

ACTUALIDAD INTERNACIONAL SOCIOLABORAL

Nº 100

>Febrero- 2007

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



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

NIPO 201-06-129-6

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

INTRODUCCIÓN

En esta revista se recogen los informes mensuales, correspondientes al mes de febrero, 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 un informe de **Bélgica** sobre el desarrollo de su economía en 2006; de **EE.UU.** se resume y comenta el informe económico que el presidente de EE.UU. remite al Congreso anualmente, acompañado por el informe de su Consejo de Asesores Económicos, que recoge con mayor detalle y extensión las explicaciones de las propuestas presidenciales; de **Finlandia** se incluyen dos informes: el primero recoge la declaración del Gobierno finlandés sobre el logro de su objetivo de creación de empleo y los comentarios que dicha declaración ha suscitado en la oposición; el segundo analiza los Presupuestos Generales del Estado para 2007, cuyo principal objetivo es la creación de empleo; de **Países Bajos** se insertan dos documentos: en el primero se analiza la evolución de la economía del país en 2006, con un crecimiento del PIB. del 2,9%, casi el doble que en 2005, y un crecimiento del 1,4% del número de puestos de trabajo; en el segundo, se detalla la composición del nuevo Gobierno salido de las elecciones celebradas en noviembre de 2006, así como los principales acuerdos de la coalición de Gobierno, haciendo especial hincapié en los que afectan al ámbito social; de **Francia, Grecia, Italia y Rumania** se han incluido comentarios generales sobre cuestiones de actualidad de carácter político, económico y social.

En el capítulo dedicado a **Seguridad Social**, de **Reino Unido** se inserta información sobre el fallo del Alto Tribunal de Justicia a favor de los trabajadores que perdieron sus planes de pensiones ocupacionales, en el que se declara responsable, por mala administración, al Departamento de Trabajo y Pensiones.

En el área de **Mercado de Trabajo**, en el apartado de **Empleo/Desempleo**, de **Alemania** se ha incluido un informe del Ministerio Federal de Trabajo y Asuntos Sociales sobre los efectos de las tres primeras leyes de modernización del mercado laboral, aprobadas en 2003 y 2004, elaboradas en base a las reformas propuestas por la Comisión Hartz.; de **Bélgica** se publican dos documentos: el primero es un resumen del informe de 2006 del Banco Nacional de Bélgica con sus recomendaciones sobre la política de empleo; el segundo contiene los datos referentes al paro en el mes de enero; de **Dinamarca** se informa sobre la situación del mercado laboral, destacando la tendencia ascendente del empleo, la escasez de oferta de mano de obra y el incremento de los salarios reales; de **EE.UU.** se inserta información sobre la situación del empleo durante el mes de febrero; de **Francia** se publican tres trabajos: el primero, sobre el balance del Contrato de Inserción en la Vida Social (CIVIS), creado en 2005, en el marco del Plan de Cohesión Social, para favorecer el empleo de los jóvenes de 16 a 25 años sin cualificación y con dificultades de inserción laboral; el segundo se refiere a la tasa de actividad de hombres y mujeres entre 50 y 64 años de edad; y el tercero estudia el empleo de las personas con discapacidad, a la luz de la Ley que entró en vigor el 1 de

enero de 2006, que trata de privilegiar el trabajo de estas personas en el llamado medio laboral “ordinario”; de **Países Bajos** se inserta un documento con los datos sobre el empleo, en el que destaca el crecimiento, por primera vez en cuatro años, de la cifra de de empleados a tiempo completo, sobre todo entre las mujeres.

En el capítulo de **Relaciones Laborales y Condiciones de Trabajo**, en el apartado de **Relaciones Laborales**, **Bélgica** informa de la instauración, por Real Decreto, de las vacaciones “senior”, para los trabajadores mayores de 50 años que se reincorporan al mercado de trabajo; de **Francia** se ha recogido la traducción literal del Convenio entre la Agencia Nacional para el Empleo y la Alta Autoridad para la Igualdad y la Lucha contra las Discriminaciones, con el objetivo de promover la igualdad y de luchar más eficazmente contra las discriminaciones en el mercado de trabajo; de **Italia** se incluyen dos documentos: el primero informa sobre la encuesta llevada a cabo por el Instituto para el Desarrollo y la Formación Profesional de los Trabajadores (ISFOL), sobre la calidad del trabajo en 2006; el segundo refleja otra encuesta, en este caso sobre retribuciones, realizada por “OD & M”, centro de estudios que, a través de Internet, recoge los datos sobre las nóminas de más de millón y medio de trabajadores por cuenta ajena del sector privado.

En el apartado de **Negociación Colectiva**, **Dinamarca** informa del proceso de renovación de los convenios colectivos del sector privado, iniciado en el sector de la industria, que es el que marca las pautas para el resto del mercado laboral; de **Francia** se insertan dos trabajos: el primero analiza los principios que rigen la Ley de Reforma del Diálogo Social de 31 de enero de 2007, que instaure nuevos procedimientos, principalmente la concertación obligatoria con los interlocutores sociales antes de emprender cualquier reforma del derecho laboral; el segundo estudia el marco legal de la representación del personal en la empresa.

En el capítulo de **Asuntos Sociales y Servicios Sociales**, de **Alemania** se publican tres documentos: el primero contiene la estadística sobre la dependencia en 2005, que elaboran cada dos años los institutos de estadística del Estado Federal y de los länder para obtener datos sobre la situación de la oferta y la demanda en la atención a las personas dependientes; el segundo se refiere al informe anual, correspondiente a 2005, publicado por el servicio médico de las aseguradoras de dependencia, en el que se analizan los resultados de sus evaluaciones; el tercero es un resumen de los estudios llevados a cabo por la Fundación Friedrich Ebert y por la Fundación Konrad Adenauer sobre la prestaciones familiares en Alemania, que están siendo sometidas a un profundo análisis, al ponerse en duda su efectividad en relación con la tasa de natalidad y con la mejora de la situación de las familias; de **Francia** se comenta el documento sobre la conciliación entre la vida familiar y profesional que, con motivo de la Conferencia sobre la Familia en 2006, encargó el primer ministro, y que contiene una descripción minuciosa de la situación y ocho propuestas; de **Italia** se ha incluido un documento con los resultados de la encuesta sobre la natalidad llevada a cabo en 2005 por el Instituto Central de Estadística (ISTAT)

En el capítulo de **Migraciones**, de **Dinamarca** se publica un documento sobre las tendencias actuales en materia de inmigración, en función de la escasez de mano de obra. Finalmente, de **Italia** se ha insertado un

estudio sobre la aportación de los extranjeros a la economía nacional, realizado por el diario “Il Sole-24 Ore” cruzando y cotejando datos de varias fuentes, a partir del ISTAT.

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.

INTERNACIONAL

Bélgica.....	11
- Desarrollo de la economía belga en 2006	
EE.UU.....	14
- Informes económicos del presidente de EE.UU. y de su Consejo de Asesores Económicos	
Finlandia.....	25
- El Gobierno celebra el logro del objetivo de empleo	
- Presupuestos Generales del Estado para 2007	
Francia.....	35
- Comentario general	
Grecia.....	37
- Comentario general	
Italia.....	39
- Comentario general	

Países Bajos.....	42
- Situación económica en febrero de 2007	
- Nueva coalición gubernamental	

Rumania.....	55
- Comentario general	

AREA DE SEGURIDAD SOCIAL

Reino Unido.....	58
- Fallo sobre las pensiones ocupacionales	

ÁREA DE MERCADO DE TRABAJO

EMPLEO/DESEMPLEO

Alemania.....	61
- Informe sobre la efectividad de la modernización de la prestación de servicios en el mercado laboral	

Bélgica.....	64
- Política de empleo : proteger la competitividad y aumentar la oferta de empleo	
- Informe sobre el paro en enero de 2007	

Dinamarca.....	72
- Situación actual del mercado laboral danés	

EE.UU.....	78
- Situación del empleo en febrero	

Francia.....	81
---------------------	-----------

- Contrato de inserción en la vida social
- Empleo de los activos entre 50 y 64 años en 2005
- El empleo de los discapacitados

Países Bajos.....	90
--------------------------	-----------

- Datos sobre el empleo en los Países Bajos

ÁREA DE RELACIONES LABORALES Y CONDICIONES DE TRABAJO

RELACIONES LABORALES

Bélgica.....	97
---------------------	-----------

- Las vacaciones senior

Francia.....	101
---------------------	------------

- Convenio entre la Agencia Nacional de Empleo y la Alta Autoridad para la Lucha contra las discriminaciones

Italia.....	104
--------------------	------------

- Encuesta del ISFOL sobre calidad del trabajo en 2006
- Encuesta sobre retribuciones

NEGOCIACIÓN COLECTIVA

Dinamarca.....	108
-----------------------	------------

- Renovación de los convenios colectivos del sector privado para 2007

Francia.....	117
---------------------	------------

- Reforma del diálogo social
- Organos representativos de personal

ÁREA DE ASUNTOS SOCIALES Y SERVICIOS SOCIALES

Alemania.....127

- Estadística sobre la dependencia en Alemania-2005
- La evaluación del grado de dependencia en el seguro alemán
- Familias en Alemania: ayudas, prestaciones, y situación económica

Francia.....153

- Propuestas para conciliar la vida profesional y familiar*

Italia.....156

- Ser madres en Italia. Encuesta del ISTAT*

AREA DE MIGRACIONES

Dinamarca.....174

- Tendencias en la política de extranjería

Italia.....181

- Estudio sobre la aportación de los extranjeros a la economía nacional

ESPAÑA

INDICADORES

- Indicadores de coyuntura socioeconómica - febrero 2007.....**188**
- Cuadros en materia de Seguridad Social -febrero 2007.....**190**

* 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**

BELGICA

DESARROLLO DE LA ECONOMIA BELGA EN EL 2006¹

En el 2006, el desarrollo de la economía belga ha sido favorable -entre el 2001 y 2005 fue más variable-. El PIB real subió del 1,5% al 3%, alcanzando la tasa más alta de los seis últimos años. Si bien el sector de la construcción ha tenido un ascenso especialmente fuerte (8%), todas las ramas de actividad, incluida la industria, han participado en el crecimiento. La economía belga fue llevada, principalmente, por la demanda exterior que, a su vez, robusteció el requerimiento interior. La exportación de bienes y servicios se activó en el transcurso del año hasta alcanzar el 3,4% de su volumen.

Respecto a la mejora empresarial, en el pasado ejercicio, ha continuado intensificándose y, su capital fijo aumentó en un 4,4%. Durante los dos años anteriores, la recuperación de las inversiones se realizó en el sector de servicios, principalmente, transporte marítimo y servicios logísticos, en el 2006 se ha ampliado a la industria manufacturera. Además de los matices ya reflejados, la rentabilidad empresarial también se incrementó con la regresión de la tasa de endeudamiento y crecimiento de su liquidez. En cuanto a la contratación de personal, las empresas han incrementado la tasa ocupacional en un 1,1% (46.000 unidades). El paro, sin embargo y debido al fuerte incremento de la población activa, no ha tenido gran variación (8,5 a 8,3%).

El ingreso real disponible de las familias se incrementó en un 2,7%, llevado principalmente tanto por el crecimiento del empleo como por la coyuntura económica de los trabajadores autónomos y aplicación de la última fase de la reforma fiscal. El consumo privado se aumentó en un 2,4%. Las posibilidades del mercado de empleo han hecho que la tasa de ahorro no haya tenido gran variación. Una gran parte del capítulo del ahorro se invirtió en la construcción y renovación de viviendas. Las inversiones en estos fines aumentaron un 4,8% en el año de referencia.

Los precios al consumo se mantuvieron relativamente estables en el 2006 (2,3%) con, no obstante, una gran diferencia entre el primer (2,6%) y último (1,9%) trimestre del año.

En el sector privado, el coste salarial por hora permaneció en el 2,4%, es decir que pese a la reducción de las cotizaciones patronales de seguridad social, el ritmo de crecimiento fue similar al de los dos años anteriores. La indexación salarial (1,8% contra un 2,2% en 2005)) se retuvo con la reforma realizada para el cálculo del índice salud. Los aumentos convencionales, sin contemplar la indexación, han sido moderados tal y como establecía el Acuerdo Interprofesional. El permanente rebote de la productividad también redujo el incremento de los costes salariales pero, como Alemania tuvo una moderación salarial más rigurosa, la evolución belga superó, por tercera vez consecutiva, él de los tres países de su entorno, por lo que la competitividad de las empresas belgas se ha deteriorado aún más con relación a los países vecinos.

¹ Fte.: INFORME 2006 DEL BANCO NACIONAL BELGA Análisis del Gobernador, Guy Quanden

Debido al envejecimiento de la población sólo se podrá aumentar el nivel de vida belga si se incrementa la tasa de empleo y la de productividad y se hacen las previsiones oportunas para una correcta trayectoria económica en el país. Aunque ya se han hecho bastantes mejoras al respecto (Pacto entre generaciones; promoción del empleo y de la formación; acompañamiento de los desempleados, etc.), hay que continuar avanzando ya que se precisa una estrategia coherente, con objetivos a medio y largo plazo y ello por parte de todas las autoridades públicas y niveles del poder.

El programa nacional de reforma que, por primera vez se definió para el período 2005/2008 en el marco de la estrategia de Lisboa, debe profundizarse y ponerse en marcha cuanto antes con medidas sostenibles para, principalmente, las áreas de finanzas públicas, mercado de empleo y políticas estructurales.

En el pasado 2006 se han cerrado las cuentas estatales belgas con un pequeño excedente presupuestario que, pese a la pequeña diferencia, rebasó el objetivo marcado por el programa de estabilidad. El resultado ha sido similar a la media de los otros países de la zona euro (sólo Finlandia, España, Irlanda y Países Bajos lograron equilibrar sus cuentas). A pesar de lo anterior, la tasa del endeudamiento público belga se redujo por debajo del 90% del PIB, un tercio menos que en 1993.

El sistema de recurrir a medidas no periódicas (a razón de un 0,7% del PIB), de las que algunas son de naturaleza a endeudar los futuros presupuestos, contribuyó positivamente en el saldo de 2006. A partir de 2007, los excedentes presupuestarios estructurales de crecimiento (contemplado en el programa de estabilidad) deberán respetarse más rigurosamente para poder incrementar el excedente primario y, así paliar la tasa mayor de interés de la deuda pública.

Es más, habrá que sustituir las operaciones no recurrentes por medidas sostenibles. Ahora bien, la trayectoria reflejada en el programa de estabilidad debe considerarse como mínimo ya que, reduciendo rápidamente la tasa de endeudamiento público, se liberaran fondos que pueden soportar el (previsible) aumento de las pensiones y de los cuidados sanitarios.

También el esfuerzo presupuestario estaría mejor repartido en el tiempo y se podría repartir mejor entre las distintas generaciones. Para fortalecer la base económica y la protección social, las autoridades han de realizar más arreglos como, por ejemplo, ayudar para que suba la tasa de empleo, incrementar la productividad y desarrollar un modelo sostenible, con una gestión lógica, de los capítulos de los ingresos y los gastos.

En cuanto a las cargas fiscales y parafiscales que incurren sobre el empleo, del 44% de la masa salarial en 1988, se redujeron por debajo del 42% en el pasado ejercicio (siguen siendo de entre las más altas de Europa). Hay que prever nuevas reducciones de esta índole pero, compensando su alcance en los presupuestos públicos que podría ser con, por ejemplo, la ampliación de impuestos sobre los productos nefastos para la salud o medioambiente o, incluso, eliminando privilegios fiscales.

Todos los niveles del poder tienen su parte de responsabilidad a cerca de las finanzas públicas. Tal y como se puso de manifiesto en el informe del FMI sobre Bélgica, independientemente del grado de descentralización que tenga el sistema federal deben reforzarse tanto la responsabilidad de los componentes como la coordinación. También se debe evitar que haya discrepancias sobre el reparto de competencias y recursos. Es más, en el caso de redefinir las competencias y/o métodos de financiación se debe realizar con miras a un mejor equilibrio.

EE.UU.**INFORMES ECONÓMICOS DEL PRESIDENTE DE LOS ESTADOS UNIDOS Y DE SU CONSEJO DE ASESORES ECONÓMICOS**

Como todos los años durante el mes de febrero, el presidente de los Estados Unidos remitió su informe económico al Congreso. El informe se acompaña con el elaborado por el Consejo de Asesores Económicos. Este segundo documento, que es complemento y apoyo del primero, recoge con mayor detalle y extensión las explicaciones de las propuestas presidenciales y analiza y desarrolla las razones que han llevado al presidente a seleccionar sus asuntos prioritarios y las propuestas referidas a los mismos.

