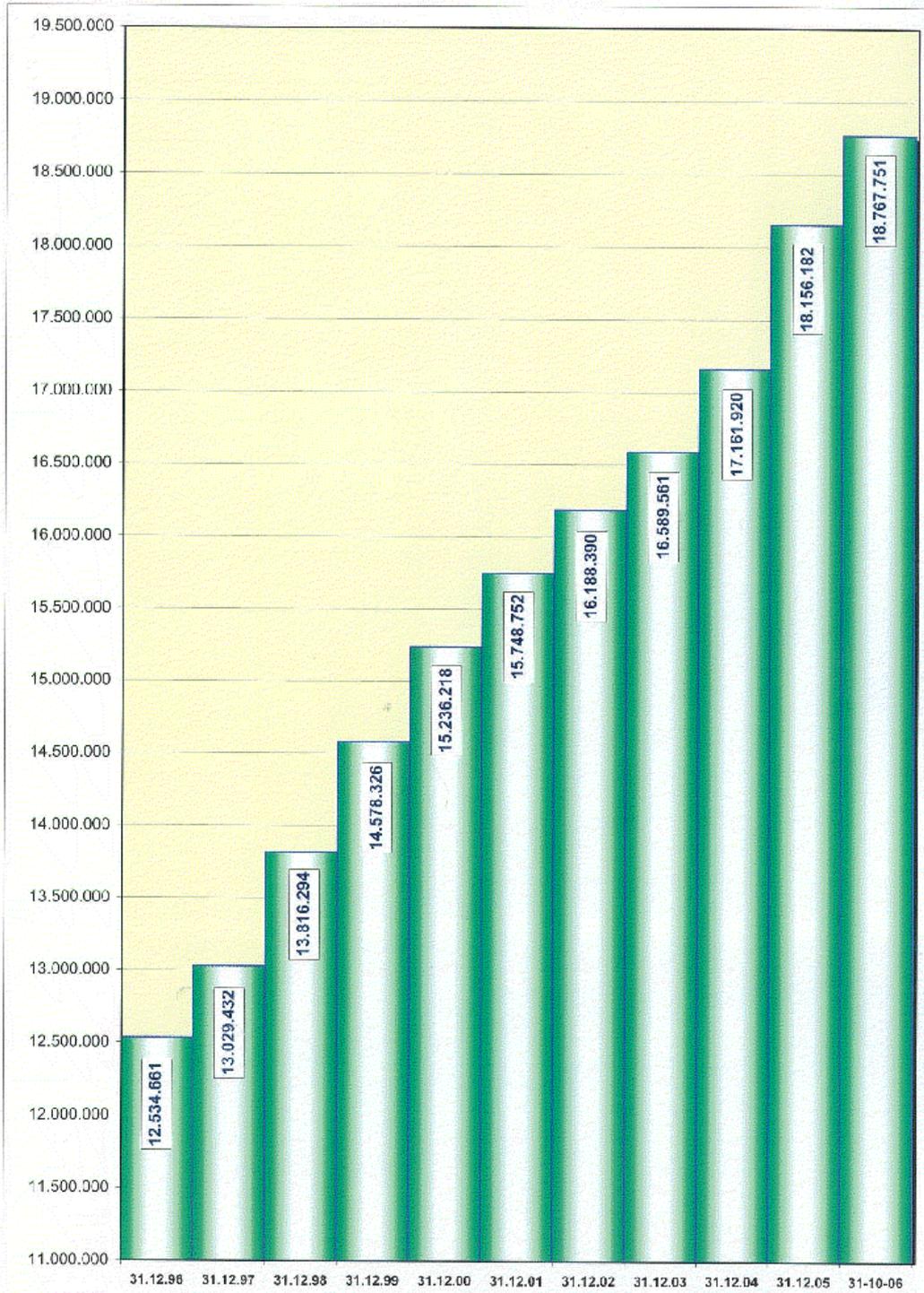
INEM	SEPT. 06	VARIACIÓN (1)
Datos del registro de paro	1.966.166	-47.120
Contratos registrados (enero-sept.)	13.660.798	1.032.117
Protección por desempleo (agosto)		
Nº de beneficiarios (2)	1.365.160	57.192
Tasa bruta de cobertura	76,40	6,39
(1) Sobre igual período año anterior (en valor absoluto o en puntos porcentuales).		
(2) Beneficiarios de prestaciones económicas, incluido el subsidio agrario y excluida la capitalización.		