Hacemos a continuación un resumen y comentario de las materias de ambos informes que tienen mayor relación con los ámbitos de actuación del Ministerio de Trabajo y Asuntos Sociales. Los dos informes están disponibles y se pueden descargar íntegramente en la página www.gpoaccess.gov

Las apenas tres páginas en que se plasma el informe presidencial sirven de resumen e índice de muchos de los asuntos que aborda el detallado análisis de su equipo asesor. Como comentario general, ambos documentos parten de la favorable coyuntura de la economía norteamericana, lo que se achaca a la aplicación de los principios del mercado y los bajos niveles impositivos, para señalar a continuación cuatro áreas clave para el mantenimiento de la flexibilidad y el dinamismo: La eliminación de las barreras comerciales en el marco de la Ronda de Doha y el trabajo de la OMC;

La reforma del tratamiento fiscal de los seguros privados de asistencia sanitaria y el establecimiento de ayudas públicas para quienes no pueden costeárselos; La diversificación de las fuentes de energía para satisfacer las necesidades de la economía, de la seguridad nacional y el respeto al medio ambiente (el presidente ha propuesto una reducción del 20 % en el consumo previsto de gasolina para los próximos diez años); y la importancia del sistema educativo para el mantenimiento de la competitividad del país. Se anuncia en este apartado la reautorización de la ley “No Child Left Behind” (Ningún niño desatendido o dejado atrás) que se aprobó inicialmente para un periodo de cinco años.

La competitividad y el impulso de la productividad aparecen como ejes fundamentales de la estrategia económica y son las claves sobre las que giran ambos informes. En ellas se plantean apoyar las políticas favorables al crecimiento, entre las que se incluyen expresamente la Iniciativa para la Competitividad Americana y una reforma general de la normativa sobre inmigración. El mensaje político de fondo es que más libertad, menos regulación y menos impuestos son las claves para mantener un modelo de crecimiento basado en el impulso y la capacidad de las economías privadas.

Nueve capítulos y poco más de 200 páginas dan forma al informe del Consejo de Asesores Económicos. La revisión de las principales variables económicas durante 2006 y las previsiones a corto plazo ocupan el primer capítulo; el segundo se dedica al crecimiento de la productividad; el tercero a la política fiscal a favor

del crecimiento; el cuarto a los desafíos fiscales que enfrenta el principal sistema público sanitario (Medicare); el aseguramiento del riesgo de catástrofes es analizado en el quinto; el sexto aborda el sector transporte desde el enfoque de las necesidades y prioridades energéticas y la utilización de las infraestructuras; el séptimo capítulo trata de los mercados de divisas y las tasas de cambio; el comercio internacional y las inversiones son la materia del octavo; el noveno, por último, vuelve sobre la inmigración, uno de los asuntos de mayor trascendencia en la política interna y una de las cuestiones en las que el presidente ha intentado lanzar una reforma que, hasta ahora, no parece que vaya a ver la luz.

Indicadores económicos y previsiones

El análisis de la evolución reciente de los principales indicadores económicos y las previsiones a corto plazo se abren en el capítulo primero con un panorama especialmente favorable y optimista: El crecimiento económico en los últimos años ha superado la media histórica y es el mayor entre las grandes potencias mundiales. Enero de 2007 significó el cuadragésimo primer mes de crecimiento ininterrumpido, periodo durante el que se crearon 7,4 millones de empleos.

En términos anuales, cinco años de crecimiento a una tasa del 3,6% anual que se deben fundamentalmente, según el informe, a la política favorecedora del crecimiento y que se concreta en reducciones fiscales, reducción de la regulación y apertura de los mercados de bienes y servicios. El alza de los precios del petróleo y las dificultades del mercado inmobiliario son las principales dificultades registradas en 2006 y las que se prevén para el futuro inmediato, manteniéndose la expectativa de expansión para 2007 (lo que de manera creciente está siendo cuestionado por bastantes analistas) aunque con una reducción de su intensidad, que se señala que se mantendrá en torno al 3%.

Los puntos clave del capítulo son:

- El crecimiento real del PIB durante 2006 alcanzó el 3,4%, superando el 3,1% del 2005. En 2006 la demanda agregada cambió ligeramente la tónica de años anteriores, registrando una evolución más favorable de las exportaciones y de la inversión en capital fijo de las empresas y el registro negativo de la construcción residencial, que había sido, junto con el consumo interno, el verdadero motor de la economía en los últimos años.
- Fortaleza del mercado de trabajo, con una creación de empleo durante 2006 de casi 2.250.000 puestos de trabajo y una tasa de desempleo del 4,5%. Un ligero repunte del paro hasta la proximidad del 5% se prevé para 2007. Los ingresos por hora se incrementaron el 1,7% durante el periodo.
- El alza de los precios de la energía, que alcanzó su pico durante agosto para después declinar marcó el IPC y la inflación. La inflación subyacente paso del 2,2% en 2005 a 2,6% en 2006.

Junto con comentarios sobre consumo y ahorro (el consumo sigue siendo superior a los ingresos disponibles, lo que viene siendo el patrón de los últimos quince años y en 2006 supuso la caída del ahorro en un punto porcentual. El incremento de la riqueza, el aumento de los precios energéticos y el descenso del desempleo serían las principales causas del mayor endeudamiento durante el año. Se estima que el consumo crezca durante 2007 un 3%, de manera algo más moderada que en los últimos años), gastos energéticos, construcción y precio de la vivienda (la caída en los volúmenes de construcción restó un 1,2% al crecimiento del PIB durante el segundo semestre de 2006 y seguirá teniendo efectos negativos durante 2007.

También descendió el empleo en el sector de la construcción, del que no se espera una recuperación hasta más allá de 2008), inversión empresarial, inventarios, compras públicas (se hace una breve reseña a la reducción del déficit público –asunto al que normalmente se dedica mucha mayor atención- al 1,9% del PIB durante 2006, frente al 3,6 de 2004 y 2,6 de 2005), sector exterior (crecimiento de las exportaciones al 9,2% y de las importaciones al 3,1. No se dan datos de 2006 sobre el déficit por cuenta corriente -7,0% del PIB durante 2005-, aunque se señala que creció más rápidamente durante los tres primeros trimestres que durante el cuarto), el capítulo se detiene con algún detalle en la evolución de cuestiones del mercado de trabajo y finaliza con un vistazo a las previsiones a medio plazo hasta 2012.

Por lo que se refiere al mercado de trabajo, se analiza la evolución del empleo, la productividad, la evolución de precios y salarios y las proyecciones de la población activa a futuro.

La creación de empleo se centró de manera casi exclusiva en el sector servicios (95% de los puestos de trabajo creados durante 2006. El sector supone ya el 83% del total del empleo). El sector secundario aportó el 5% restante de los nuevos empleos, lo que contrasta con su porcentaje del 17% del total de la población ocupada y mantuvo el descenso en su importancia relativa, cuestión que se extiende ya a las últimas cinco décadas.

Las mayores reducciones del desempleo se concentraron entre los trabajadores con más alto nivel formativo. Por razas, los asiáticos, latinos y negros registraron mayores descensos en las tasas de paro que los blancos. Se redujo más el desempleo entre las mujeres que entre los hombres. La duración media del paro descendió de las 8,5 semanas registradas en diciembre de 2005 a 7,3 semanas en diciembre de 2006. También se redujo el paro de larga duración.

Las previsiones de la administración para 2007 contemplan un incremento medio del empleo de 129.000 personas al mes (frente a los 187.000 de media en 2006) y una mayor desaceleración en los años siguientes en base al envejecimiento de la población y al descenso de la población activa. Las tasas previstas de desempleo son el 4,7% en 2007 y el 4,8% en 2008.

La productividad creció a una media anual del 3,9% entre 2002 y 2003 y del 2,6% en 2004 y 2005, considerando el informe que alcanzó su máximo de crecimiento en el tercer trimestre de 2006. La inversión

en nuevas tecnologías y las reformas en la organización empresarial se identifican como las principales razones de la buena evolución de un indicador que parece perder fuerza en los últimos meses (no dice nada de ello el informe. La productividad se incremento en apenas 1,6% durante 2006, según información conocida con posterioridad a la publicación del informe) y para el que se prevé una media anual de crecimiento del 2,6% en los próximos seis años.

Por lo que se refiere a la evolución de precios y salarios, se reseña que el IPC descendió durante 2006 hasta el 2,5% tras el registro del 3,4% en 2005. La inflación subyacente, por el contrario, paso del 2,2 al 2,6 durante el mismo periodo (los precios de los alquileres y el traslado tardío a otros productos de las alzas energéticas serían la principal explicación de ello). El salario por hora también registró mayores incrementos en 2006 que en el año anterior pasando su aumento del 2,9 al 3,2% (otras fuentes públicas sitúan el crecimiento en el 4,3%).

El crecimiento de las cargas sociales asociadas al salario se situó en el 3,1%, mientras que los costes laborales unitarios crecieron al 2,9%. La favorable evolución reciente de la productividad es la razón que explica la moderación de los costes laborales y se prevé que sea el factor que los siga conteniendo en 2007 aunque a corto plazo se estima un mayor crecimiento de los salarios al registrado en los últimos años.

La desaceleración de la favorable evolución de la productividad es, sin embargo, una posibilidad que se está ya manifestando y que el propio informe reconoce como el elemento fundamental en la reducción de los niveles de crecimiento del PIB durante el periodo 2007-2011. El menor crecimiento de la productividad se relaciona con el descenso de la población activa derivado del envejecimiento y de la jubilación de la generación del “baby boom” posterior a la segunda guerra mundial. Actualmente, la tasa de participación desciende de manera abrupta a partir de los 62 años (edad mínima para el cobro de prestaciones de vejez y que es elegida por el 40% de los trabajadores, lo que no significa necesariamente que abandonen totalmente la actividad, ya que esta es compatible con el cobro de la pensión de jubilación).

La previsión del informe es que las tasas de participación descenderán aproximadamente un 0,3% anual. Un descenso de tal magnitud podría alterar ampliamente algunos comportamientos del mercado de trabajo. La respuesta al descenso en la oferta de trabajadores con experiencia y cualificación es previsible que presione a los salarios al alza y al aumento del tiempo de trabajo. La inversión empresarial tendería a centrarse en áreas que supongan ahorros en la utilización del factor trabajo y la presión inmigratoria recibiría un aliciente añadido. El propio informe reconoce, sin embargo, que quizás los efectos sean más reducidos y endógenos y que las propias personas maduras acomoden su participación a las oportunidades del mercado y aumenten las tasas de participación previstas.

La productividad y su evolución

El capítulo segundo aborda de manera monográfica la productividad y su evolución, lo que se hace en la mayor parte de su contenido desde un punto de vista teórico y con explicaciones referidas al pasado más o

menos reciente pero sin analizar el descenso que se viene produciendo en los últimos meses ni presentar una estimación detallada de la evolución prevista. Del pasado reciente, el informe, tras recordar que la evolución de la productividad se estima de manera diferente en los Estados Unidos (no se incluye el sector agrario ni las administraciones públicas) que en Europa, analiza qué parte del crecimiento de la productividad ha correspondido al incremento de la inversión, a la mejora del capital humano y a la organización del trabajo. La aportación de una mano de obra cada vez más cualificada ha sido relativamente estable y constante, mientras que la mayor utilización de capital fue el elemento fundamental entre 1995 y 2000 (sobre todo, debido a la inversión en nuevas tecnologías) y una más eficiente organización empresarial sería el factor preponderante en el periodo 2000-2005.

La contención salarial, la presión de las cargas sociales asumidas por las empresas y la desigual distribución de los beneficios de la mejora productiva entre los trabajadores (los más cualificados han sido los más beneficiados) serían características de un periodo en que la evolución de la competitividad ha favorecido a los Estados Unidos frente al resto de los países desarrollados. Ello se explicaría por la adopción más temprana e intensa de la utilización intensiva de los recursos informáticos, la mayor utilización de capital y la reorganización de la gestión empresarial. La apertura exterior, la flexibilidad laboral y la facilidad para emprender nuevos negocios serían los mecanismos que lo han permitido y para los que se plantean las implicaciones políticas con las que se cierra el capítulo.

A modo de preguntas y propuestas, se señala que para mantener el ritmo y el atractivo de la inversión empresarial deberá actuarse con las políticas fiscales, reduciendo al máximo el gravamen sobre las ganancias de capital (se propone hacer permanentes las reducciones que hoy son temporales); para favorecer la inversión en capital humano se apunta también a la reducción de impuestos sobre los salarios y a la mejora de la educación y cualificación; en tercer lugar se apunta la necesidad de favorecer la inversión extranjera para lo que se deberán eliminar las barreras al libre comercio y en cuarto lugar se recuerda la importante relación entre innovación, educación y espíritu empresarial (se hace mención en relación a ello a las iniciativas presidenciales de incremento de la inversión pública en investigación básica y en mejora de los niveles educativos en matemáticas y ciencias).

Reformas fiscales

El tercer capítulo recuerda las reformas fiscales realizadas por la actual administración y llama la atención sobre la necesidad de convertirlas en permanentes, ya que muchas de ellas son provisionales y tienen fecha de finalización. La eliminación de distorsiones en el mercado y la reducción de las cargas fiscales de los rendimientos de capital pueden añadir un 8% al crecimiento a largo plazo, según el informe. Se considera que las reformas aprobadas desde 2001 son el motor de la buena situación económica, lo que se debería considerar a futuro.

Reformas de los programas públicos sanitarios

La situación del principal programa público de asistencia sanitaria (Medicare, que facilita asistencia sanitaria y farmacéutica para jubilados y determinados casos de incapacidad) se aborda en el cuarto capítulo. La cuestión sobre la reforma de los programas públicos sanitarios y la extensión de la cobertura sanitaria a la totalidad de la población son parte fundamental del debate nacional en estos momentos².

El informe de los asesores económicos inicia su análisis de la misma manera que lo hizo el presidente en su último discurso sobre el estado de la nación, señalando que el actual sistema es insostenible. También el informe recoge la propuesta de reforma de la fiscalidad sobre los seguros sanitarios que lanzó el presidente Bush en el mencionado discurso.

Tres son las premisas de las que parte el análisis contenido en el informe:

- Los actuales programas que generan derechos económicos para los ciudadanos (pensiones de la seguridad social y los programas públicos sanitarios) son insostenibles en sus términos actuales.
- El crecimiento de Medicare se debe fundamentalmente al envejecimiento de la población y al incremento de costes asociados sobre todo los referidos a la incorporación de nuevas tecnologías aplicadas a la sanidad.
- Una adecuada incentivación de quienes intervienen en el mercado sanitario puede redundar en un mejor servicio al ciudadano y en la reducción de costes de Medicare.

Los gastos directos derivados de los programas públicos de sanidad y pensiones suponen ya el 40% del presupuesto federal. A ello hay que añadir la aportación de los Estados al programa de asistencia sanitaria para indigentes y la merma en los ingresos derivada de las exenciones fiscales por contratación de seguros sanitarios privados. En porcentaje sobre el PIB los gastos en asistencia sanitaria (pública y privada) superan ya el 16% (el equivalente a un 3% corresponde a Medicare), la proporción más alta de todos los países del mundo, lo que contrasta con el hecho de que los Estados Unidos son el único país de la OCDE que no tiene un sistema de cobertura sanitaria universal.

Medicare funciona como un sistema de seguro en el que a cambio de una aportación durante su vida activa, los beneficiarios reciben asistencia sanitaria y farmacéutica a partir de su retiro. Los poderes públicos reembolsan los gastos mediante tarifas por servicio a los hospitales y médicos. La parte correspondiente a gastos hospitalarios de Medicare (la denominada parte A, la única que es obligatoria) se financia con las cotizaciones de empresarios y trabajadores en activo (el tipo de cotización es el 2,9%, correspondiendo un 50% de la aportación al empresario y el otro al trabajador), fondos aportados por el presupuesto federal y aportaciones de los interesados por el pago de servicios. El sistema es de reparto, con lo que los cotizantes de cada momento pagan la “factura” de los beneficiarios (jubilados y pensionistas) y se accede a él una vez

² Ver Actualidad Internacional Sociolaboral nº 99, pág. 62

que se han cotizado un mínimo de 40 trimestres. De producirse un exceso de ingresos sobre los gastos, el remanente pasa a un fondo que asume las insuficiencias en los ejercicios en que estas se produzcan.

La situación actual del sistema refleja un constante crecimiento de su coste tanto en términos absolutos como relativos sobre el PIB, desde su creación en 1965. En 2005 supuso casi el 3% del PIB y la previsión lo eleva al 11% para 2080. El fondo que juega como reserva del sistema está previsto que se agote en 2018 y para mantener el equilibrio a largo plazo entre ingresos y gastos se estima que habría que incrementar el tipo de cotización del 2,9 al 6,4% o reducir el nivel de gastos en un 51%. En términos comparativos, la situación de Medicare es más grave que la del sistema de pensiones (en el que pasar del actual tipo de cotización del 12,4% al 14,4% garantizaría la solvencia para los próximos 75 años).

Las implicaciones del previsto crecimiento de los gastos por cuidados de larga duración y atención domiciliaria y las crecientes aportaciones federales que el otro gran programa público (Medicaid, que brinda asistencia sanitaria a indigentes) exigirá de forma cada vez más intensa completan el panorama, para el que el informe plantea un escenario de reforma en el que el alza de las cotizaciones o de impuestos es rechazado desde el primer momento por las consecuencias negativas que ello supondría para la actividad económica general.

Las razones que explican el incremento del gasto se identifican con el envejecimiento de la población, lo que se plasma en la relación entre cotizantes y beneficiarios. Los cotizantes eran 4,6 por cada beneficiario en 1965 y pasaron a 3,8 en 2005. Se prevé que en 2050 la relación sea de 2,2 a 1. La retirada de la generación del “baby boom” acelerará el proceso de dependencia. El avance en la utilización de las nuevas tecnologías es la razón que se utiliza para explicar el incremento del gasto por beneficiario que es mayor que en el resto de los países desarrollados, diferencia que se achaca a la mayor renta y riqueza norteamericana sin entrar en ningún análisis o mayor consideración al respecto.

La contención y control del gasto se cifra a la mejora de la eficiencia en el sistema, mediante la eliminación de situaciones de sobreprotección o consumo excesivo de los recursos y servicios y la mayor utilización de medidas preventivas, para lo que se propone la incentivación a los proveedores sanitarios y compañías aseguradoras (quienes mayoritariamente gestionan el sistema al no existir una red pública hospitalaria). Mejoras en la información, primas a quienes presten mejores servicios y mayor competencia son los mecanismos que lo permitirían.

Con todo, el programa “estrella” de las propuestas presidenciales y que se recoge en el informe es el referido al tratamiento fiscal de los gastos por la contratación de seguros sanitarios. El 70% de los trabajadores norteamericanos y sus familias tiene cobertura sanitaria prestada en función de seguros sanitarios pagados en todo o en parte por sus empleadores (la cobertura sanitaria no es una obligación empresarial pero es práctica habitual incluirla en la negociación colectiva o contratación individual, sobre todo en la empresa de tamaño grande). En la actualidad todos los gastos en los que incurran por este concepto tanto las empresas como los trabajadores por cuenta ajena son desgravables. La propuesta ahora

presentada supone limitar la desgravación al gasto de 15.000 dólares al año por familia (7.500 por individuo) y extenderlo a todos los ciudadanos (no solo a las empresas y los trabajadores por cuenta ajena).

La propuesta se presenta como neutral a efectos fiscales, pretendería eliminar los incentivos al crecimiento descontrolado de los gastos médicos y favorecer la contratación de seguros sanitarios por una gran parte de la población que actualmente no tiene cobertura. En el discurso sobre el estado de la nación, el presidente completó el contenido de la misma con el anuncio de subvenciones públicas para aquellos que no pudieran costearse un seguro sanitario.

Sin entrar en grandes consideraciones técnicas ni en mayor detalle de lo planteado por el presidente Bush, la gran mayoría de los analistas y de la clase política consideran que el plan presidencial ha nacido muerto y que no es la solución para la extensión de la cobertura sanitaria a la mayoría de la población. Al menos, se reconoce que el presidente ha tomado una iniciativa para iniciar el debate sobre uno de los mayores problemas de la economía norteamericana. Que lo haya hecho en un momento de gran debilidad política y en el que la preparación de las elecciones presidenciales de 2008 añade una gran dificultad a las posibilidades reales de aprobación de una reforma de la complejidad y trascendencia requerida para esta cuestión, no deja de evidenciar su urgencia y necesidad.

Inmigración

El último capítulo del informe se dedica a otro de los asuntos que están marcando los principales debates de la política interna del país: la inmigración. El informe se centra sobre todo en consideraciones de carácter económico y gira sobre el reconocimiento del mal funcionamiento de la actual normativa, el creciente número de inmigrantes irregulares y la necesidad de reformas.

Cuestión esta última reiteradamente planteada por el presidente Bush durante su segundo mandato³ y para la que no ha conseguido un apoyo suficiente en el Congreso (la nueva y reciente mayoría demócrata alentaría a los más optimistas y a quienes han identificado las mayores dificultades para la reforma con la postura de los sectores más reaccionarios del Partido Republicano a considerar que el cambio normativo es ahora más fácil).

El informe mantiene una permanente visión positiva de los efectos de los inmigrantes para la economía y sociedad norteamericanas. Las consideraciones claves del capítulo son:

Las diferencias entre las economías desarrolladas y las de los países en vías de desarrollo (que se traducen en diferencias de oportunidades y de niveles de vida) crean fuertes incentivos para las migraciones laborales. Una vez iniciados, los movimientos migratorios tienden a hacerse permanentes porque los inmigrantes que se consiguen establecer ayudan y atraen a nuevos inmigrantes, los empleadores se

³ Ver Actualidad Internacional Sociolaboral nº 95, pág. 145

familiarizan con el grupo y las leyes favorecen la reagrupación familiar. Por ello, se reconoce que en las próximas décadas se mantendrá una gran oferta de potenciales inmigrantes.

El hecho de que los inmigrantes en su conjunto hagan significativas aportaciones a la economía norteamericana no es contradictorio con que determinados grupos de trabajadores estadounidenses se vean perjudicados por la entrada de inmigrantes. Los inmigrantes se concentran en los dos extremos de los niveles de cualificación y para entender cabalmente sus efectos sobre el mercado de trabajo es necesario considerar los niveles de cualificación de los trabajadores extranjeros, los efectos de su presencia sobre los salarios y las respuestas de acumulación de capital en detrimento del factor trabajo adoptadas por algunos empleadores.

Una reforma general de la actual normativa migratoria puede ayudar a asegurar una inmigración ordenada, legal y en beneficio de la economía nacional.

Destacamos a continuación algunos puntos del desarrollo de estas consideraciones clave que hace el noveno capítulo del informe.

La inmigración hacia los países desarrollados es una de las constantes de nuestro tiempo, como lo es la consecuente presión migratoria que estos deben enfrentar y gestionar. Las diferencias salariales entre los Estados Unidos y el resto del mundo (6 a 1 con el principal país emisor de inmigrantes –México–), la importancia de las remesas de los inmigrantes para sus familias y economías nacionales (se estima que un 10% del total de los ingresos de los inmigrantes fueron remitidos a sus países durante 2006, lo que supone unos 450.000 millones de dólares). La progresiva reducción del coste de los transportes son un factor añadido que favorece la inmigración. Los canales preferentes para su ordenación en los Estados Unidos (reagrupación familiar y, en menor medida, alta cualificación laboral) se han mostrado claramente insuficientes y las necesidades se han cubierto por la inmigración irregular.

Cuatro lecciones se extraen de la historia de la inmigración hacia los Estados Unidos (la población extranjera alcanza su máximo histórico en porcentaje sobre el total de la población en 1870 -14,4%-). Hoy se sitúa en el 12,5): primera: la inmigración ha reflejado siempre el relativamente alto nivel de productividad del país, lo que sería un reconocimiento de su éxito y eficiencia económicos; los flujos migratorios tienden a auto perpetuarse; segunda: los costes de la aventura migratoria se reducen claramente si los amigos o la familia ayudan a su realización; tercera: las regiones que están en fases de modernización y desarrollo generan a menudo crecientes volúmenes de inmigración.

El fenómeno migratorio requiere un mínimo de recursos e información que se encuentra más extendido en las sociedades con un cierto grado de desarrollo. México se utiliza como ejemplo del incremento potencial de la presión inmigratoria en las próximas décadas procedente de países que se están incorporando a las primeras fases del desarrollo; cuarto: el factor demográfico es otro de los elementos fundamentales para

conocer la realidad del fenómeno migratorio. La inmigración que llega a los Estados Unidos es mas joven que la sociedad norteamericana.

Las cuatro lecciones llevan a una conclusión: Las presiones migratorias van a ser una constante para los Estados Unidos durante el siglo XXI, lo que demanda la necesidad de una amplia reforma del actual marco legal.

La población activa extranjera legalmente residente en Estados Unidos significa el 15% del total de la fuerza laboral y desde 1996 ha contabilizado aproximadamente la mitad del empleo creado en el periodo. Los inmigrantes masculinos presentan una tasa de participación superior a la de los ciudadanos estadounidenses (81% frente a 72%), situación que se revierte para el caso de las mujeres (54% frente a 60%). También en desempleo se encuentran proporcionalmente menos inmigrantes masculinos y mas mujeres que entre sus contrapartes nacionales (4,1% es la tasa de desempleo masculino entre los inmigrantes frente al 5,3% de los nacionales. Para las mujeres inmigrantes la tasa de desempleo es el 5,4% frente al 5 de las estadounidenses).

Los trabajos en la construcción, servicio domestico, limpieza y hostelería presentan la mayor concentración de mano de obra inmigrante (en ellos están ocupados el 11% de los trabajadores extranjeros frente al 4% de los nacionales). California, Nueva York, Texas y Florida son los estados en los que vive y trabaja un tercio de los inmigrantes residentes en el país, aunque la inmigración se va extendiendo por toda la geografía del mismo (New Hampshire y Carolina del Sur son los estados en los que más ha crecido la presencia de inmigrantes, 50% entre 2000 y 2005).

Los niveles formativos de los inmigrantes vienen condicionados en gran medida por la política y normativa migratorias. Así, al concederse la gran mayoría de los permisos de residencia por razones de reagrupación familiar (mas del 66% del cerca del millón de los permisos concedidos anualmente), estos se dirigen mayoritariamente a ciudadanos latinoamericanos (sobre todo mexicanos) que suelen tener muy bajo nivel educativo. En el extremo opuesto se sitúan los inmigrantes autorizados precisamente por su excepcional valía y competencia profesional (unos 75.000 al año). Los trabajadores extranjeros están por ello concentrados en los niveles educativos más bajos y más altos. El 40% de los trabajadores con titulo de doctor en computación, matemáticas, ingeniería y ocupaciones científicas son extranjeros.

El indicador mas impresionante de la altísima contribución de los inmigrantes al conocimiento y al progreso de los Estados Unidos es el de los premios Nóbel obtenidos por extranjeros que trabajan y residen en el país (por ejemplo, un tercio de los premios Nóbel en medicina y fisiología concedidos entre 1901 y 2005 fueron a parar a profesionales nacidos en el extranjero y que trabajaban en Estados Unidos).

La influencia de la presencia de inmigrantes sobre los salarios de los nacionales no esta suficientemente acreditada. Reconociendo que puede ser negativa para trabajadores de muy escasa cualificación y citando recientes investigaciones, el informe señala sus efectos favorables para los ingresos de los profesionales

mas cualificados y su influencia positiva general sobre la competitividad y el incremento en los volúmenes generales de contratación.

Acudiendo a las investigaciones que recientemente se han llevado a cabo sobre la cuestión, el informe reconoce que una estimación realista de la inmigración en situación irregular la sitúa entre los 11 y los 12 millones de personas. Los irregulares entrarían mayoritariamente (entre un tercio y la mitad) en el país de forma regular y caerían en la irregularidad al sobrepasar los periodos para los que son inicialmente autorizados a permanecer (fundamentalmente como turistas). Entre los irregulares, casi todos los hombres trabajan, incluso en mayor proporción que los nacionales (94% de tasa de participación frente a 83%), mientras que las mujeres se dedican con mayor intensidad a las labores del hogar y registran una menor tasa de participación (54%, inferior a las de las nacionales -72%-).

Los niveles formativos de los irregulares suelen ser muy bajos y su empleo se concentra en trabajos agrícolas, construcción, instalaciones, reparaciones y servicio domestico. La gran mayoría de los irregulares proceden de México (56% ó 6,2 millones) y de otras zonas de Latinoamérica (22% ó 2,5 millones) y suelen ser hombres adultos que en más del 35% de los casos viven sin formar una familia. Se estima que 1,8 millones de niños están en situación irregular y que aproximadamente 3,1 millones de niños nacidos en los Estados Unidos (y por lo tanto estadounidenses) viven en hogares donde al menos uno de los padres es inmigrante irregular.

El capitulo y el informe en su totalidad se cierran con las propuestas de reforma del sistema migratorio que reiteradamente ha presentado el presidente Bush: combinar el reforzamiento del control fronterizo (se citan los avances realizados en tal sentido: incremento de fondos para la seguridad fronteriza –dobladados de 2001 a 2007-, despliegue de agentes fronterizos entre los que se incluyen 6.000 miembros de la Guardia Nacional, incremento de las plazas en los centros de detención y superación de la practica de “detención y liberación” de los inmigrantes detenidos), el control del trabajo de los irregulares (mediante el establecimiento de un sistema fiable de identificación de los inmigrantes, lo que será posible por la conexión de los datos de la seguridad social e inmigración y la creación de documentos de identidad a prueba de falsificación).

Establecimiento de sanciones para los empleadores que contraten irregulares y el lanzamiento de un programa temporal de trabajadores que permita la legalización de la situación de aquellos que no hayan contravenido la ley, acepten el programa y paguen una multa. Esta última medida es la más polémica y la que mantiene en vía muerta las propuestas presidenciales, desde su presentación en enero de 2004.

La ultima reflexión del documento se dedica a criticar las posibles reformas que solo incidiesen en alguno de los apartados citados anteriormente como necesarios para una reforma integral (control de fronteras combinada con una solución –regularización de uno u otro tipo- para los irregulares que ya se encuentran en el país). Soluciones parciales que sólo buscarían reforzar la seguridad en frontera y que es, dicho sea de paso, lo único que se ha pretendido hacer en los últimos tiempos.

FINLANDIA

EL GOBIERNO CELEBRA EL LOGRO DEL OBJETIVO DE EMPLEO

En una rueda de prensa el 24 de enero de 2007 representantes del Gobierno finlandés declararon que su objetivo de crear 100.000 trabajos nuevos durante su periodo de mandato⁴ sería alcanzado y posiblemente hasta se sobrepasaría antes de las elecciones parlamentarias el 18 de marzo de 2007.

La ministra de Trabajo Tarja Filatov (socialdemócrata) dijo que actualmente había 95.800 personas más empleadas, en comparación con la época en que el Gobierno actual accedió al poder en junio de 2003.

Según las cifras de la Estadística de Finlandia (Statistics Finland) publicadas en enero de 2007, representando diciembre de 2006, la tasa de empleo se situó en 69.1 por ciento, el nivel más alto durante todo el tiempo en poder del Gobierno actual. En diciembre de 2006 el número de personas con empleo había subido en 59.000 personas comparado con diciembre del año anterior (2005). El aumento de personas con empleo, también significa que el número de personas paradas solicitando empleo ha bajado.

Para celebrar las buenas noticias sobre el objetivo del empleo, el Grupo Parlamentario del Partido del Centro invitó a los periodistas a una rueda de prensa con café y bollos.

“Esto puede bien haber sido el mejor Gobierno de todo el periodo de independencia”, dijo el presidente del grupo parlamentario del Centro, Timo Kalli, con entusiasmo.

El primer ministro Matti Vanhanen (Centro) se mostró más sereno, admitiendo que el Gobierno no se merecía todo el crédito, haciendo que las empresas y los municipios también habían ayudado a mejorar la situación. Sin embargo, Vanhanen hizo hincapié en el hecho que el Gobierno había preparado la plataforma para las mejoras.

El primer ministro enfatizó también que algunos de los trabajos eran temporales, pero subrayó que hasta un trabajo temporal era mejor que no tener ningún trabajo del todo.

El ministro de Finanzas Eero Heinäluoma (socialdemócrata) dijo que además de la política económica exitosa, el “acuerdo de ingresos de larga duración” (long-term incomes agreement) merecía su crédito; este acuerdo fue “una posición decisiva” en esta materia según el.

“La fase más difícil es la que tenemos por delante. La conclusión que se puede tomar es que no nos podemos dar el lujo de cortar el empleo subvencionado”, dijo el ministro de Finanzas Eero Heinäluoma. Hizo

⁴ Periodo de mandato del primer ministro Matti Vanhanen y su Gobierno desde el 24 de junio de 2003. Helsingin Sanomat – Internacional Edition 24.1.2007.

la observación de que Finlandia solamente tiene la mitad del empleo subvencionado si se compara con Suecia y Dinamarca.

Además el ministro de Finanzas Heinäluoma subrayó que no era aceptable que la gente se quedara fuera del mercado laboral permanentemente y que se quedara marginalizada. El hecho que la gente tuviese la oportunidad de obtener una formación y un empleo subvencionado también podría mejorar sus posibilidades de obtener un empleo permanente, observó el ministro.