## SEGURIDAD SOCIAL

### HOJA RESUMEN DE PRINCIPALES DATOS

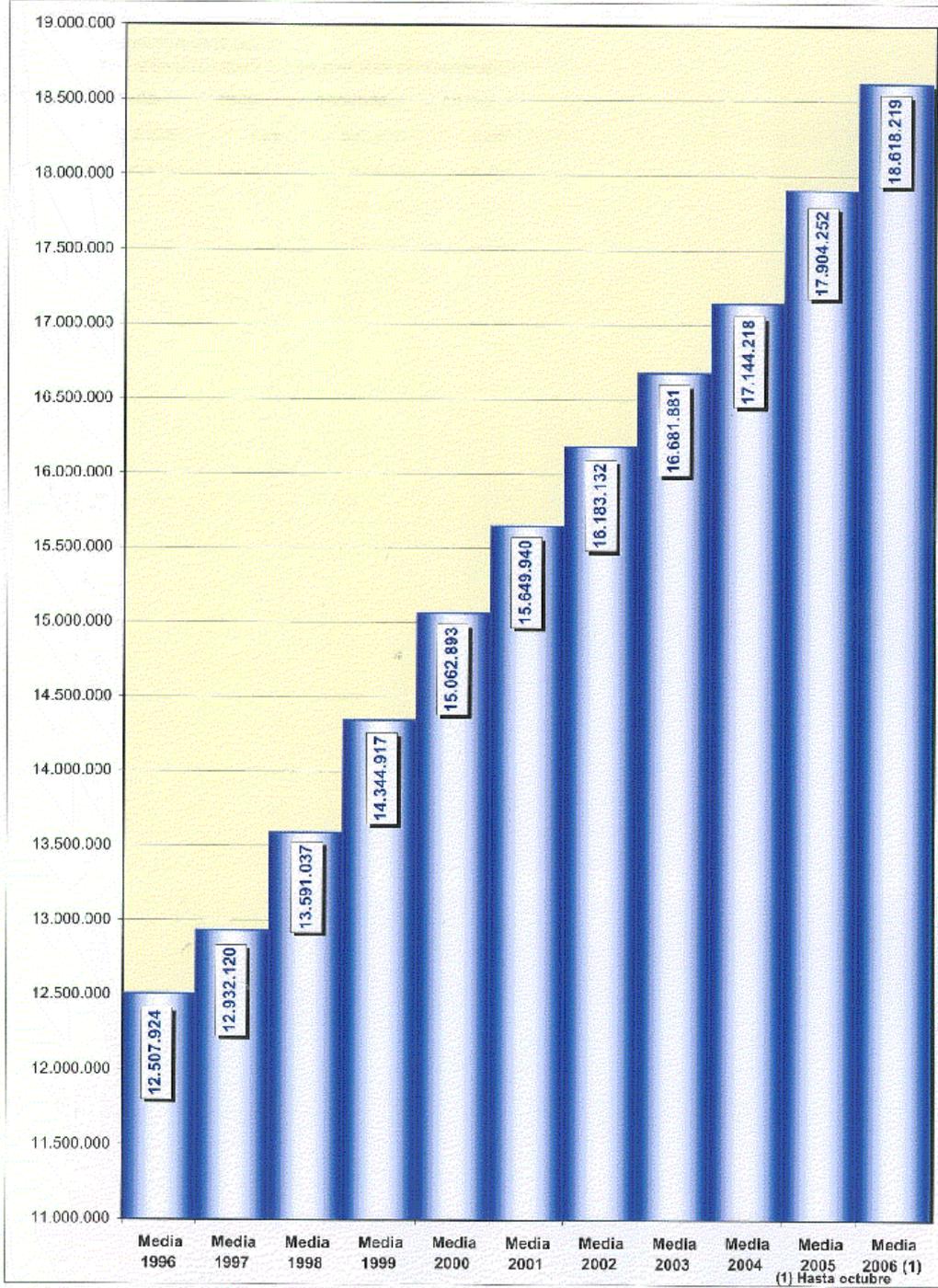
MAGNITUDES	FECHA	NÚMERO
Gasto Sistema Seguridad Social (Provisional)	oct-06	65.900,20 Millones de Euros
Gasto Pensiones Contributivas	oct-06	57.511,39 Millones de Euros
Número de Afiliados Seg. Social (fin de mes)	oct-06	18.767.751
Número de Afiliados medios a la Seg. Social	oct-06	18.861.496
Número de C.C.C.	oct-06	1.616.782
Número de Pensiones Contributivas	oct-06	8.200.009
Importe pensión media Sistema	oct-06	644,98 Euros.
Importe pensión media Jubilación	oct-06	726,59 Euros.
Importe pensión media Jub. Reg. Gral	oct-06	914,35 Euros.
Número de Pensiones No Contributivas	oct-06	466.716 <small>No incluye País Vasco y Navarra</small>
<b>Encuesta de Población activa (INE/EPA)</b>		
	<b>III Trimestre 06</b>	
. Ocupados	"	19.895,6 Miles
. Parados	"	1.765,0 Miles
. Tasa de actividad	"	58,44
. Tasa paro	"	8,15
Paro registrado (INEM)	oct-06	1.992.836
Contratos registrados (INEM)	oct-06	1.819.192
Salario Mínimo Interprofesional	2006	540,90 Euros/Mes
IPC	oct-06	0,4
IPC interanual	"	2,5

## EVOLUCIÓN DE LA AFILIACIÓN A LA SEGURIDAD SOCIAL



## EVOLUCIÓN DE LA AFILIACIÓN A LA SEGURIDAD SOCIAL

### . MEDIAS ANUALES

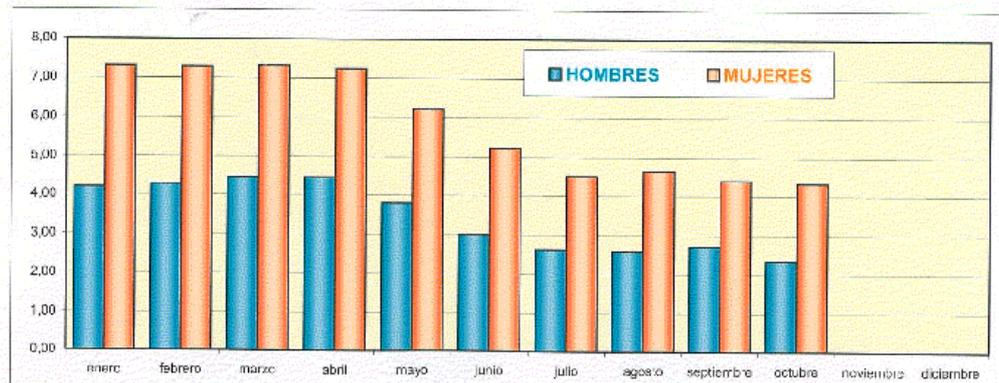


## EVOLUCIÓN, POR SEXO, DE LOS AFILIADOS OCUPADOS TOTAL SISTEMA

Datos Provisionales

	HOMBRES		MUJERES		TOTAL	VARIACIÓN INTERANUAL EN %	
	Número	% s/total	Número	% s/total		Hombres	Mujeres
31-12-97	8.329.448	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	9.841.653	59,93%	6.647.908	40,07%	16.589.561	1,31	4,28
31-12-04	10.217.814	59,54%	6.944.100	40,46%	17.161.920	2,78	4,46
<b>2005</b>							
31-ene	10.282.238	59,82%	6.905.965	40,18%	17.188.173	1,82	4,40
28-feb	10.335.889	59,78%	6.954.420	40,22%	17.290.315	1,69	4,17
31-mar	10.374.207	59,68%	7.009.586	40,32%	17.383.847	1,83	4,51
30-abr	10.465.570	59,54%	7.111.363	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	10.719.737	59,74%	7.223.658	40,26%	17.942.395	3,31	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	59,56%	7.269.424	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	7,52
30-nov	10.810.834	59,13%	7.472.551	40,87%	18.283.385	4,28	7,51
31-dic	10.674.877	58,79%	7.481.505	41,21%	18.156.182	4,47	7,74
<b>2006</b>							
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	59,06%	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	10.889.348	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	58,22%	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	11.061.659	58,79%	7.752.409	41,21%	18.814.068	2,72	4,39
Medios Septiembre	11.049.112	58,88%	7.716.748	41,12%	18.765.858	2,34	4,36
31-oct	11.020.360	58,72%	7.747.391	41,28%	18.767.751	2,34	4,33
Medios Octubre	11.074.804	58,72%	7.786.692	41,28%	18.861.496	2,32	4,43
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	355.297	1.529.721	1.885.018	21,76	8,50	10,78
31-oct	354.883	1.509.868	1.864.751	21,28	5,71	8,36
30-nov						
31-dic						