Comentarios de la oposición

Como era de esperar se quejó la oposición. El presidente de la oposición del Partido de la Coalición Nacional, Jyrki Katainen criticó la política de empleo del Gobierno diciendo que era como “una especie de juegos de manos”. Dijo que el Gobierno no había cumplido con el entrenamiento de aprendizaje y con su apoyo para el sector privado. También dijo que era verdaderamente asombroso que los niveles de empleo no hubieran subido durante esta alza económica. Katainen también notó que ha habido un “crecimiento vertiginoso” en el empleo de corta duración.

El presidente de la Alianza de la Izquierda, Martti Korhonen, dijo que el Gobierno actual había “fallado completamente”, porque de hecho, según él, “el número de horas trabajadas se está actualmente bajando”. Desde el punto de vista de Korhonen: “Si se trabaja una hora por semana, esto significa que la persona está empleada según la estadística del Gobierno”.

Osmo Soininvaara de la Liga Verde comentó que había “un cambio hacia el trabajo a tiempo parcial en las cifras del Gobierno”. Notó también que el número de horas trabajadas no había aumentado durante la década presente. “Sin embargo, no se puede negar que el empleo ha mejorado”, reconoció.

PRESUPUESTOS GENERALES DEL ESTADO PARA 2007

Los presupuestos generales fueron aprobados por el Parlamento de Finlandia el día 20 de diciembre de 2006.

El objetivo del presupuesto de 2007 es subir el empleo. El aumento del empleo será subvencionado mediante bajadas de los impuestos y subidas de las asignaciones del Estado. Se hará especial hincapié en la mejora del funcionamiento del mercado laboral.⁵

⁵ Budget Review 2007, January 2007.

El crecimiento económico rápido continuará reforzando las finanzas del Estado

El aumento de la producción total siguió siendo rápido en el año 2006: la cifra de crecimiento se estima en un 5.9 por ciento. Algo del crecimiento se explica por el nivel de comparación con el año 2005, año en que el conflicto laboral dentro de la industria forestal ha reducido las cifras, pero, no obstante este hecho, el crecimiento fundamental ha sido robusto y extenso. Se espera que el crecimiento sea más lento en el año 2007 y que se situara en el tres por ciento. Desde hace algunos años el crecimiento del empleo ha sido fuerte, y, según las predicciones la tasa de empleo se situara en más del 69 por ciento en el año de 2007.

Tendencias de la economía nacional

	2003	2004	2005	2006	2007
PIB, precio de mercado Mil millones de euro	145.9	151.9	157.4	168.4	175
PIB, cambio de volumen %	1.8	3.5	2.9	5.9	3.0
Tasa de desempleo %	9.0	8.8	8.4	7.8	7.4
Tasa de empleo %	67.3	67.2	68.0	68.8	69.1
IPC, %	0.9	0.2	0.9	1.6	1.4
Tasa de interés de bonos de estado de 10 años, %	4.1	4.1	3.4	3.8	4.1

Finanzas públicas generales

El crecimiento económico rápido y la situación de empleo mejorada reforzaran la posición financiera de las finanzas públicas generales. Se estima que el superávit de las finanzas públicas generales aumenta en el año 2006, alcanzando casi el 3 por ciento con relación al PIB. En el año 2007 se espera que el superávit de las finanzas públicas generales siga alcanzando el 2.7 por ciento con relación al PIB. Las finanzas públicas generales incluyen, no solo el Estado y los municipios, sino el sector de pensiones de empleo con su superávit considerable también, y otros fondos de seguro social.

Incentivos para el crecimiento del empleo – énfasis sobre la movilidad laboral

El crecimiento del empleo ha sido fuerte durante los últimos años, pero problemas de “cuello de botella” en la oferta y demanda de empleo están poniendo en riesgo la continuación de esta tendencia.

Este presupuesto promueve la movilidad de la mano de obra de una manera regional y profesional de muchas maneras. El importe máximo de deducción de los impuestos por gastos de viaje será aumentado a EUR 7.000 del presente EUR 4.700. Además se introduce un subsidio de traslado sujeto a prueba, el nivel de compensación del subsidio de movilidad será subido y se ha propuesto que el subsidio de traslado se pague durante cuatro meses.

Además seguirán la implementación de las propuestas del tal llamado “grupo Tupo 2”, entre otros, facilitando la aplicación de la subvención del salario (o sueldo) y haciéndola más flexible para las empresas y a través del desarrollo del mercado laboral para los que son difíciles de emplear, mejorando las condiciones operacionales en los centros de servicio laboral. Los puestos estudiantiles dentro del entrenamiento profesional adicional organizados como entrenamiento de aprendizaje serán aumentados en 3.000 puestos estudiantiles hasta un total de 25.000 puestos estudiantiles.

Por decisión del Gobierno un total de EUR 30 millones serán reservados para apoyar a los municipios que sufren de cambios estructurales y grandes pérdidas de puestos de trabajo.

Soluciones fiscales para apoyar el empleo y los municipios

El empleo se sostiene a través de deducciones fiscales adicionales. El impuesto sobre la renta será reducida en un total de EUR 655 millones en 2007, como se acordó en el acuerdo de política de ingresos del año 2004. Se sostendrá también el empleo participando en un experimento de IVA (value added tax experiment) para los sectores de trabajo que requieren mucha mano de obra entre los años 2007 – 2010. Un impuesto reducido del 8 por ciento se aplicará a los pequeños servicios de reparaciones y a las peluquerías y los barberos.

Gastos presupuestarios por área administrativa, EURO mil millones

	2004	2005	2006	2007
Parlamento, Presidente y Gabinete del Primer Ministro	0.2	0.1	0.2	0.2
Ministerio de Asuntos Exteriores	0.8	0.8	0.9	1.0
Ministerio de Justicia	0.7	0.7	0.7	0.7
Ministerio de Asuntos Interiores	1.4	1.5	1.6	1.6
Ministerio de Defensa	2.1	2.2	2.3	2.2
Ministerio de Finanzas	5.1	5.5	5.8	6.0
Ministerio de Educación	6.0	6.1	6.5	6.6
Ministerio de Agricultura	2.6	2.7	2.8	2.6
Ministerio de Comunicaciones	1.9	1.8	1.8	1.8
Ministerio de Comercio e Ind.	0.9	1.0	1.0	1.0
Ministerio de AA.SS. y Salud	9.4	9.9	11.3	11.7
Ministerio de Trabajo	2.2	2.1	2.0	1.9
Ministerio del Entorno	0.7	0.7	0.8	0.7
Intereses de la deuda pública	2.4	2.3	2.2	2.3
Amortización de la deuda pública	-	3.8	1.5	0,0
Gastos presupuestarios	36.3	41.2	41.4	40.5

TOTAL				
Gastos presupuestarios en % del PIB	23.9	26.2	24.6	23.1

El Ministerio de Trabajo impulsa incentivos para activar los parados

El presupuesto general total del año de 2007 llega a unos EUR 40.5 mil millones y alrededor de EUR 1.9 mil millones corresponden al Ministerio de Trabajo.

La reforma de la subvención al mercado laboral que se comenzó a los principios del año 2006 seguirá. El objetivo es trasladar el enfoque de la subvención al mercado laboral de ser una prestación “pasiva” a ser una prestación “activa”. El empleo se mejorara y se fomentara el servicio de enlace entre la demanda y oferta de la mano de obra. La oficina estatal de empleo comenzara una colaboración con los servicios privados de empleo, y se espera que sea más rápido emplear a las personas y que se facilite llenar las vacantes. Desean incentivar a los solicitantes de empleo parados a que tengan una movilidad profesional y regional.

Se ha destinado EUR 1.938 mil millones al Ministerio de Trabajo. Corresponden a EUR 27 millones menos que en los presupuestos generales del año 2006. La reducción se debe principalmente a la baja del desempleo y la disminución de los solicitantes de asilo. Para implementar la política del mercado laboral se ha destinado EUR 1.553 mil millones de la suma mencionada arriba. Alrededor de algo menos de la mitad de esta asignación se utilizará para subvencionar la prestación por desempleo para los parados.

Alrededor de 25.310 personas participarán en formación para el mercado laboral. Con la subvención al empleo tendrán un puesto de empleo alrededor de 46.440 personas. Se ha destinado alrededor de EUR 222 millones para programas relacionados con el Fondo Social Europeo. Alrededor de 4.500 personas estarán participando en estos programas.

Se estima que las medidas activas, que principalmente están destinadas a los parados solicitantes de empleo, afecten alrededor de 96.500 personas, o sea alrededor del 3.8 por ciento de la mano de obra. Se calcula que la tasa de desempleo llegue al 7.4 por ciento en el año 2007. Según las cifras de desempleo del Ministerio de Trabajo esto corresponderá a alrededor de 245.000 parados. Se estima asimismo que el grado de actividad de los parados o de los que participen en medidas para el mercado laboral llegará a un 28 por ciento en el año 2007.

Prestación por desempleo enfocando la actividad

Uno de los objetivos principales dentro del ámbito de competencia del Ministerio de Trabajo es asegurar la oferta de mano de obra cualificada y bajar el empleo estructural. Vuelven a reiterar la importancia de seguir la reforma de la subvención al mercado laboral, que se comenzó en el año 2006, también en el año 2007.

Desean seguir los objetivos del periodo de mandato hasta marzo de 2007 y trasladar el enfoque de ser una prestación “pasiva” a ser una prestación “activa”. Las condiciones para percibir prestación por desempleo se han cambiado. Se ofrecerán medidas activas de una manera más eficaz para las personas que hayan percibido la prestación por desempleo de larga duración y esto ayudará a que estas personas consigan un empleo.

Entre las medidas se pueden nombrar, entre otros, el empleo subvencionado, prácticas con entrenamiento, entrenamiento para el mercado laboral, formación especial para la mano de obra, rehabilitación y trabajos con el fin de rehabilitar. Se ha sugerido que el tiempo máximo de la subvención al mercado laboral que se paga como compensación para gastos de viaje (subsido de movilidad) se aumente de dos meses a cuatro meses.

La prestación por desempleo será más dependiente de “servicios recíprocos”. Si un parado que haya percibido la prestación por desempleo durante 500 días, o un parado, que después del periodo de la prestación diaria por desempleo, haya percibido la subvención por desempleo durante 180 días, se niega a participar en una medida adecuada para el parado para fomentar el empleo, se podrá suspender el derecho a la subvención por desempleo hasta nuevo orden. Durante el año 2007 un promedio de 4.000 más de estas personas de los grupos arriba mencionados participarán en las medidas activas. Durante el año 2006 se aumentaron las medidas para alrededor de 3.000 parados de estos grupos. Las medidas activas para los parados se organizan como una colaboración entre el Estado, los municipios, los centros de servicio para la mano de obra y otros actores, como por ejemplo las ONG.

Iniciativas para la movilidad regional y profesional

Se mejorará el empleo y se fortalecerá el emparejamiento entre la demanda y la oferta de mano de obra. La utilización de la subvención del empleo y “el cheque” para la subvención del empleo en las empresas se hará más flexible, de manera que se les puede también conceder la subvención del empleo a las empresas para contratos eventuales, si la persona en cuestión ha estado parada durante seis meses. Las oficinas de empleo y las oficinas privadas de servicios de empleo entrarán en colaboración, a través de la cual se acelerará la creación de empleo y se podrán cubrir los puestos vacantes más fácilmente.

A través de la formación de los adultos para el mercado laboral, el Ministerio de Trabajo apoya a que exista lo suficiente de mano de obra hábil dentro del mercado de trabajo. A través de este tipo de formación también se asegura que los conocimientos de los que ya se encuentran en el mercado de trabajo se desarrollen. Para asegurar que la formación se pueda emparejar con la demanda, se han creado redes de colaboración regionales con organizaciones de las ramas centrales y con las empresas. La formación para el mercado laboral se dirige especialmente hacia ramas de la industria que recluten mano de obra.

Se estimulará a los solicitantes de empleo a la movilidad profesional y regional. Dentro de las medidas que fomenten la movilidad regional se incluye la propuesta de una subvención para gastos de viaje (subvención

para movilidad) de un máximo de EUR 700. Se aumentan las posibilidades para los inmigrantes de participar en la formación del mercado laboral profesional.

Para subir el nivel de educación de los parados solicitantes de empleo, seguirán aumentando la parte de la formación de la mano de obra con un diploma o un examen. Con el fin de que la formación para el mercado laboral profesional tenga una orientación más práctica, siempre se incluye el aprendizaje instruido y supervisado. La parte de la formación profesional a través de la “adquisición conjunta”, o sea que se planifica, gestiona y financia junto con los empresarios, aumenta cada día más.

Oficinas públicas de empleo más eficaces

Las oficinas públicas de empleo se harán más eficaces y seguirán con el programa “Tykes” en el año 2007. El programa llamado “Tykes” es un programa de desarrollo de la productividad y calidad dentro de la vida laboral. El objetivo de dicho programa es incentivar e introducir rutinas en los puestos de trabajo que fomenten y apoyen la calidad de la productividad de una manera sostenible. Seguirán con las medidas de apoyo y con los subsidios para las entidades de la economía social durante el año 2007 también.

La tarea principal para las oficinas públicas de empleo es fomentar un buen estado de funcionamiento del mercado laboral. La reforma de la estructura de las oficinas de empleo que se comenzó en el año 2004 se terminó durante el año 2006. En el año 2007 se habrán establecido 38 “centros de servicio laboral” (servicecentra för arbetskraft o job centres).

Los “centros de servicios laborales” (u oficinas públicas de servicios conjuntas) son unos centros de redes de expertos en donde colaboran los servicios públicos de empleo y los servicios de los municipios como los servicios sociales, la asistencia sanitaria, la salud e higiene, tanto como los servicios del Instituto de Seguridad Social y otros productores de servicios como los institutos de pensión. Esto posibilita que los clientes puedan ser atendidos en la misma ventanilla a través de la colaboración entre muchos profesionales de muchas autoridades (*multi-occupational cooperation*). Los servicios para las personas que estén lejos del mercado laboral y con dificultades de empleo se atenderán en estos “centros de servicios laborales”.

Los “centros de servicios laborales”, junto a las oficinas públicas de empleo, ayudarán a apoyar a los solicitantes de empleo parados a hacer unas solicitudes independientes de empleo y prestarán orientación en la solicitud de empleo. Servicios para los empresarios se producen cada vez más en colaboración con otros servicios a empresas y con la industria. Entre los servicios para los clientes se amplían los servicios de red (Internet, páginas Web etc.). Los servicios de información se producen y se presentan cada vez más en forma de servicios de red que ofrecen información sobre las posibilidades de obtener un empleo, estudiar la vida laboral y el mercado laboral. Con la ayuda de los servicios de red, los servicios que se prestan a los clientes resultan más eficaces y se mejora el acceso a los servicios también.

Mejoras para las familias con niños y personas con ingresos bajos

Se mejora la situación de las familias con niños y de las personas con los ingresos más bajos. Los presupuestos generales contienen incentivos para las familias, los niños y para la gente joven. A partir del principio del año 2007 se implementará una reforma del permiso por maternidad y paternidad, que llevará consigo un aumento de la prestación diaria por maternidad/ paternidad y el uso más flexible del “mes de papa”.

Habrà partidas presupuestarias para una pensión alimenticia que se pagará a las madres solteras (o padres solteros), y habrá un aumento de la prestación por cuidados en casa de los hermanos y un aumento de la subvención especial para la atención y los cuidados de los niños y los discapacitados también.

Algunos beneficios mensuales ⁶ en el año 2007

Pensión nacional completa
A partir del 1 de enero de 2007

Grupo Municipal 1	EURO/ mes
Soltero	524.85
Pareja	463.28

Subvenciones para niños

	EURO/ mes
Primer hijo	100.00
Segundo hijo	110.50
Tercer hijo	131.00
Cuarto hijo	151.50
Quinto hijo y adelante	172.00
Subvención de padre soltero	36.60

Prestación diaria de la seguridad social

	EURO/ mes
Nivel mínimo de las prestaciones de enfermedad y maternidad, paternidad	380.00

Subvención de los cuidados de niños en casa

	EURO/ mes
Subvención para el primer hijo	294.28

⁶ Las prestaciones diarias se calculan a nivel mensual aquí (en todas estas tablas aunque se indique “diario”).

Fuentes: Statistics Finland, www.stat.fi

STAKES – Nacional Research and Development Centre for Welfare and Health, www.stakes.fi

Cuidados en regimen privado de los niños

	EURO/ mes
Subvención por niño	137.33

Seguro básico por desempleo

	EURO/ mes
Prestación básica por desempleo	514.07
Subvención del mercado laboral	514.07

La política financiera del Gobierno ha sido un éxito

La política financiera del Gobierno se ha mostrado muy exitosa. El Gobierno está muy cerca de alcanzar el objetivo más importante que había fijado para su política financiera durante este periodo de mandato, o sea, subir el empleo en 100.000 personas. Se estima que el empleo será reforzado en por lo menos 80.000 personas⁷. El haber podido casi alcanzar el objetivo fijado ha sido asistido por el buen ciclo coyuntural con tendencias alcistas y por las medidas estructurales y fiscales del Gobierno. Sin embargo, será un buen desafío aumentar la tasa de empleo al 75% durante el próximo periodo electoral y esto requerirá que siga el crecimiento económico rápido.