*Nota: En Mayo de 2004 se incorporan 10 nuevos países a la Unión Europea.*

**EVOLUCION DEL NUMERO AFILIADOS A LA SEGURIDAD SOCIAL  
TOTAL SISTEMA**

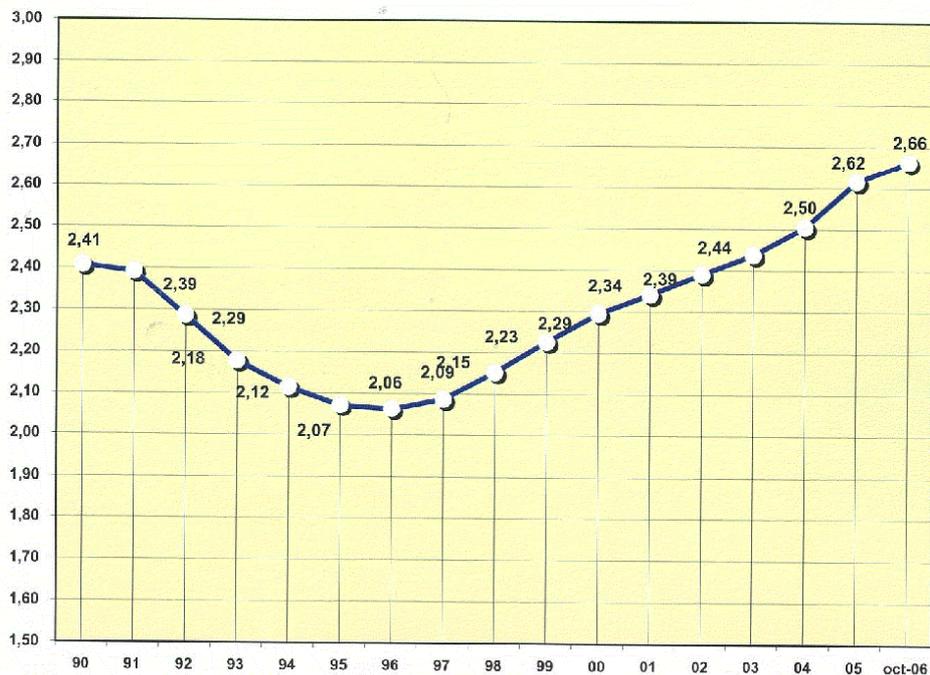
	<b>AFILIADOS OCUPADOS</b>	<b>AFILIADOS EN DESEMPLEO</b>	<b>TOTAL AFILIADOS</b>
<b>1985</b>	10.613.195	1.162.812	<b>11.776.007</b>
<b>1986</b>	10.906.691	1.176.752	<b>12.083.443</b>
<b>1987</b>	11.291.912	1.072.817	<b>12.364.729</b>
<b>1988</b>	11.776.913	1.096.003	<b>12.872.916</b>
<b>1989</b>	12.304.350	1.094.136	<b>13.398.486</b>
<b>1990</b>	12.587.744	1.310.779	<b>13.898.523</b>
<b>1991</b>	12.614.031	1.532.417	<b>14.146.448</b>
<b>1992</b>	12.234.096	1.607.685	<b>13.841.781</b>
<b>1993</b>	11.916.436	1.736.397	<b>13.652.833</b>
<b>1994</b>	12.109.602	1.410.066	<b>13.519.668</b>
<b>1995</b>	12.300.791	1.194.809	<b>13.495.600</b>
<b>1996</b>	12.534.661	1.152.362	<b>13.687.023</b>
<b>1997</b>	13.029.432	1.034.695	<b>14.064.127</b>
<b>1998</b>	13.816.294	914.356	<b>14.730.650</b>
<b>1999</b>	14.578.326	853.664	<b>15.431.990</b>
<b>2000</b>	15.236.218	863.763	<b>16.099.981</b>
<b>2001</b>	15.748.752	920.661	<b>16.669.413</b>
<b>2002</b>	16.188.390	1.000.967	<b>17.189.357</b>
<b>2003</b>	16.589.561	1.073.834	<b>17.663.395</b>
<b>2004</b>			
Enero	16.713.457	1.100.088	17.813.545
Febrero	16.839.767	1.109.186	17.948.953
Marzo	16.894.920	1.088.030	17.982.950
Abril	16.998.997	1.053.845	18.052.842
Mayo	17.135.324	1.036.612	18.171.936
Junio	17.156.672	1.020.913	18.177.585
Julio	17.280.888	1.032.155	18.313.043
Agosto	17.073.043	1.073.773	18.146.816
Septiembre	17.143.750	1.014.906	18.158.656
Octubre	17.264.424	1.030.493	18.294.917
Noviembre	17.318.242	1.098.057	18.416.299
Diciembre	17.161.920	1.121.015	18.282.935
<b>2005</b>			
Enero	17.188.173	1.133.130	18.321.312
Febrero	17.290.315	1.145.594	18.435.909
Marzo	17.383.847	1.106.691	18.490.538
Abril	17.576.953	1.078.311	18.655.264
Mayo	17.789.125	1.071.706	18.860.831
Junio	17.942.395	1.055.413	18.997.808
Julio	18.157.011	1.081.834	19.238.845
Agosto	17.968.476	1.114.979	19.083.455
Septiembre	18.094.408	1.059.571	19.153.979
Octubre	18.194.803	1.083.124	19.277.927
Noviembre	18.283.385	1.144.815	19.428.200
Diciembre	18.156.182	1.169.636	19.325.818
<b>2006</b>			
<b>Enero</b>	<b>18.123.841</b>	1.200.352	<b>19.324.193</b>
<b>Febrero</b>	<b>18.238.966</b>	1.204.341	<b>19.443.307</b>
<b>Marzo</b>	<b>18.360.036</b>	1.154.638	<b>19.514.674</b>
<b>Abril</b>	<b>18.559.178</b>	1.094.169	<b>19.653.347</b>
<b>Mayo</b>	<b>18.640.331</b>	1.075.756	<b>19.716.087</b>
<b>Junio</b>	<b>18.642.858</b>	1.074.040	<b>19.716.898</b>
<b>Julio</b>	<b>18.771.167</b>	1.132.430	<b>19.903.597</b>
<b>Agosto</b>	<b>18.583.552</b>	1.132.430 (1)	<b>19.715.982</b>
<b>Septiembre</b>	<b>18.814.068</b>	1.132.430 (1)	<b>19.946.498</b>
<b>Octubre</b>	<b>18.767.751</b>	1.132.430 (1)	<b>19.900.181</b>
<b>Noviembre</b>			
<b>Diciembre</b>			