Para sostener el crecimiento económico y de empleo, el Gobierno ha acordado unas deducciones fiscales con un total de un mínimo de EURO 1.12 mil millones en su programa. Durante el periodo de mandato el impuesto sobre la renta ha sido reducido en un total de EURO 2.7 mil millones, y la tasa fiscal de las personas con ingresos medios se ha reducido en más de tres puntos de porcentaje. Para mejorar las condiciones de las actividades de las empresas, se ha llevado a cabo una reforma de los impuestos de las empresas y del capital en el año 2005 y desde aquel entonces el sistema de impuestos de Finlandia ha sido competitivo comparado con las normas internacionales. El impuesto sobre el patrimonio fue suprimido en el año 2006 como parte de la reforma.

El envejecimiento de la población, el desafío más grande

El desafío mayor para el futuro más cercano será el envejecimiento de la población y el crecimiento simultaneo del requerimiento de servicios. La población finlandesa envejecerá mucho más rápido que ningún otro país de la Unión Europea durante las dos próximas décadas. La población capacitada para trabajar comenzará a bajar en el año 2010. Al mismo tiempo que esto ocurre, el número de personas mayores de 65 años de edad subirá dramáticamente.

⁷ Ver artículo de Helsingin Sanomat en este AIS no 100, pág. 1 que ya había 95.800 personas más en empleo el 24 de enero de 2007.

El aumento de veteranos finlandeses que peinen canas no será causado solo por el hecho de que se jubilen las generaciones numerosas llamadas del “baby-boom” (o sea, nacidos durante los auges de natalidad en Finlandia), sino que en el fondo existe una longevidad cada vez más grande, un proceso que esta en camino desde hace mucho tiempo ya. El desafío más grande para la sociedad será la financiación de las pensiones y los servicios de atención para las personas mayores.

Asegurar el balance de las finanzas generales del Gobierno en una situación en la que la estructura demográfica está cambiando, requerirá no solo una mejora del empleo y un control de los gastos, sino también que se mejore la productividad de los servicios públicos y de la administración pública. Una productividad mejor es esencial también para garantizar las oportunidades de crecimiento para toda la economía. Sin racionalizaciones, el Gobierno general tendría que emplear a casi cada segundo joven que entre al mercado laboral en el futuro.

FRANCIA

COMENTARIO GENERAL

Las elecciones a la Presidencia de la República ofrecen la posibilidad a organizaciones sindicales y patronales de comunicar ideas y propuestas a los diferentes candidatos. Así, la patronal MEDEF ha pedido a los empresarios que participen en la campaña electoral dialogando con los candidatos y exponiéndoles sus preocupaciones.

La publicación de un libro blanco denominado “necesidad de respirar” recoge las inquietudes relativas al mundo empresarial detectadas por el MEDEF. Aunque la organización patronal afirma que no mostrará inclinación hacia tal o cual candidato los comentaristas políticos reasaltan numerosas similitudes entre las propuestas del MEDEF y las del candidato Nicolas SARKOZY (sobre las 35 horas, el Código de Trabajo, el salario mínimo interprofesional, ampliación del ámbito de aplicación del polémico contrato nuevo empleo, del que hemos tratado en reiteradas ocasiones⁸, llegando incluso a afirmar que habría que inspirarse en él para elaborar un contrato único)

Por su parte, la candidata del Partido Socialista, Segolène Royal, se declara contraria a lo que considera el “desmantelamiento del Código de Trabajo” y promete la abolición del contrato nuevo empleo en el supuesto de ser elegida para la presidencia de la República.

Los últimos datos sobre la coyuntura económica publicados por el INSEE (Instituto Nacional de Estadística y Estudios Económicos) anuncian un crecimiento económico en el último trimestre del año pasado comprendido entre un 0,6% y un 0,7, por lo que en 2006 el aumento del PIB no será superior a 2%. Francia realiza pues, por segundo año consecutivo un crecimiento inferior a la media europea.

Los precios al consumo han bajado un 0,3% en Enero debido, fundamentalmente a las tradicionales rebajas, estableciendo el ritmo anual del IPC en un 1,2% frente a 1,5% constatado para la totalidad de 2006.

El desempleo sigue disminuyendo de forma casi continúa desde hace dos años, con una tasa actual de 8,6% de la población activa. Sin embargo, las cifras oficiales de paro no son unánimemente admitidas. Un colectivo denominado ACDC (Otras cifras del desempleo), del que forman parte personas empleadas en los Institutos Oficiales de Estadística, declara que las cifras difundidas no reflejan la realidad.

La desconfianza hacia el censo del desempleo se mantiene por la decisión del Instituto Nacional de Estadísticas y Estudios Económicos de retrasar varios meses la publicación de la encuesta sobre el empleo por “razones técnicas”. Precisamente, este retraso en la publicación ha motivado que otros institutos de coyuntura presenten sus propias previsiones. Así, la Oficina Francesa de Coyuntura Económica (OFCE) ha

⁸ Ver Actualidad Internacional Sociolaboral nº 90, pág. 127 y nº 93, pág. 86

realizado un estudio que sitúa la tasa de paro de diciembre de 2006 en un 8,9% (frente al 8,6% publicado por el INSEE) diferencia explicable por la diferente metodología empleada por ambos organismos.

El impacto CNE (contrato nuevo empleo) sobre el empleo ha sido objeto de diversas publicaciones. El servicio de estudios estadísticos del Ministerio de Trabajo (DARES) muestra que el CNE (que hace más fácil el despido y se aplica en empresas con efectivos no superiores a 20 trabajadores) es un contrato menos duradero que un CDI (solo un 49% de trabajadores con CNE permanece en la empresa al cabo de un año, frente a un 68% de contratados en régimen de CDI).

Varias decenas de miles de inmigrantes procedentes de los países del Este miembros de la Unión Europea se están incorporando al mercado de trabajo francés. Francia autoriza a los ciudadanos de estos países a trabajar en 62 oficios con escasez de mano de obra. No obstante, se constata que muchos de estos inmigrantes trabajan irregularmente en sectores para los que no está prevista la autorización de trabajo.

GRECIA

COMENTARIO GENERAL

Situación política

El argumento del mes ha sido el debate parlamentario sobre la modificación de la Constitución, en particular del artículo 16, sobre Educación Universitaria, y las polémicas y protestas acarreadas por el mismo.

El debate sobre reforma constitucional comenzó en el Pleno de la Cámara de Diputados el 14 de febrero, sin la presencia del PASOK, que ha anunciado su retirada del proceso de la reforma. El presidente del Gobierno Kostas Karamanlis, acusó personalmente al presidente del PASOK, Giorgos Papandreou, por ausentarse de un proceso parlamentario tan importante, de violar la Constitución, y aclaró que la reforma se llevará a cabo.

La ley marco sobre educación universitaria, en el ámbito de la reforma constitucional, se entregó en el Parlamento, después de ser aprobada por el Comité Gubernamental, el martes día 20. La Ley establece mayor autonomía económica y administrativa para las Universidades, no anula el asilo universitario aunque conceda el derecho de suspenderlo en caso de que las autoridades rectorales lo decidan unánimemente y limita la duración de los estudios.

Los profesores y los estudiantes universitarios siguieron su serie de protestas, comenzadas ya en enero, cuando se anunció la modificación del sistema universitario, realizando una marcha de protesta, el día 22 en Atenas.

El martes 27 de febrero comenzó, en la Comisión parlamentaria competente, el debate sobre la nueva Ley-marco, que, según declaraciones de la ministra de Educación, Marieta Yiannakou, llegaría a ser ley del Estado en un plazo de quince días. La ministra, sin embargo, se mostró transigente en cuanto a "sugerencias razonables" que puedan formularse en el marco del proceso parlamentario, subrayando que se trata de la reforma más importante en la educación; «una reforma meditada», según Karamanlis, «cuya finalidad es la mejora de la universidad pública».

Ni los profesores ni los estudiantes han cesado en sus protestas. El presidente del PASOK, Yiorgos Papandreou, aunque calificó de irresponsable la postura gubernamental ante el problema espinoso del futuro de la educación universitaria en Grecia, dirigió un llamamiento a la comunidad universitaria que reanudara sus actividades docentes, puesto que se plantea ya la posibilidad de pérdida del año académico.

Con referencia a la situación de movilizaciones, huelgas y protestas de los últimos meses, sobre la cuestión de la educación, por la cual el Gobierno ha vacilado, el portavoz Theodoros Roussopoulos, afirmó que las

elecciones generales se celebrarán una vez concluida la legislatura actual, poniendo fin a rumores, incluso dentro del partido gubernamental, de elecciones anticipadas el próximo otoño.

Según una encuesta de la compañía de sondeos GPO (Oficina Gubernamental de Prensa), el partido de Nueva Democracia (ND) reúne todavía el 37% de las preferencias de los encuestados en la intención de voto, ante el 34% del PASOK, el 7% del Partido Comunista, el 4,5% de LAOS y el 4% de la Coalición de Izquierda.

En otra pregunta, el 48% de la opinión pública considera que la nueva Ley-marco para las universidades constituye un paso positivo para la modernización de la educación terciaria en Grecia y un 36% opina lo contrario. De todas formas, una mayoría aplastante (el 87%) considera que las universidades griegas necesitan reformas urgentes.

Situación económica

En el cuarto trimestre de 2006, la economía griega ha registrado un crecimiento del 4,4% del PIB, sobre el mismo período del año anterior, según datos del Instituto Nacional de Estadística (ESYE). El aumento resulta del crecimiento (+5,4%) de la demanda final de la economía y, según el informe del Gobernador del Banco de Grecia, Nicos Garganas, deberá mantenerse en 2007, sobre la base de la política monetaria 2006-2007, presentada recientemente al Parlamento.

En cuanto a la producción industrial, los datos del ESYE indican, en diciembre de 2006, un aumento interanual del 2,2% con una variación media (enero- diciembre 2006) del 6,1%. Los datos del ESYE muestran que los mayores aumentos se dieron en los productos destinados al mercado nacional, produciendo un aumento de los precios de consumo del 2,5% a nivel nacional, frente a un aumento tan sólo del 0,9% de los productos destinado al mercado internacional. Esta es una situación endémica, debida a la falta de competitividad del mercado griego, que obliga a las empresas a contener el aumento de los precios de los productos destinados al mercado internacional.

Por cuanto concierne a la inflación, los últimos datos disponibles se refieren al mes de enero de 2007, cuando el índice de los precios de consumo aumentó el 3% respecto del mismo mes de 2006. En comparación con el mes de diciembre, los precios sufrieron una disminución del 0,4%. El índice de variación medio febrero 2006-enero 2007 subió el 3,3% respecto del mismo periodo del año anterior.

ITALIA

COMENTARIO GENERAL

Situación política

Las divergencias, presentes desde siempre, entre los partidos de la mayoría de Gobierno se han radicalizado en este mes de febrero, provocando una crisis de Gobierno difícil y compleja, pero resuelta con inusual rapidez.

El "casus belli" no ha sido el muy debatido tema de la revisión del sistema de pensiones, sino la política exterior del Ejecutivo, expuesta en el Senado por el ministro de Exteriores, D'Alema, en un informe rechazado por el Pleno, con 160 votos en contra y 158 a favor.

El Jefe del Gobierno consideró muy grave lo ocurrido y, a pesar de no tratarse de un voto de confianza, presentó su dimisión.

A las tradicionales consultas del Jefe de Estado, la coalición de mayoría se presenta unida y, tras una reunión interna de los líderes de partido con Prodi, insiste en que se ha tratado de un "infortunio in itinere" y en que goza de la mayoría, muy reducida, pero mayoría. Los partidos de la oposición, en cambio, se presentan desunidos, proponiendo soluciones diferentes, como nuevas elecciones o gobierno técnico.

Ante esta situación, el Jefe de Estado ha adoptado «la única solución viable», es decir el reenvío del Gobierno al Parlamento para comprobar si efectivamente goza de la confianza de las Cámaras, pero subrayando que sería oportuno que el Gobierno contara con una "mayoría política", es decir autosuficiente, sin tener que depender del voto de los senadores vitalicios.

El 28 de febrero el Gobierno alcanza la mayoría política en el Senado gracias al voto decisivo del ex-Secretario de ODC, Follini, que fue vicepresidente del Gobierno con Berlusconi. La Cámara votará la confianza el día 2 de marzo, y en este caso no hay duda: la mayoría de que goza el Gobierno en la Cámara no deja lugar a dudas.

Las vicisitudes de esta crisis y su solución han dejado bien claro que:

- La coalición de Gobierno es objetivamente débil, ya que en el Senado su mayoría es tan escasa que toda votación es un riesgo.
- Los partidos de la coalición de Gobierno son muchos (nueve/diez) y muy heterogéneos, por lo que sobre los temas fundamentales es difícil mantener la cohesión necesaria.
- la coalición de centroderecha no ha asimilado todavía la pérdida del poder, y se halla tan dividida que no sabe aprovechar los momentos más favorables.

- El clima político no es muy diferente del que dominó la campaña electoral: el insulto y el desprestigio del adversario son la norma. Parece imposible, pues, por ahora, cualquier diálogo constructivo.
- El Jefe del Gobierno es consciente de esta situación y de su debilidad, aunque ostente optimismo y certezas: no es un caso que en su programa considere prioritaria la reforma de un sistema electoral que no ha asegurado la plena gobernabilidad.

Situación económica

La dinámica de la economía italiana se mantiene en positivo. Los últimos datos disponibles aseguran que la recuperación es una certeza que, de todas maneras, debe ser secundada con medios estructurales y con una reducción de la presión fiscal, que en el último año ha registrado un incremento no indiferente. Este diagnóstico y esta receta son compartidos por los organismos europeos y por los economistas italianos, y el mismo Ministro de Economía, Padoa-Schioppa, acaba de confirmar que está llegando el momento de una reducción de la presión fiscal y de medidas de apoyo a algunos colectivos, como los perceptores de pensiones mínimas o por debajo del mínimo.

El Instituto de Estadística, en efecto, acaba de comunicar los datos sobre PIB y déficit, correspondientes a 2006. El incremento del PIB es valorado en +1,9%. Se trata de un dato aún no definitivo y calculado sin tener en cuenta la eventual diferencia de días laborables, pero de todas maneras se trata de una variación sorprendente, si se considera que viene después de dos años de crecimiento prácticamente nulo. Y en cuanto al déficit, el dato final oscilaría alrededor del 4,4%, pero en este nivel quedan incluidos algunos capítulos muy "extras", como los efectos de recientes multas de la UE y las deudas de la Alta Velocidad. Depurando estos efectos, el déficit bajaría al 2,4%, es decir que Italia volvería al respeto del límite UE.

En cuanto a la inflación, el IPC sigue la oscilación del precio de la energía, pero se mantiene por debajo del 2,0%. En enero, el interanual pasa a +1,7% (+1,9% en diciembre de 2006), mientras que para febrero se prevé una vuelta a +1,9%. Continúa, en cambio, la bajada de los precios industriales, que en enero registran un interanual a +3,9%, es decir que se recuperan 1,3 puntos porcentuales respecto del nivel de diciembre 06 (+5,2%).

Y el sector más "crítico", Industria, mantiene resultados muy positivos en facturación y cartera de pedidos, consolidando así la recuperación. A estos resultados, además, contribuyen los datos del mercado exterior, que mantienen un peso decisivo sobre el índice general.

Más discutibles resultan los datos sobre producción industrial, que siguen registrando altibajos, si bien cierran el año 2006 con un incremento medio bruto de +1,9% sobre 2005, mientras que el dato corregido por el total de días laborables llega a +2,4%.

Situación social

La crisis de gobierno, no sólo ha frenado la actividad del Ejecutivo, sino que le ha obligado a revisar algunas de sus prioridades.

Así, el proyecto de ley concordado entre las ministras Bindi (Políticas para la Familia) y Pollastrini (Igualdad de Oportunidades), tras una larga y difícil negociación, sobre "Derechos y deberes de las personas que conviven establemente", es aprobado en Consejo de Ministros y presentado en el Parlamento, pero el mismo no es citado en el programa de Gobierno, cuyo Jefe aclara que «ahora es un asunto del Parlamento», en el que el Gobierno no entra.

En cuanto a los demás temas, el aplazamiento ha sido obligado. El ministro de Trabajo ha mantenido su intención de dar comienzo a la nueva fase de concertación con los agentes sociales, pero la misma no podrá iniciar a primeros de marzo, y la prioridad se dará a los llamados "amortiguadores sociales" y al aumento de las pensiones más bajas.