(1) A julio de 2006

### 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
oct-06	18.767.751	1.132.430 (1)	19.900.181	7.470.890	2,66

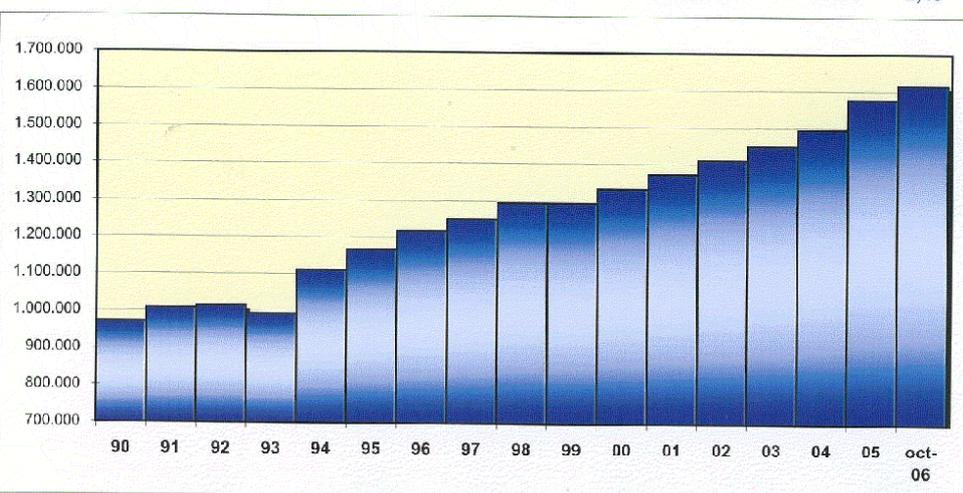
(1) A julio de 2006



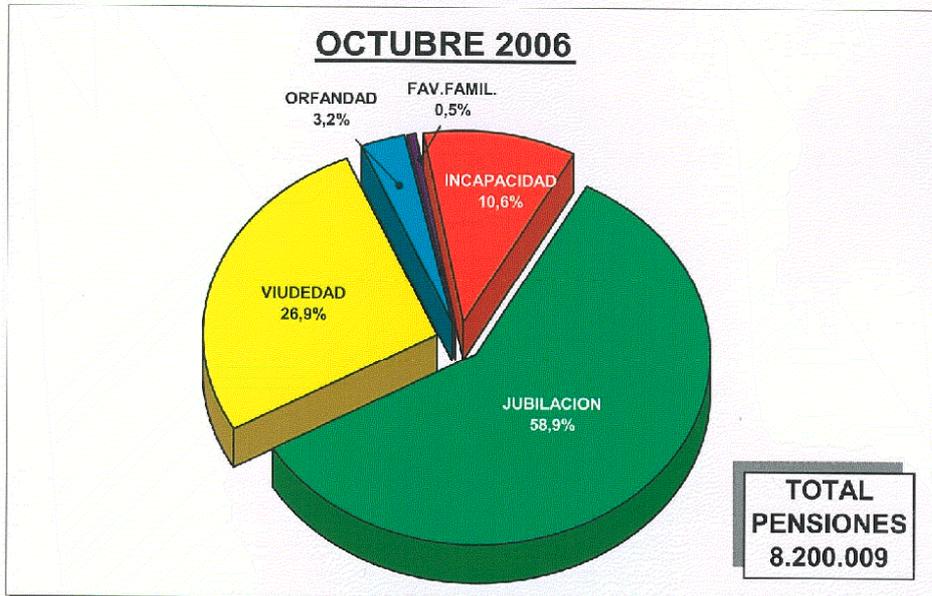
## EVOLUCION DE LAS EMPRESAS EN ALTA DE LA SEGURIDAD SOCIAL

A 31 de diciembre

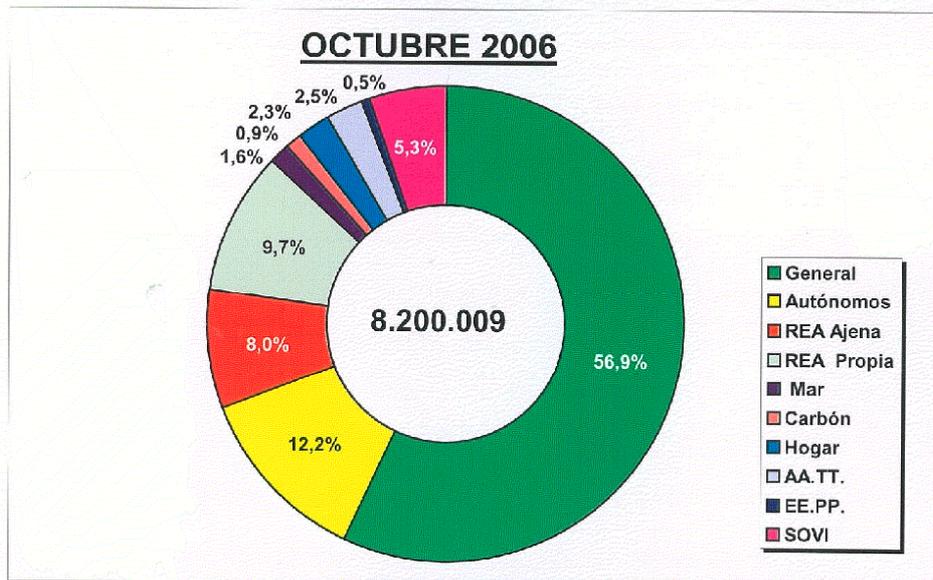
	General	Mar	Carbón	Total	Variación anual	
					absoluta	%
1980	658.037	26.061	470	684.568		
1981	655.360	27.028	496	682.884	-1.684	-0,25
1982	655.108	27.956	533	683.597	713	0,10
1983	656.295	28.203	548	685.046	1.449	0,21
1984	663.095	28.621	553	692.269	7.223	1,05
1985	686.339	27.655	519	714.513	22.244	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
oct-06	1.604.888	11.797	97	1.616.782	38.673	2,45