Es cada vez más evidente, sin embargo, que la negociación trilateral prevista será una "maxinegociación" que, en una mesa única o en mesas separadas por tema, deberá tratar la reforma de las pensiones, de los "amortiguadores sociales", del mercado de trabajo y de la negociación colectiva. Son todos temas muy conflictivos, sobre los que el sindicato ha conseguido llegar a una línea suficientemente unitaria, aunque no sobre la totalidad de los problemas y pide, como condición "*sine qua non*" que también el Gobierno se siente a la mesa después de haber superado las divergencias entre los partidos de su mayoría.

El diálogo debería comenzar en la segunda mitad de marzo y, considerada la complejidad de los temas, no se puede aventurar si y cuando finalizará. Algunos supuestos tienen fijados límites temporales bien definidos, que obligarán a compromisos: la elevación de la edad de jubilación de 57 a 60 años entrará en vigor el 1 de enero de 2008; y la temporada de negociación colectiva está a punto de iniciar (en junio vence el convenio de metalmecánicos), y ambas partes interesadas, patronal y sindicatos, se han resistido siempre a cambiar las reglas del juego cuando éste ha comenzado.

PAISES BAJOS

SITUACIÓN ECONÓMICA EN FEBRERO DE 2007⁹

Evolución en 2006

La economía holandesa progresó muy claramente en 2006, con un crecimiento del producto interior bruto del 2,9%, casi el doble que en 2005. Al igual que en el ejercicio anterior, la contribución más importante se debió a las exportaciones. El consumo familiar y las inversiones también contribuyeron de forma importante al progreso económico del pasado año.

El número de puestos de trabajo creció 1,4% en 2006 respecto de 2005: 105.000 puestos de trabajo más. El incremento se produce tras tres años de descenso en la actividad laboral.

En el cuarto trimestre de 2006 el crecimiento de la economía holandesa fue del 2,7%. El último trimestre de ese año contabilizó un día laboral menos que el mismo trimestre de 2005. En este último trimestre de 2006 se produjo un tirón en las exportaciones y en las inversiones; el consumo familiar creció un poco menos que en los trimestres precedentes.

En 2006 la exportación de bienes y servicios fue un 7,5% mayor que en 2005. La exportación de productos procedentes del exterior fue de nuevo mayor que las exportaciones de productos holandeses. Sin embargo, fue precisamente la exportación de productos holandeses la que facilitó la aceleración en el crecimiento de las exportaciones. La exportación de bienes alcanzó el valor récord de 317.900 millones de euros.

El crecimiento de las importaciones fue un poco mayor que el de las exportaciones. El crecimiento de las importaciones no sólo procedió de productos del exterior destinados a ser exportados de nuevo. Hay una parte importante que se destina a la inversión y al consumo interior de bienes duraderos.

En el pasado año las familias destinaron un 2,4% más al consumo que en 2005; en esa cifra ya se han corregido los cambios de precios y los cambios en el sistema sanitario. Este crecimiento es visiblemente mayor que el registrado desde 2001 hasta 2005, ambos inclusive. Especialmente el gasto en consumo de bienes duraderos creció en 2006 más de un 6%.

El volumen de consumo de la Administración fue en 2006 un 1,3% mayor que en 2005.

En lo que a las inversiones se refiere, se invirtió un 6,1% más en 2006 que en 2005, especialmente en maquinaria (la inversión más importante de las empresas), pero también se invirtió más en coches de

⁹ Fuente: Oficina Central de Estadística, febrero de 2007.

empresa y en ordenadores. Las inversiones en viviendas y en infraestructura fueron también visiblemente mayores.

También creció la producción en la mayoría de los sectores empresariales, pero lo hizo especialmente en el sector de prestación de servicios y en la construcción. Dentro de la prestación de servicios comerciales, el mayor crecimiento se registró en el sector del trabajo temporal, comercio al por mayor, asesorías de arquitectura y de ingeniería y oficinas de asesoría bancaria. El comercio al por menor creció considerablemente como consecuencia del deseo de comprar por parte de los consumidores. La construcción se benefició del aumento de las actividades inversoras.

En la industria también se produjo un tirón en el crecimiento de la producción, gracias al acelerón del cuarto trimestre. La producción en el sector energético fue realmente menor.

El número de puestos de trabajo creció mucho en ese ejercicio. El aumento del 1,4% se produce tras tres años de descenso en la actividad laboral. En ese ejercicio se contabilizaron 105.000 empleos más de trabajadores que en 2005. La actividad laboral fue subiendo cada vez con mayor fuerza a lo largo del año. En el cuarto trimestre se contabilizaban 149.000 empleos más que en el mismo trimestre de 2005.

Producto Interior Bruto: Cambios anuales y trimestrales		
Clase de datos	Periodos	%
Volumen respecto al mismo periodo del año anterior	2005	1,5
	2006 1er trimestre	3,4
	2006 2º trimestre	2,5
	2006 3er trimestre	2,8
	2006 4º trimestre, 1º estimación	2,7
	2006	2,9

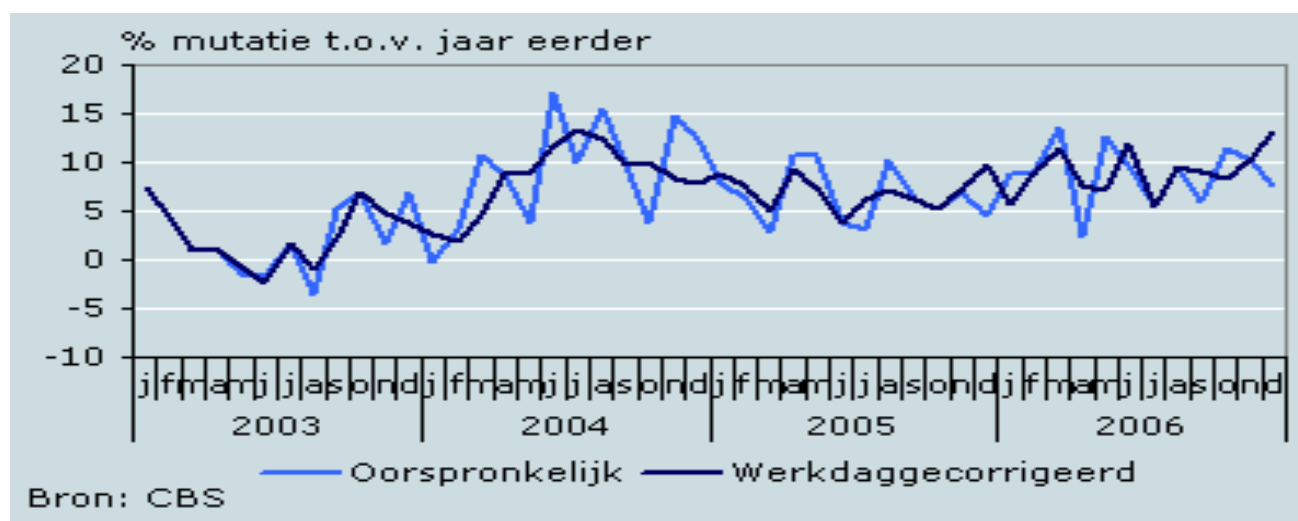
Evolución mensual

Comercio exterior

El volumen de la exportación de bienes en diciembre de 2006 fue un 13% mayor que en diciembre de 2005 tras la corrección de los efectos de los días laborales. En los últimos meses de 2006 el crecimiento en el volumen de las exportaciones se situó por encima de la media de los primeros tres trimestres del año. El volumen de importación en ese mes fue más de un 8% mayor que en el año anterior.

El valor de las exportaciones de bienes ascendió a 27.100 millones de euros, lo que supone un 9% más que en el mismo mes de 2005. El valor de las importaciones en diciembre, con un crecimiento del 5%, ascendió a 23.700 millones de euros.

Exportación de bienes (volumen)



Leyenda: % mutatie t.o.v. jaar eerder = % cambios respecto del año anterior
 Oorspronkelijk = original
 Werkdaggecorrigeerd = Corrección por los días de trabajo
 Bron: CBS = Fuente: Oficina Central de Estadística

Consumo

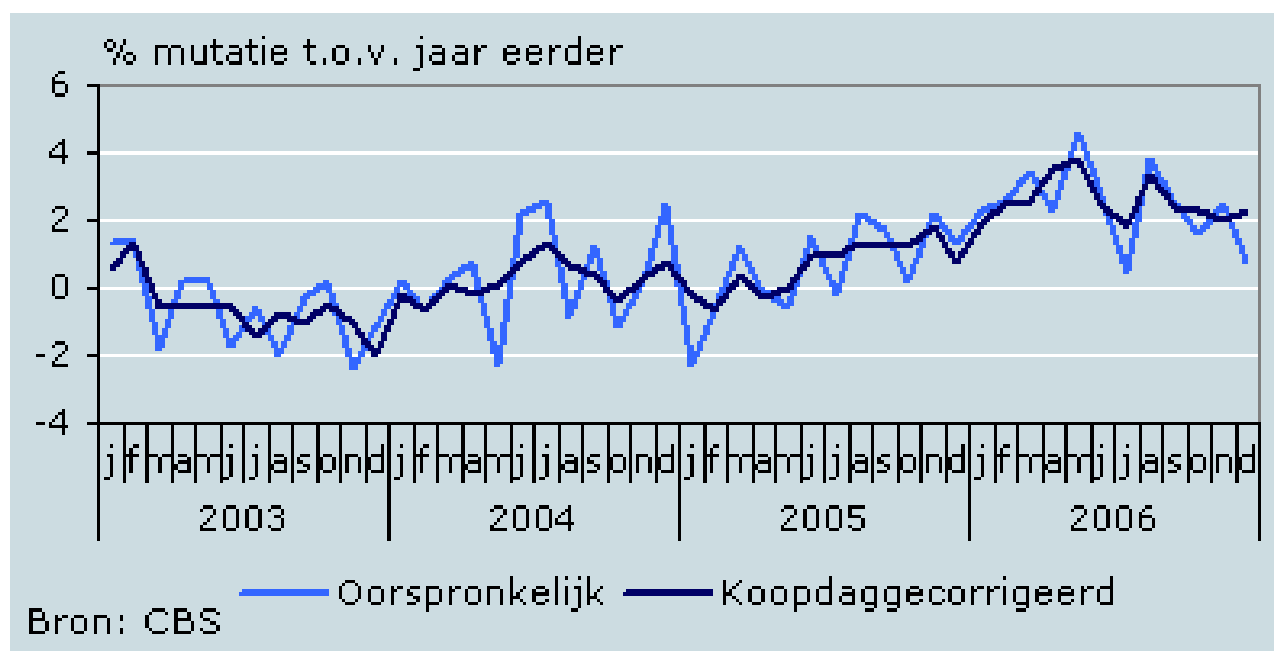
En diciembre, continuando la línea de los meses precedentes, las familias dedicaron un 2,3% más que en el ejercicio anterior a la adquisición de bienes y servicios. A bienes dedicaron un 3% más y a servicios 1,6% más.

Al igual que en los meses anteriores, en diciembre aumentó muy considerablemente la adquisición de bienes de equipo. En relación con el año anterior, los consumidores dedicaron un 8,0% más a muebles, ropa, coches, televisiones y lavadoras. A alimentos y golosinas, en diciembre de 2006, dedicaron un 2,1% más que en el mismo periodo de 2005.

El crecimiento del consumo se ha visto bastante frenado por el considerable descenso en el consumo de energía, debido a las suaves temperaturas.

En comparación con los años anteriores, el crecimiento del consumo en el total de 2006 ha sido más del doble de 2005. El consumo interior ha crecido un 2,6%. Fueron los electrodomésticos familiares, los muebles y la ropa los que tiraron fuertemente del consumo.

Consumo interior de familias (volumen)



Leyenda: % mutatie t.o.v. jaar eerder = % cambios respecto del año anterior
 Oorspronkelijk = original
 Koopdaggecorrigeerd = Corrección por los días de compra
 Bron: CBS = Fuente: Oficina Central de Estadística

Inflación

En enero de 2007 la inflación ha alcanzado el valor 1,4%. Este valor es superior al de diciembre; en ese mes los precios fueron un 1,1% más elevados que en el ejercicio anterior. La inflación según el método europeo armonizado es del 1,0%.

El aumento de la inflación se debe sobre todo a que en enero de 2006 han finalizado los efectos de algunas caídas importantes en los precios, por ejemplo, la eliminación de la parte de usuario en la contribución territorial en enero de 2006 presionó a lo largo de todo el ejercicio 2006 en más de 0,4 puntos porcentuales. La evolución de precios en los combustibles de coches tuvo un efecto de descenso sobre la inflación. En enero de este año los precios de los combustibles fueron un 3,8% más baratos que en el ejercicio anterior. El aumento de precios en los alimentos en enero también fue menor que en diciembre.

% de variación de la Inflación respecto del mismo periodo del año anterior

Índice de inflación nacional			Índice armonizado		
	Todas las familias	Derivada de todas las familias	Holanda	Eurozona	Unión Europea
Serie 2000 =100			Serie 2005 =100		
2005	1,7	1,4	1,5	2,2	2,2
2006	1,1	1,5	1,7	2,2	2,2

Diciembre 2006	1,1	1,5	1,7	1,9*	2,1*
Enero 2007	1,4*	1,2*	1,0*	1,9*	2,1*

* Cifras provisionales. Fuente: CBS

Desempleo

En el periodo noviembre de 2006-enero de 2007, el desempleo afectaba a 380.000 personas tras la corrección por los efectos estacionales, 12.000 menos que en el periodo octubre-diciembre de 2006. El porcentaje de desempleo en el periodo noviembre de 2006-enero de 2007 fue 5,0%. Un año antes era del 6,1%.

El ritmo de descenso en el desempleo se mantiene alto. Tras la corrección por los efectos estacionales, en el periodo agosto-octubre de 2006 aún se contabilizaban 412.000 desempleados. En el periodo de noviembre de 2006-enero de 2007 ha disminuido a 380.000 lo que supone un considerable descenso de 11.000 por mes. Este descenso aparece tras el periodo de verano en el cual el desempleo no cambia mucho.

Claro descenso del desempleo entre los mayores de 45 años. La cifra de desempleados jóvenes en el periodo noviembre de 2006-enero de 2007 fue en 18.000 menor que en el año anterior. En las personas de entre 25 y 44 años el descenso fue mayor: 39.000 desempleados menos. En este grupo de edad el paro está bajando desde hace ya mucho tiempo.

Por el contrario, el descenso de desempleo entre los mayores de 45 años se está registrando de forma clara desde hace tan sólo unos pocos meses. En el periodo noviembre de 2006-enero de 2007 estuvo desempleada una media de 127.000 mayores de 45 años, un descenso de 19.000 respecto del ejercicio anterior. El porcentaje de desempleo entre los mayores de 45 años ha bajado del 5,5 al 4,6%.

Desempleados entre la población activa (x 1.000)					
Año	Periodo	% variación	Cantidad	Cambios en valor absoluto	Efectos estacionales corregidos
2007	Nov-Ene	5,0	374	-76	380
2006	Oct-Dic	5,0	377	-70	392
	Sept-Nov	5,2	390	-69	406
	Agost-Oct	5,2	390	-68	411
	Jul-Sept	5,4	407	-69	414
	Jun-Agost	5,3	400	-88	404
	May-Jul	5,5	415	-82	408
	Abr-Jun	5,5	407	-85	408

	Mar-may	5,8	430	-71	417
	Feb-Abr	6,0	447	-67	427
	Ene-Mar	6,2	460	-56	435
	Dec-Feb	6,1	454	-40	448
2005	Nov-Ene	6,1	450	-29	456
	Oct-Dic	6,0	447	-26	464
	Sept-Nov	6,2	459	-7	475
	Agost-Oct	6,1	456	-2	477
	Jul-Sept	6,4	476	20	484
	Jun-Agost	6,5	488	11	490
	May-Jul	6,7	497	13	489
	Abr-Jun	6,7	492	6	491
	Mar-may	6,8	501	5	488
	Feb-Abr	7,0	514	13	494
	Ene-Mar	7,0	516	13	492
	Dec-Feb	6,7	495	21	490
2004	Nov-Ene	6,5	479	27	486
	Oct-Dic	6,4	472	49	491
	Sept-Nov	6,3	466	46	482
Cifras anuales	2005	6,5	483	4	
	2004	6,5	479	80	
	2003	5,4	399	97	
	2002	4,1	302	50	
	2001	3,5	252	-18	

Fuente: CBS

La disminución en 2006 en el número de desempleados mayores de 45 años se debió por completo a los hombres. En ese grupo bajó en 19,000 hasta 60.000 personas. El porcentaje de desempleo alcanzó el 3,6%. Entre las mujeres hubo 67.000, igual cifra que en el año anterior. No obstante, el porcentaje ha bajado del 6,4 al 6,0% debido a que han llegado al mercado laboral más mujeres cuya edad oscila entre 45 y 64 años.