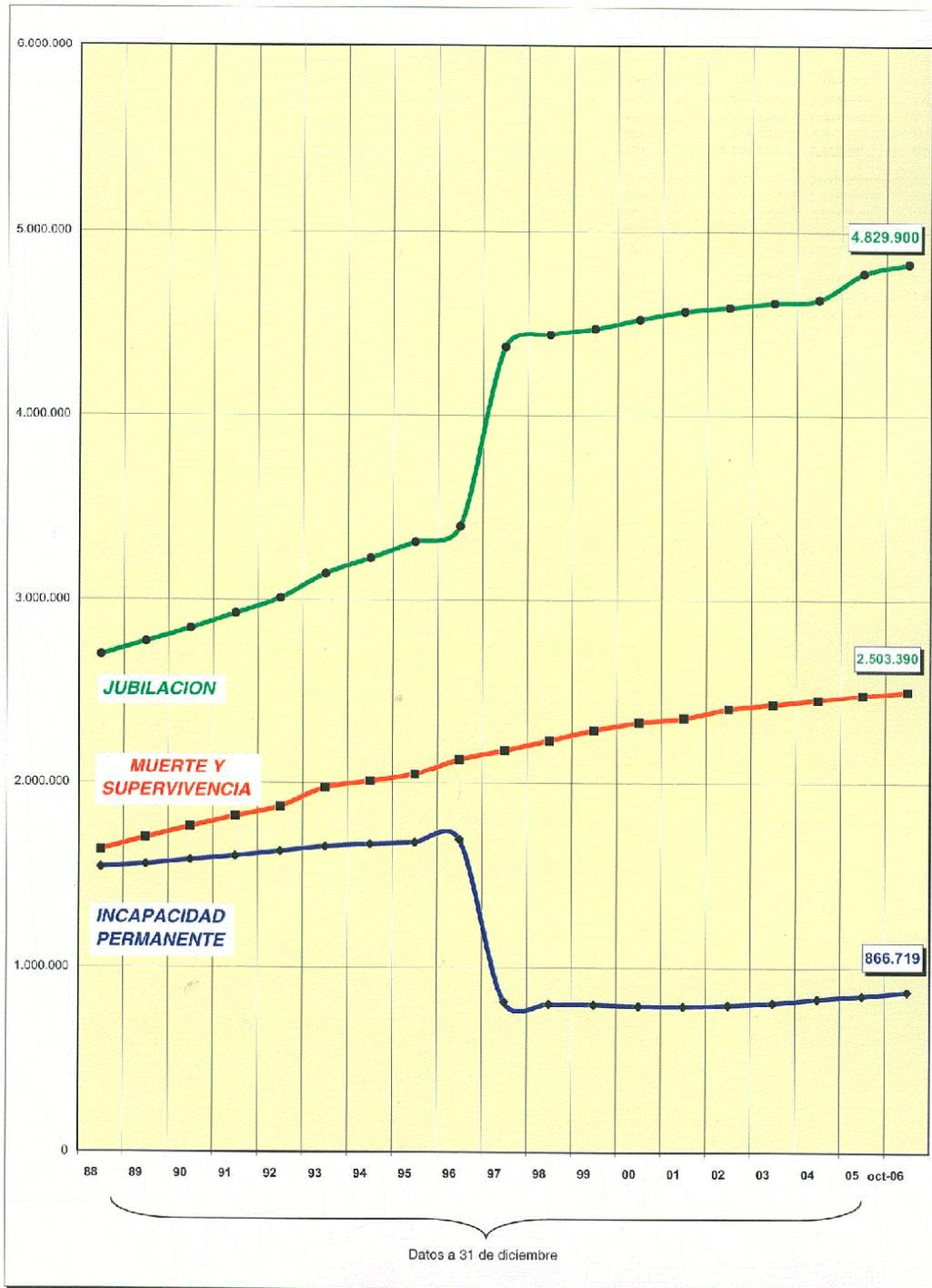
DISTRIBUCION DEL NUMERO DE PENSIONES POR CLASES



DISTRIBUCION DEL NUMERO DE PENSIONES POR REGIMENES

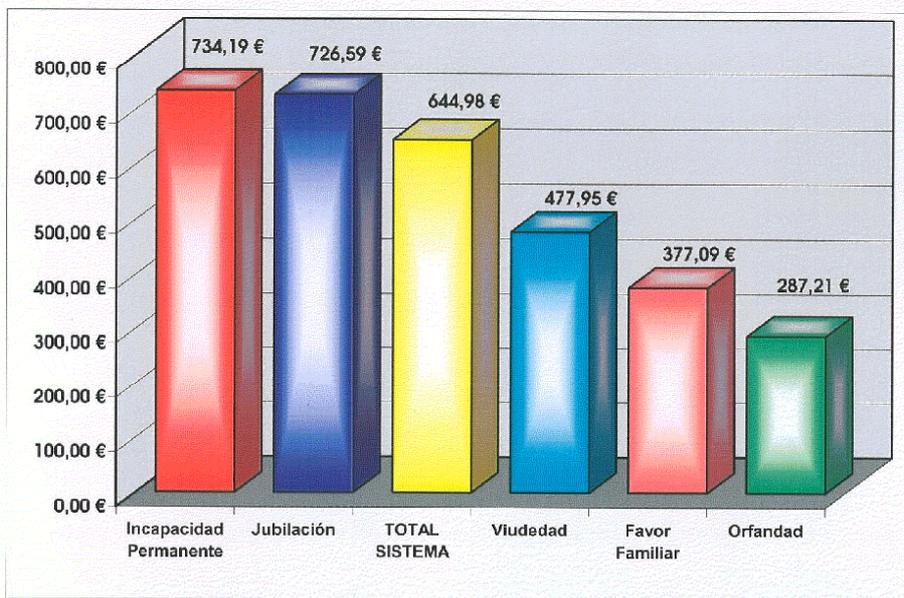


## EVOLUCION DEL NUMERO DE PENSIONES. (POR CLASES)



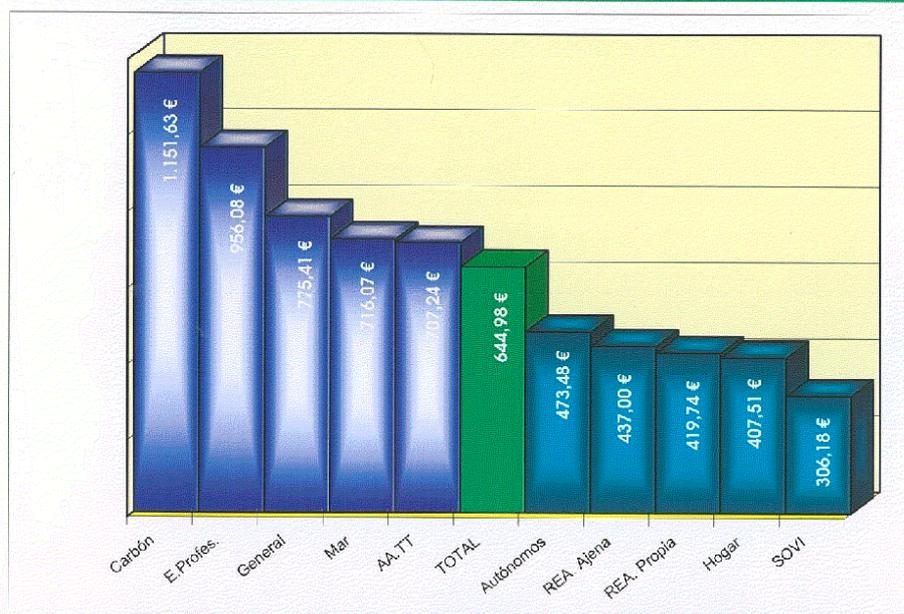
### IMPORTE DE LA PENSION MEDIA (POR CLASES)

1-oct-06



### IMPORTE DE LA PENSION MEDIA (POR REGIMENES)

1-oct-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
1-10-06	734,19	726,59	477,95	287,21	377,09	644,98

**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
1-10-06 (*)	4,74	5,78	5,11	6,24	6,99	5,64

(\*) Incremento sobre mismo período de 2005

**EVOLUCION DE LA PENSION MEDIA MENSUAL TOTAL SISTEMA  
DISTRIBUCION POR REGIMENES**

Importe en Euros y a 31 de Diciembre

	General	Autó- nomos	REA		Trab. Mar	Minería Carbón	Emp. Hogar	Accid. Trabajo	Enferm. Profes.	SOVI	TOTAL SISTEMA
			C. Ajena	C. Propia							
1980	105,27	87,38	88,34	88,76	103,71	129,21	93,02	75,93	106,00	62,90	91,12
1981	123,35	99,14	100,24	100,21	120,18	154,47	105,91	88,83	126,13	72,33	105,44
1982	141,81	109,59	111,59	110,80	137,71	181,55	117,47	101,03	144,15	78,46	119,34
1983	164,78	122,36	129,04	127,70	158,48	210,31	135,37	118,18	167,29	88,66	138,29
1984	188,59	132,87	140,05	138,28	160,04	247,17	145,65	133,39	186,51	94,54	155,30
1985	209,12	148,39	151,10	148,84	200,80	281,98	158,46	147,87	208,27	100,13	171,52
1986	231,28	161,89	164,80	161,67	222,06	319,09	188,82	165,25	236,37	107,24	189,41
1987	249,47	172,51	175,45	171,74	236,17	344,97	178,49	180,27	260,96	112,45	204,12
1988	267,76	184,55	187,25	182,77	258,60	374,97	188,99	196,75	289,15	117,83	219,69
1989	292,57	201,32	204,96	198,25	283,67	410,88	201,89	218,44	324,11	123,93	240,52
1990	323,46	222,67	226,32	218,26	314,65	480,16	222,07	247,54	372,55	137,41	287,23
1991	352,85	239,47	244,02	234,03	345,04	509,71	236,49	276,08	416,87	146,74	291,58
1992	382,12	255,68	250,92	248,72	373,41	551,39	249,83	305,84	466,58	156,20	315,86
1993	411,53	289,87	274,83	261,67	399,67	590,97	262,55	334,16	514,78	165,06	340,65
1994	435,17	280,28	284,56	270,86	420,35	626,75	271,42	357,54	548,76	171,68	359,81
1995	463,08	293,05	296,51	282,25	443,30	668,46	283,11	384,55	586,26	180,65	382,57
1996	488,36	306,78	308,14	294,50	465,05	711,94	295,12	402,82	622,26	190,23	404,28
1997	508,22	313,30	315,96	301,69	481,86	747,19	301,55	425,08	646,56	187,22	420,70
1998	525,69	321,43	322,52	308,05	496,52	776,90	307,08	444,20	670,65	203,67	435,46
1999	542,08	330,82	328,41	314,14	510,65	803,77	312,02	462,87	692,19	210,02	449,43
2000	567,46	347,82	342,50	327,67	533,74	842,13	324,84	490,08	721,73	221,02	471,79
2001	599,49	366,97	356,88	341,76	562,64	889,09	337,59	524,08	757,01	232,53	498,36
2002	624,25	381,34	366,82	351,80	585,00	927,22	345,84	553,21	788,08	242,46	519,36
2003	661,36	402,17	382,17	366,63	616,91	986,15	358,48	583,83	833,83	255,57	550,44
2004	698,79	422,93	395,04	379,54	650,90	1.042,92	387,99	634,22	879,58	270,04	581,56
2005	737,69	448,08	415,59	399,21	683,65	1.098,32	388,00	671,83	918,13	291,72	612,13
1-10-06	775,41	473,48	437,00	419,74	716,07	1.151,63	407,51	707,24	956,08	306,18	644,98

**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	17,17	13,47	13,47	12,89	15,88	19,55	13,85			14,99	15,72
1982	14,97	10,54	11,32	10,37	14,58	17,53	10,92			8,48	13,18
1983	15,20	11,65	15,64	15,47	15,09	16,01	15,24			13,00	15,88
1984	14,45	8,59	8,53	8,28	13,60	17,38	7,59			8,63	12,30
1985	10,89	11,68	7,09	7,64	11,53	14,08	7,42			5,92	10,46
1986	10,58	9,09	9,13	8,62	10,59	13,17	7,90			7,10	10,43
1987	7,88	6,57	6,40	6,23	7,25	8,11	5,73			4,85	7,76
1988	7,33	6,98	6,72	6,42	8,58	8,70	5,89			4,79	7,63
1989	9,26	9,08	9,46	8,47	9,70	9,58	6,82			5,17	9,48
1990	10,56	10,61	10,42	10,10	10,92	11,89	10,00			10,88	11,11
1991	9,09	7,54	7,82	7,22	9,88	10,55	6,49			6,79	9,11
1992	8,29	6,77	6,93	6,28	8,22	5,39	5,56			6,44	8,33
1993	7,70	5,55	5,33	5,21	7,03	7,18	5,10			5,67	7,85
1994	5,74	3,86	3,54	3,51	5,17	6,05	3,46			4,02	5,62
1995	6,41	4,55	4,20	4,20	5,48	6,66	4,30			5,22	6,33
1996	5,47	4,69	3,82	4,34	4,91	6,51	4,24			5,30	5,67
1997	4,07	2,12	2,54	2,44	3,62	4,95	2,18			3,67	4,08
1998	3,44	2,80	2,08	2,11	3,04	3,98	1,83	4,50	3,41	3,27	3,51
1999	3,12	2,92	1,83	1,98	2,85	3,46	1,61	4,23	3,21	3,12	3,21
2000	4,68	5,17	4,29	4,31	4,52	4,77	4,11	5,88	4,27	5,23	4,98
2001	5,64	5,48	4,23	4,30	5,41	5,58	3,92	6,84	4,89	5,21	5,63
2002	4,13	3,91	2,76	2,88	3,97	4,29	2,45	5,56	4,10	4,27	4,21
2003	5,94	5,46	4,18	4,27	5,80	6,35	3,66	7,34	5,82	5,41	5,98
2004	5,66	5,16	3,37	3,52	5,17	5,76	2,65	6,80	5,47	5,66	5,65
2005	5,57	5,95	5,20	5,18	5,03	5,31	5,44	5,93	4,38	6,03	5,26
1-10-06(*)	5,49	5,97	5,06	5,17	5,02	5,21	6,02	6,79	4,32	5,33	5,64