Debido al envejecimiento de la población y a su aumento de participación en el mercado laboral, los mayores de 45 años constituyen cada vez más una parte más importante de la población activa. Su porcentaje aumentó del 31% en 2001 al 36% en 2006.

NUEVA COALICIÓN GUBERNAMENTAL ¹⁰

Desde el pasado 22 de febrero los Países Bajos tienen nuevo Gobierno. El ministro Presidente Jan Peter Balkenende ha formado su IV Gobierno pocos días después de que se firmaran los acuerdos de coalición entre los partidos cristianos del CDA y Christen Unie y el partido socialdemócrata PvDA. Las elecciones generales se habían celebrado tres meses antes, el 22 de noviembre de 2006.

Como líder del partido que obtuvo el mayor número de votos en las urnas, Balkenende fue designado “formador” por la Reina, nombre con el que se designa en los Países Bajos a la persona encargada de formar Gobierno.

El 19 de febrero, Balkenende notificó la distribución de responsabilidades en el nuevo gabinete y dio a conocer los nombres de los 16 ministros y de los 11 secretarios de Estado que presumiblemente gobernarán durante los próximos cuatro años. El partido Demócrata Cristiano (CDA) de Jan Peter Balkenende, como mayor partido dentro de la coalición, asume la dirección de la mitad de los 16 departamentos ministeriales y coloca 4 secretarios de Estado de su partido. El partido de la Socialdemocracia (PvDA) de Wouter Bos entra en el nuevo Gobierno con 6 Ministros y 7 Secretarios de Estado, y Christen Unie (CU) entra con 2 ministros y 1 secretario de Estado.

Los titulares de las carteras ministeriales en el nuevo Gobierno son:

Primer Ministro:	Jan Peter Balkenende	(CDA)
Ministro de Hacienda:	Wouter Bos	(PvDA)
Ministro de Medioambiente:	Jacqueline Cramer	(PvDA)
Ministro de Asuntos Sociales y Empleo:	Piet Hein Donner	(CDA)
Ministro de Transporte:	Camiel Eurlings	(CDA)
Ministro de Defensa:	Eimert van Middelkoop	(CU)
Ministro de Educación:	Ronald Plasterk	(PvDA)
Ministro de Juventud y Familia:	André Rouvoet	(CU)
Ministro de Interior:	Guusje ter Horst	(PvDA)
Ministro de Justicia:	Ernst Hirsch Ballin	(CDA)
Ministro de Asuntos Económicos:	Maria van der Hoeven	(CDA)
Ministro de Sanidad:	Ab Klink	(CDA)
Ministro Cooperación al Desarrollo:	Bert Koenders	(PvDA)
Ministro de Agricultura:	Gerda Verburg	(CDA)
Ministro de Asuntos Exteriores:	Maxime Verhage	(CDA)
Ministro de Integración:	Ella Vogelaar	(PvDA)

¹⁰ Fuente: Staadscourant, 7 de febrero de 2007.

Tres ministros del CDA repiten desde los dos últimos gobiernos de Balkenende: Ernst Hirsch Ballin, que se encargó del Ministerio de Justicia después de la caída del anterior ministro Piet Hein Donner como consecuencia de los incidentes de Schiphol en 2005, durante los cuales murieron 11 detenidos. Ahora Donner regresa con otra cartera ministerial: la de Asuntos Sociales y Empleo. Dentro de poco tiempo tendrá que afrontar importantes negociaciones con los sindicatos y con otros agentes sociales. María van der Hoeven se encargará del Ministerio de Asuntos Económicos porque su anterior cartera de Educación, Cultura y Ciencia ha sido ahora otorgada al PvDA. En todo caso, el CDA se adjudica la mayoría de carteras clave en política social y económica.

El Acuerdo de Coalición

El 7 de febrero, tras la ronda final de conversaciones entre el líder del partido demócrata-cristiano CDA, Jan Peter Balkenende, el jefe del partido socialdemócrata PvDA, Wouter Bos, y el líder del partido Christen Unie (Unión Cristiana), André Rouvoet, el “informador” Herman Wijfels presentó al Parlamento, para su debate, el Acuerdo final que se había alcanzado.

Aunque los negociadores pudieron mantener los acuerdos de coalición en secreto por más de 76 días, los detalles de los mismos comenzaron a filtrarse en el primer fin de semana de febrero y el miércoles siguiente se publicaron ya las 53 páginas que contenían los acuerdos y que confirmaban que CDA, PvDA y Christen Unie tenían el propósito de gobernar en coalición en base al optimismo económico y al compromiso.

El documento refleja la evidente influencia de la ideología cristiana de los partidos CDA y Christen Unie, un nuevo énfasis en la familia, en la sanidad y en el medio ambiente, y el progreso social del PvDA.

Tras años como adversarios, CDA y PvDA, los dos mayores partidos en la coalición, se han visto forzados a superar sus mayores diferencias y a alcanzar el compromiso.

En los Países Bajos, tras un periodo dinámico de grandes cambios, mucha gente siente inseguridad sobre el futuro. Hay una gran necesidad de buscar un punto de apoyo, de protección y de una identidad propia reconocible. Esta necesidad ya se puso de manifiesto anteriormente en el referéndum de junio de 2005 sobre la Constitución Europea y se apreció en el resultado de las elecciones de 22 de noviembre de 2006.

Los habitantes de los Países Bajos cada vez dudan más de que el progreso de los países extranjeros sea beneficioso para Holanda, percibiendo los acontecimientos como una amenaza. El nuevo Gobierno, como punto de partida, se plantea que no se detenga el desarrollo y la necesidad de modernización en el mundo exterior. Lo percibe bajo el punto de vista tradicional holandés: como oportunidades para Holanda en el mundo exterior.

El Acuerdo, que se presentó bajo el lema “Samen Werken, Samen Leven” (Trabajar Juntos, Vivir Juntos), se asienta en seis pilares:

- Un papel activo y constructivo en el plano internacional y europeo.
- Una economía innovadora y competitiva dirigida a garantizar el bienestar.
- Un medioambiente sostenible.
- Cohesión social.
- Seguridad, estabilidad y respeto mutuo.
- Un gobierno fuerte y cooperativo que actúe como aliado de todos los ciudadanos.

Algunos analistas perciben el acuerdo como un equilibrio basado en la mezcla de normas y valores cristianos, el progreso económico visto por Balkenende y los ingredientes sociales del PvDA. El objetivo de la intervención gubernamental se centra en la vida familiar, la educación y la cohesión social. Otros analistas lo consideran un pacto de condescendencia.

Durante la presentación de los Acuerdos de Coalición a los grupos parlamentarios del CDA, PvDA y Christen Unie, el primer ministro Balkenende y los vicepresidentes Bos y Rouvoet manifestaron el interés del nuevo Gobierno en que la Administración sea amiga fiel de la sociedad. Consideran que la Administración, y muy especialmente los profesionales del sector público, deben colaborar con los ciudadanos en la resolución de los problemas. Hacen hincapié en el dialogo de la sociedad con los profesionales de la Administración y con las organizaciones sociales. Las claves de esta colaboración serán: respeto, solidaridad y durabilidad. Un Gobierno fuerte aliado de la sociedad.

Materias clave de acuerdos

Jubilación y Desempleo

Se han alcanzado compromisos sobre puntos conflictivos como los esquemas de pensión general de vejez (AOW). Wouter Bos ha tenido que luchar para forzar a los “jubilados ricos” (con pensiones privadas de más de 18.000 euros) a pagar impuestos sobre su pensión estatal de vejez. Se han asegurado compromisos a partir de 2011: las personas con pensiones complementarias de más de 18.000 euros pagarán impuestos si se retiran antes de los 65 años, mientras que se premiará a las que sigan trabajando.

Los sindicatos, que han sido críticos con esta medida, parecen ser más positivos respecto de los cambios en los esquemas de desempleo en donde se adjudicarán 700 millones de euros a facilitar que 200.000 personas trabajen de nuevo, al mismo tiempo que se ofrecen incentivos a las empresas para que contraten a trabajadores que acaban de salir de los proyectos de reintegración laboral en el marco de su incapacidad para el trabajo.

Educación y familia

Las prestaciones asistenciales no estarán disponibles para los jóvenes. Bajo el Gobierno Balkenende IV, los menores de 27 años estarán obligados por ley a tener un trabajo o a estar inscritos en una escuela. Los estudiantes de escuelas superiores recibirán gratuitamente los libros de texto y se les obligará a lograr un

diploma antes de dejar la escuela. Tendrán que completar un ciclo de tres meses de “prácticas sociales internas” antes de graduarse.

Las escuelas urbanas retrasadas debido a obstáculos económicos, lingüísticos o culturales recibirán fondos extraordinarios para que puedan superar estos obstáculos. El Ministro de Integración y Naturalización se esforzará en crear escuelas en áreas pobres en las cuales haya puestos dirigidos a conectar la integración y la economía.

Otras iniciativas se encaminan a eliminar las listas de espera en los cursos de idiomas que ayudan a los inmigrantes a su más rápida integración. El Gobierno Balkenende IV considera que conocer el idioma holandés es clave para una sociedad sana.

Los libros gratis no es todo lo que el Gobierno quiere ofrecer a las familias. Aunque se verá frustrada la promesa electoral del PvdA de acogida gratuita para los niños de familias trabajadoras, se invertirán 750 millones en hacer más asequible la atención diurna de los niños. Los subsidios familiares por hijos se elevarán y se duplicará hasta a 26 semanas el permiso por maternidad/paternidad.

Sanidad

Se aumentan los subsidios para las familias con bajos ingresos. Estas familias han sufrido grandes apuros desde la última reorganización del sistema sanitario del Gobierno Balkenende III.

La cobertura de cuidados por maternidad se aumentará a petición de CU. Se gastarán 150 millones de euros en combatir la escasez de personal en las guarderías. Se aumenta el suplemento de asistencia sanitaria a recibir por los asegurados. Desaparece la cláusula “no-claim” en la asistencia sanitaria y se introduce una aportación propia de un máximo de 150 euros/año. El control del dentista, la atención post-parto y la píldora anticonceptiva se incluyen de nuevo en el paquete básico de asistencia sanitaria.

Ética

En el acuerdo también se han incluido cuestiones éticas en relación con la medicina; todo ello a iniciativa del grupo Christen Unie, CU, un oponente tradicional de la legalización del matrimonio gay, del aborto y de la eutanasia. Ninguno de estos derechos se cambiarán o se limitarán, pero CU ha triunfado en su presión por conseguir que los funcionarios tengan derecho, de forma individual, a oponerse a celebrar bodas gay – a condición de que se pueda organizar la boda - y en asegurar financiación para promover alternativas al aborto y al suicidio asistido durante los periodos en que este partido esté en el gobierno.

La salud de mucha gente, especialmente la de los jóvenes, se puede mejorar aumentando los impuestos sobre el alcohol y el tabaco. Medidas contundentes sobre las tiendas de drogas blandas situadas cerca de las escuelas forman parte de un plan amplio para mejorar la salud y la seguridad a través de un mayor

reforzamiento de las leyes sobre la droga y la prostitución, un sector en donde el Gobierno, a instancia de CU, actuará con firmeza sobre cualquiera que astutamente trafique con prostitutas ilegales o menores de edad.

El perdón

Muchos de los puntos de desacuerdo entre los partidos ahora en coalición estaban relacionados con la anterior ministra de Inmigración Rita Verdonk (del partido liberal VVD), quien el año pasado renunció a su puesto tras rechazar cooperar con la medida de “perdón general” del Parlamento. El Gobierno quiere introducir este perdón general para un grupo específico de solicitantes de asilo político. La clemencia se aplicará a los refugiados que solicitaron su permanencia en los Países Bajos antes de que entraran en vigor las regulaciones más restrictivas de 2001 y que aún no habían sido repatriados en el marco de los programas establecidos por Verdonk en 2003.

Medioambiente

Menos críticas parecen encontrarse en los planes de la nueva coalición respecto del medioambiente. El gobierno Balkenende IV no sólo implanta un ministro para el medioambiente – la política medioambiental se gestionaba hasta ahora a través de un Secretario de Estado - sino que ha destinado 800 millones de euros extra a las energías renovables y sostenibles. También se prevé destinar una parte de estos millones a atender el cambio climático.

Unos 200 millones de la Cooperación al Desarrollo se invertirán en políticas climáticas y entrarán en vigor nuevos impuestos sobre actuaciones que vayan en contra del medioambiente. Un impuesto sobre las tarifas aéreas se espera que proporcione 350 millones. El impuesto sobre vehículos nuevos también subirá. El Gobierno tiene intención de implantar un nuevo esquema de impuesto de carretera, por el cual los conductores deberán pagar impuesto por los kilómetros que recorran en lugar de la tasa por el peso del vehículo. Este impuesto comenzaría a aplicarse en torno a 2012. También se han comprometido a no tomar decisiones sobre nuevas posibilidades de energía nuclear dentro de los próximos cuatro años.

Fondos

Los acuerdos abarcan también un amplio rango de temas en el ámbito de otros asuntos demasiado cuantiosos para ser enumerados y que van desde la mejora de los servicios del tren - hacia y desde las grandes ciudades (muy utilizado a diario por los ciudadanos) – hasta una prohibición, en nombre de la seguridad, sobre el burka y otras ropas islamistas que cubren la cara. Se quiere afrontar los gastos de estos planes con recortes presupuestarios. El nuevo Gobierno cuenta además con un fuerte crecimiento económico de 2% anual bruto.

Los responsables del Ministerio de Asuntos Sociales y Empleo

En el Gobierno Balkenende IV, el ministro de Asuntos Sociales y Empleo es Piet Hein Donner (CDA). Nació en Ámsterdam el 20 de octubre de 1948. Es jurista y fue ministro de Justicia en los tres gobiernos anteriores presididos por Balkenende, de 2002 a 2006. Dimitió el 21 de septiembre de 2006 a raíz del informe del Consejo para la Investigación de la Seguridad sobre el incendio ocurrido el 27 de octubre de 2005 en el centro de detención expulsión en el Aeropuerto de Schiphol, en el que murieron 11 extranjeros.

El secretario de Estado de Asuntos Sociales y Empleo es Ahmed Aboutaleb (PvDA). Nació el 29 de agosto de 1961 en Beni Sidel (Marruecos). Es hijo de un Imán. En 1976 se trasladó a los Países Bajos con su madre y hermanos. Estudió en la Escuela Técnica Superior de Telecomunicaciones. Tras finalizar sus estudios trabajó como reportero en el canal privado de televisión Verónica y en NOS radio. Posteriormente en RTL noticias. Más tarde se encargó de las relaciones con la prensa en el Ministerio de Bienestar, Salud Pública y Cultura. En 1998 fue nombrado director del Instituto Forum, la continuación del Centro Neerlandés de Extranjeros. Posteriormente pasó a trabajar como funcionario en el Ayuntamiento de Ámsterdam. Desde enero de 2004 hasta ahora ha sido Concejal de Enseñanza, Juventud, Trabajo e Ingresos y Política de Grandes Ciudades de Ámsterdam.

Resumen de los acuerdos más importantes en el ámbito social

- El Gobierno pretende que el acuerdo social conduzca a un sustancial aumento en la participación laboral. Se trata, entre otros, de estudiar variantes de trabajo dirigidas a personas que durante mucho tiempo han estado percibiendo una prestación de larga duración. Estos puestos son los denominados “empleos de participación” y los puestos de la futura ley WSW.
- No se modifica el derecho de despido.
- Los mayores prejubilados con una pensión de jubilación relativamente alta (superior a 18.000 euros) contribuirán a financiar la pensión de jubilación general AOW. Los que trabajen hasta los 65 años o más tendrán ventajas fiscales.
- Para mejorar la participación laboral desde los 57 años se aumenta la deducción fiscal específica complementaria de los mayores.
- La participación laboral de la gente con nivel de ingresos bajo se fomentará mediante la entrada en vigor de una deducción por trabajo dependiente de los ingresos (EITC), en lugar de la actual deducción por trabajo.
- Financieramente se estimulará más el trabajo de voluntariado.
- Los padres que trabajen y utilicen para sus hijos los servicios de guardería recibirán un mejor apoyo financiero.
- Se amplían las disposiciones de “Ciclo Vital”.
- Se aumenta el subsidio familiar por hijos.
- Los salarios en el ámbito público y semipúblico se normalizarán y se maximizarán. El salario más elevado corresponderá al ministro Presidente.
- Todos los ciudadanos que estén obligados a integrarse en la sociedad holandesa seguirán un sólido

programa y estarán obligados a aprobar un examen.