(\*) Incremento sobre mismo período 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	288,33
1991	381,15	260,06	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	329,18	619,89	162,50	335,41
1993	448,32	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	308,31	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	287,30	557,93	820,04	192,67	472,25
1998	595,37	347,28	319,06	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	362,77	336,74	300,07	531,60	863,10	310,38	650,75	889,55	206,83	543,25
2001	678,13	406,13	350,55	314,72	559,12	925,70	324,15	684,27	911,96	214,47	577,99
2002	705,78	424,97	360,72	325,88	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	475,84	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	366,24	842,72	988,91	297,43	702,69
1-10-06	835,54	530,46	425,06	396,76	694,81	1.166,30	403,88	879,34	1.011,67	312,31	734,19

**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	6,87	6,83	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	4,58		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	5,80	-6,37	-5,96		2,18		10,13
1998	3,45	4,75	2,20	2,51	2,81	6,10	1,99	5,27	2,44	1,69	4,54
1999	3,26	4,38	2,11	2,61	3,02	5,28	1,66	4,86	2,70	1,60	4,31
2000	4,51	5,60	3,35	3,92	4,23	6,41	3,76	5,68	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	2,63	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
1-10-06 (*)	3,95	5,72	3,99	5,45	4,55	4,76	4,66	4,70	2,03	6,62	4,74

(\*) Incremento sobre mismo periodo de 2005

## EVOLUCION DE LA PENSION MEDIA MENSUAL DE JUBILACION

### I. Importe en Euros

	General	Autó-nomos	REA		Trab. Mar	Minería Carbón	Emp. Hogar	Accid. Trabajo	Enferm. Profes.	SOVI	TOTAL SISTEMA
			C. Ajena	C. Propia							
1980	127,04	94,74	95,55	94,46	126,60	182,53	93,98			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			123,58	255,04
1989	359,57	218,70	228,96	218,49	379,68	549,81	200,88			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	258,55			171,76	392,82
1994	524,73	308,10	314,38	297,81	555,88	816,90	267,67			178,88	416,39
1995	557,75	320,69	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	303,13	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	481,31	437,17	867,19	1.450,53	397,01	635,06	1.323,30	298,21	688,68
1-10-06	914,35	528,46	484,80	459,79	907,81	1.523,22	417,62	678,10	1.381,94	310,32	728,59

### 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	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	18,64	10,06			8,65	13,39
1983	15,99	8,83	15,89	15,79	15,39	14,78	15,20			13,11	15,62
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	8,58	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	6,98	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	8,01	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	5,98	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	4,08	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	6,78	4,58	6,10	5,16
1-10-06 (*)	5,74	6,16	5,08	5,22	4,96	5,40	5,19	7,75	4,73	4,91	5,78

(\*) Incremento sobre mismo periodo 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	83,91	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	129,68	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	125,38	125,09	115,41	143,16	143,38	108,18	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	208,88	173,49	178,32	158,07	197,84	190,39	133,16	230,18	218,67	112,13	188,76
1991	230,96	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	258,38
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	193,66	376,74	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	289,09	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	370,60
2003	446,60	311,32	330,28	283,69	400,08	489,76	223,05	499,26	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	238,81	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
1-10-06	537,45	364,55	380,47	332,07	475,70	610,21	259,05	602,73	642,06	268,61	477,95

### 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			14,85	12,31
1982	12,09	9,74	9,77	7,78	11,94	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	14,16	16,02	14,09	13,73	10,15	8,16			4,26	13,85
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	4,65	4,35	5,30	6,72	4,41			5,20	5,69
1996	5,77	4,57	4,68	4,45	5,25	6,66	3,69			5,21	5,66
1997	3,50	0,34	2,43	2,15	3,08	4,67	1,58			3,56	3,22
1998	3,22	1,87	2,14	1,97	2,72	4,21	1,26	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	5,88	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
1-10-06(*)	4,82	4,91	5,05	5,21	5,00	5,53	3,20	4,98	6,10	6,21	5,11

(\*) Incremento sobre mismo periodo de 2005

## EJECUCION DEL PRESUPUESTO DE INGRESOS

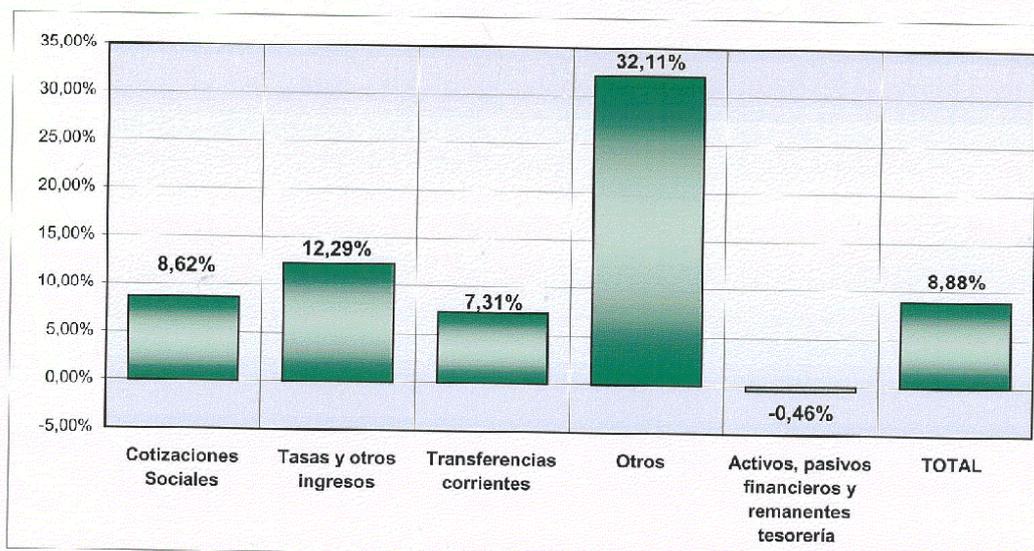
AGREGADO DE ENTIDADES Y TESORERÍA GENERAL DE LA SEGURIDAD SOCIAL

ACUMULADO AL MES DE SEPTIEMBRE

(Millones de Euros.)

CLASIFICACION ECONOMICA	PREVISIONES DE INGRESOS 2.006	DERECHOS RECONOCIDOS HASTA SEPTIEMBRE 2006	% DE EJECUCION	TASAS VARIACION RESPECTO AÑO ANTERIOR
Cotizaciones Sociales	80.978,75	63.553,49	78,48%	8,62%
Tasas y otros ingresos	589,06	605,21	102,74%	12,29%
Transferencias corrientes	8.545,78	6.311,79	73,86%	7,31%
Otros	1.322,76	1.283,28	97,02%	32,11%
Activos, pasivos financieros y remanentes tesorería	177,12	4,30	2,43%	-0,46%
<b>TOTAL</b>	<b>91.613,47</b>	<b>71.758,07</b>	<b>78,33%</b>	<b>8,88%</b>

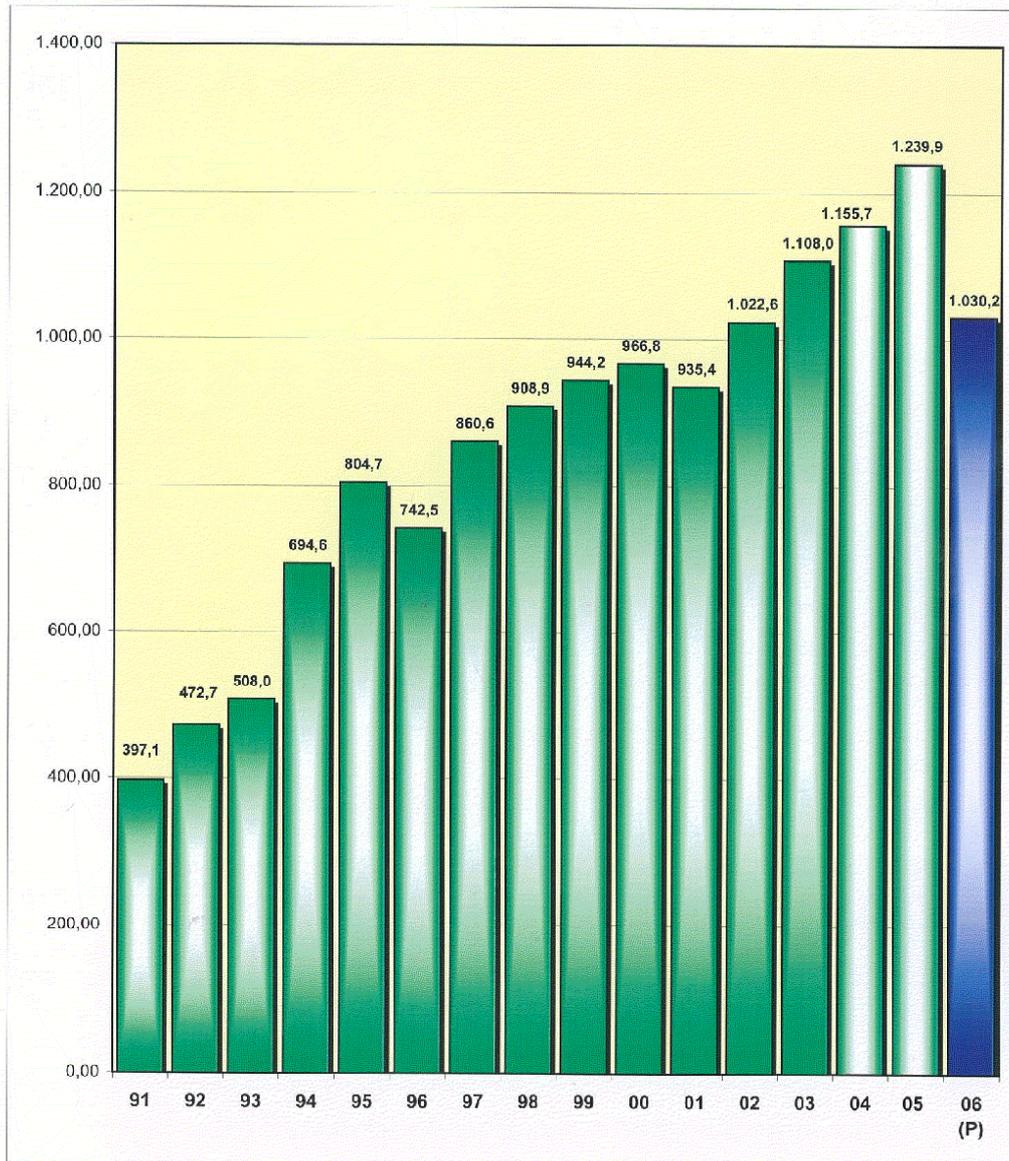
### VARIACIÓN INTERANUAL EN %



## EVOLUCION DE LA RECAUDACION EN VIA EJECUTIVA

sep-06

En millones de euros



(P) Provisional

En 2006 acumulado a septiembre

## EJECUCION DEL PRESUPUESTO DE GASTOS

### AGREGADO DE ENTIDADES Y TESORERÍA GENERAL DE LA SEGURIDAD SOCIAL

**ACUMULADO A OCTUBRE DE 2006**

(Millones de Euros.)

CLASIFICACION ECONOMICA	PRESUPUESTO 2006	DERECHOS RECONOCIDOS HASTA OCTUBRE DE 2006	% DE EJECUCION	TASAS VARIACION RESPECTO AÑO ANTERIOR
<b>Prestaciones Económicas</b>	<b>83.230,08</b>	<b>64.560,95</b>	<b>77,57%</b>	<b>7,49%</b>
- Pensiones contributivas	73.831,59	57.511,39	77,90%	7,81%
- Pensiones no contributivas	1.910,89	1.504,30	78,72%	3,73%
- Incapacidad temporal	3.589,76	2.538,91	70,73%	5,21%
- Maternidad	1.401,46	1.134,60	80,96%	11,04%
- P.F. por hijo a cargo	238,54	229,06	96,03%	-5,58%
- P.F. por hijo a cargo discapacitado	676,94	581,63	85,92%	8,07%
<b>Asistencia Sanitaria</b>	<b>274,24</b>	<b>216,24</b>	<b>78,85%</b>	<b>4,34%</b>
<b>Servicios Sociales</b>	<b>555,21</b>	<b>369,91</b>	<b>66,63%</b>	<b>31,96%</b>
- LISMI	86,94	67,91	78,11%	-12,15%
<b>Tesorería e Informática</b>	<b>7.553,94</b>	<b>753,10</b>	<b>9,97%</b>	<b>9,83%</b>
- Activos financieros afectos a fondos	6.266,75			
<b>TOTAL</b>	<b>91.613,47</b>	<b>65.900,20</b>	<b>71,93%</b>	<b>7,62%</b>

**PRESTACIONES ECONÓMICAS. (Variación Interanual en %)**