- Todos los ciudadanos tienen la obligación de defender derechos constitucionales tales como la libertad de religión y de opinión.
- Se prestará mayor atención de búsqueda y control contra la discriminación.
- Con su entrada en vigor en 2008, se aumentará el actual complemento por guardería que depende del nivel de ingresos de los padres.
- El permiso de maternidad/paternidad aumentará desde 13 hasta 26 semanas
- Se elimina la obligación de buscar trabajo para los padres/madres de familias monoparentales con hijos menores de 5 años, que perciben una prestación asistencial.
- Se asegurará de forma mucho más rápida el control de los niños de familias con problemas, a fin de protegerles contra los peligros que puedan correr.
- Los jóvenes deberán realizar durante el periodo de formación escolar unas prácticas sociales de tres meses de duración.
- Los jóvenes menores de 27 años quedan obligados a trabajar o estudiar y dejan de tener derecho a una prestación asistencial.
- Las corporaciones de vivienda deben invertir en buenos habitáculos que sean pagables y en la calidad de la vivienda y del hábitat apropiado.
- El Gobierno continuará controlando los precios de las casas en alquiler, que sólo subirán en paralelo con la inflación.
- Se aumenta el suplemento de asistencia sanitaria a recibir por los asegurados. Desaparece la cláusula "no-claim" en la asistencia sanitaria y se introduce una aportación propia de un máximo de 150 euros/año.
- El control del dentista, la atención post-parto y la píldora anticonceptiva se incluyen de nuevo en el paquete básico de asistencia sanitaria.

RUMANIA

COMENTARIO GENERAL

Situación política

Los conflictos entre el presidente Traian Basescu y el Jefe del Gobierno Calin Popescu Tariceanu han provocado otra "víctima": el ministro de Exteriores Razvan Ungureanu, quien ha dimitido por la cuestión de los dos trabajadores rumanos detenidos por el ejército estadounidense. Ya en noviembre el ministro de Exteriores había informado de la situación al presidente Basescu, pero no al primer ministro. Tariceanu acusó a Basescu de indiferencia, falta de estima y respeto hacia un alto cargo como el primer ministro. La situación, que ha puesto en crisis, por enésima vez, al Gobierno rumano, se ha concluido con la dimisión "de honor" del ministro Ungureanu.

Por otra parte, el presidente de la República, Traian Basescu, se ha visto obligado, por los vértices de las Cámaras, a excusarse públicamente por unas declaraciones contra algunos «hombres políticos que no hacen más que aprobar leyes para criminales». Los representantes del legislativo, cuya petición al Jefe de Estado representa una novedad en la escena política rumana, han considerado las afirmaciones de Basescu como un intento de ejercer presiones sobre los parlamentarios.

Las polémicas entre los cargos institucionales del Estado han hecho perder popularidad al presidente de la República quien, en los últimos sondeos ha obtenido entre el 44 y el 45% de preferencias (en noviembre estaba alrededor del 56%). Sale mejor el primer ministro, Calin Popescu Tariceanu, que pierde sólo un punto, llegando al 22%.

Según uno de los sondeos, realizado por INSOMAR, el mejor resultado ha sido el registrado por el líder del PSD, Mircea Geoana, que con el 35% conquista la tercera posición, ganando en tres meses 8 puntos porcentuales. Los socialdemócratas han llegado, según el sondeo INSOMAR, al 26% en las intenciones de voto.

Situación económica

Los datos oficiales referidos al año 2006 evidencian la buena evolución de los mayores indicadores económicos. Según los datos del Instituto Nacional de Estadística, en el mes de diciembre, la producción industrial aumentó el 0,4% respecto del mes anterior, y el 11,6% a nivel interanual. Analizando los datos por sectores, un aumento substancial se realizó en la industria extractiva (+3,7%), seguida por el sector térmico y eléctrico (+2,7%). En 2006, la producción industrial registró un aumento del 7,1% respecto de 2005, sobre todo en el sector manufacturero (+7,8%), con un consiguiente aumento de la facturación industrial del 6,1%, y un aumento de la productividad del 10,6%. El sector de los servicios ha registrado un aumento de actividad del 13,6%.

Por cuanto concierne al mercado de trabajo, los empleados, a finales d diciembre de 2006 eran 28.400 menos que el mes anterior. Según la Agencia Nacional de Empleo, los desempleados registrados eran 62.500 menos que el mismo mes del año anterior. La tasa de desempleo registrada en diciembre de 2006 es 5,2% en relación con la población activa, en disminución respecto del mes de diciembre de 2005 (5,9%). La tasa de desempleo femenino es 4,6% frente al 5,7% de desempleo masculino.

En cuanto a la inflación, en el mes de diciembre de 2006 se registró un aumento del IPC del 4,9% respecto del mes de diciembre de 2005. Según los economistas de Deutsch Bank, la tasa mensual de la inflación evidenciará un ligero aumento del 0,8% en el mes de enero, aunque la tasa de variación interanual bajará del 4,87% de diciembre al 4,6% en enero. Según el mismo informe, el Banco Nacional de Rumanía, tendrá en 2007 una tarea aún más difícil ya que la previsiones sobre la tasa de inflación se sitúan entre el 3 y al 5%, la política fiscal deberá ser más estricta y los sueldos crecerán con un ritmo superior.

Las inversiones extranjeras subieron en 2006, según el Banco Nacional de Rumanía, el 75% respecto del año anterior, incluyendo los 2.200 millones de euros derivados de la privatización del Banco Comercial de Rumanía. En el 2005 las inversiones extranjeras directas han alcanzado los 5.200 millones de euros. Las inversiones han cubierto en la medida del 91% el déficit de cuenta corriente que había alcanzado los 10.000 millones de euros. La agencia rumana para las Inversiones extranjeras prevé que las mismas, en 2006, superarán los 6.200 millones, sin incluir la privatización del Banco Comercial.

Situación social

Las pequeñas y medianas empresas se beneficiarán de fondos especiales por un total de 75 millones de leus gracias a los programas desarrollados por la Agencia Nacional de las Pequeñas y Medianas Empresas y la Cooperación, frente a los 64 millones del año anterior.

Los programas serán activos a partir de finales de febrero, después de haber sido analizados por la Comisión para el Diálogo Social y el Consejo sobre Competitividad. Aparte de estos programas, las empresas podrán beneficiarse de los fondos estructurales, a partir de la segunda mitad del año, que alcanzan los 800 millones de euros para el periodo 2007-2013.

**AREA DE SEGURIDAD
SOCIAL**

REINO UNIDO

FALLO SOBRE LAS PENSIONES OCUPACIONALES

Una de las noticias que más repercusión han tenido ha sido el fallo del Alto Tribunal de Justicia a favor de los trabajadores que perdieron sus sistemas de pensiones ocupacionales. Según el Tribunal, se considera al Departamento de Trabajo y Pensiones responsable de mala administración dado que proporcionaron información engañosa acerca de la seguridad de los planes de pensiones ocupacionales a los que se acogieron más de 75.000 trabajadores, dejando de pertenecer al sistema público complementario y los cuales colapsaron a finales de los 90. El Gobierno se enfrenta a una compensación estimada de 15 mil millones de libras. En relación con ello, el secretario de Trabajo y Pensiones, Mr. John Hutton, anunció que el gobierno reexaminaría las ayudas a los mismos

Además se publicó una campaña gubernamental para impulsar la seguridad financiera de las personas con menores ingresos. El Gobierno pretende ayudar a las personas con menores ingresos a conseguir cuentas bancarias, préstamos de bajo precio y consejos para sacar el mayor rendimiento a su dinero. La campaña se financiará a través del Fondo Gubernamental de Inclusión Financiera, el cual financiará 350 asesores que darán recomendaciones personales y permitirá más de 100 instituciones financieras de desarrollo comunitario que proveerán de préstamos a bajo interés a aquellas personas con menores ingresos.

Por otro lado, uno de cada tres hogares recibe la mayor parte de sus ingresos de la Seguridad Social. Según un informe del Ministerio de Trabajo y Pensiones, el porcentaje de hogares que dependían del Estado en al menos el 50% de sus ingresos era del 5% en los años 60, aumentando durante los 70 y 80 debido a las altas tasas de desempleo durante la era Thatcher.

También debe mencionarse que se ha alcanzado un record en la cifra de trabajadores que superan la edad de jubilación. Según publica el periódico The Daily Telegraph citando fuentes gubernamentales, 1,2 millones de personas que superan la edad de jubilación (65 en el caso de los hombres y 60 en el caso de las mujeres) siguen trabajando. De ellos, 800.000 se corresponden con mujeres. Esto supone un 11% de la población en esa edad y un incremento del 7,8% respecto a hace un año. Ha de tenerse en cuenta que el percibo de la jubilación es plenamente compatible con el trabajo.

En relación con el National Health Service, debe hacerse mención que se predice un superávit de 13 millones de libras para el presente ejercicio. Según publica el Financial Times, El Departamento de Sanidad hizo públicas sus estimaciones de un beneficio de 13 millones de libras en Inglaterra, sin embargo el 35% de las organizaciones relacionadas con el mismo estiman un déficit próximo al del pasado año, de 1,3 mil millones de libras. Además, según publica el periódico The Daily Telegraph, el agujero del NHS aumenta hasta los 61 mil millones de libras, así las deudas del esquema de pensiones del NHS aumentaron hasta los 165,2 mil millones de libras desde los 104,2 mil millones de libras que se contabilizaban hace 2 años. Estas figuras incluyen una partida de 2.700 millones de libras que el gobierno no contabilizó en las cuentas del último año.

También se hizo público la posibilidad de que los médicos deberán someterse a exámenes de capacitación cada 5 años. El sistema, denominado “MoTs” evaluará la competencia, las habilidades clínicas y el desempeño de los 13.000 doctores, cada cinco años, hasta su jubilación.

AREA DE MERCADO DE TRABAJO

EMPLEO/DESEMPLEO

ALEMANIA

INFORME SOBRE LA EFECTIVIDAD DE LA MODERNIZACIÓN DE LA PRESTACIÓN DE SERVICIOS EN EL MERCADO LABORAL

A finales del año 2002, el Parlamento alemán acordó la evaluación de las reformas propuestas por la Comisión para la Modernización de Servicios en el Mercado Laboral (la denominada Comisión Hartz). Tras un análisis inicial en 2003, el período de evaluación abarca de la primavera de 2004 a mediados de 2006. En febrero de 2006, el Gobierno presentó un preinforme sobre los efectos de las tres primeras leyes de modernización del mercado laboral. El pasado 20 de diciembre de 2006, el Ministerio Federal de Trabajo y Asuntos Sociales presentó la versión definitiva, titulada “La efectividad de la modernización de la prestación de servicios en el mercado laboral”¹¹. El informe no incluye el análisis de la Cuarta Ley de Modernización de la prestación de servicios en el mercado laboral (Hartz IV), que se presentará más adelante.

La reducción del desempleo y el aumento del empleo son objetivos prioritarios del Gobierno. Para mejorar los resultados se llevaron a cabo amplias reformas estructurales en el mercado laboral que, bajo los principios de “promover y exigir”, establecieron un nuevo balance entre las ayudas estatales y la propia iniciativa de los desempleados. Según el informe, el objetivo de esta política fue la intensificación de la autonomía y participación de los ciudadanos en la economía y en la sociedad.

Las dos primeras leyes de modernización de la prestación de servicios en el mercado laboral reformaron todos los instrumentos de la política activa laboral con vistas a intensificar la prevención, la propia responsabilidad y la flexibilidad. Asimismo configuraron las condiciones marco para las ETT y regularon el empleo en el sector salarial bajo hasta 800 euros (mini y midi-empleos), sobre todo para fomentar el empleo legal de la prestación de servicios también en la economía doméstica.

También se modificó el fomento del autoempleo como medida para evitar el desempleo, introduciendo una nueva modalidad de subvención al autoempleo (sociedades unipersonales). Ambas leyes entraron en vigor el 1 de enero de 2003; la tercera, dirigida principalmente a la reorganización y modernización de la Agencia Federal de Empleo, lo hizo el 1 de enero de 2004.

¹¹ Versión completa:

<http://pdf.bmas.bund.de/bmas/temp/dbericht2dlangfassung2cproperty3dpdf2cbereich3dbmas2csprache3dde2crwb3dtrue2epdf/parse.php?d=0001>

Versión resumida:

<http://pdf.bmas.bund.de/bmas/temp/dbericht2dkurzfassung2cproperty3dpdf2cbereich3dbmas2csprache3dde2crwb3dtrue2epdf/parse.php?d=0001>

Comentarios:

<http://pdf.bmas.bund.de/bmas/temp/richt2derlaeuterungen2cproperty3dpdf2cbereich3dbmas2csprache3dde2crwb3dtrue2epdf/parse.php?d=0001>

Conclusiones del informe

Los análisis referidos a los años 2001 a 2005 muestran que la introducción de las Leyes de Modernización de la Prestación de Servicios en el Mercado Laboral fue positiva para la reducción del desempleo a partir de 2003. No obstante, no se ha podido demostrar que esta reducción del desempleo signifique aumento de empleos en el primer mercado laboral. La promoción del autoempleo y el fomento a la formación permanente, así como las subvenciones salariales, han evolucionado favorablemente.

En cuanto a la valoración por géneros, las mujeres se han favorecido sobre todo de las reformas en materia de trabajo temporal, mientras que los hombres se han visto más beneficiados por los vales de intermediación. En los mini-empleos predomina la presencia de hombres. En cuanto a las actuaciones en materia de integración, las mujeres que han participado en las de creación de empleo en todo el país han tenido más éxito que los hombres. El efecto de las actuaciones de integración de personas mayores es también mayor en las mujeres, sobre todo en los *länder* orientales.

Los autores del informe hacen una serie de propuestas:

- Eliminar la diferenciación de dos ámbitos de mercado laboral: los perceptores de la prestación contributiva por desempleo y los perceptores de la prestación asistencial, diferenciación que constituye el principal escollo del mercado laboral alemán, ya que muchas de las medidas de fomento del empleo se aplican exclusivamente a los desempleados de larga duración.
- En lo referente a intermediación recomiendan una mayor concentración en objetivos específicos, una mejora de la calidad de la asesoría, una mejora de la acción preventiva antes de la situación de desempleo y una aplicación prudente de los instrumentos de sanción.
- Eliminación de las PSA (agencias de servicio de personal) o al menos incremento de las bonificaciones, así como una mejor delimitación de los campos de actuación de las empresas privadas de empleo y las agencias estatales. Asimismo se propone la fusión de la intermediación privada y los talones de intermediación en un solo instrumento.
- En cuanto a la formación profesional continua se sugiere mejorar la calidad y supervisión de las empresas activas en este sector.
- Mantenimiento de los puestos de trabajo subvencionados de manera que sirvan para reforzar los mercados de trabajo regionales e introducir módulos de cualificación y prácticas empresariales.
- La subvención para la integración laboral debería convertirse en un talón para la integración que permita involucrar en mayor medida al demandante de empleo.
- Las medidas para el fomento de las personas mayores en el mercado laboral precisan de una mayor definición, dando preferencia a medidas preventivas que permitan mantener a los mayores en sus puestos de trabajo.
- Mejora del proceso de evaluación de las propuestas empresariales que ha de aportar el solicitante de una ayuda para el fomento del autoempleo.

- Creación de un instrumento que permita complementar salarios bajos. No obstante, los autores señalan que estos instrumentos implican el peligro de crear actitudes oportunistas difícilmente cuantificables.

**Efectos de los instrumentos y medidas
de política laboral sobre la integración en el mercado laboral**

Instrumento/medida	Efecto	Comentario
Medidas subvencionadas de formación profesional permanente	+	Mejoran la integración al mercado de trabajo.
Subvenciones para la integración laboral	+	Aumentan las posibilidades de acceder a un puesto de trabajo no subvencionado una vez finalizado el período de subvención
Subvención al autoempleo	+	El autoempleo subvencionado aumenta la probabilidad de ejercer una actividad laboral
Sanciones	+	El incremento del número de sanciones impuestas y el temor a una sanción aumentan las bajas en desempleo e incrementan el acceso a puestos de trabajo normales
Mini-empleos (hasta 400 €)	+	El crecimiento del número de mini-empleos se debe sobre todo a la reforma
Midi-empleos (de 400 a 800 €)	+	Hasta finales de 2004 se logró consolidar un total de 30.000 puestos de trabajo
Puestos de trabajo subvencionados	-	Retrasan el acceso al mercado de trabajo ordinario
Subvención de cotizaciones	o	No se ha podido demostrar un efecto positivo.
Garantía del nivel salarial	o	No se ha podido demostrar un efecto positivo.
Limitación de la duración de los contratos laborales	o	No se ha podido demostrar un efecto positivo.
Trabajo temporal	+	Hasta finales de 2004 se crearon 29.000 puestos de trabajo en las ETT
Empresas de cesión de trabajadores	-	Retrasan el acceso al mercado de trabajo ordinario
Talón de intermediación	+	Los talones expedidos en 2005 aceleraron el acceso al mercado laboral
ETT	o	No se ha podido demostrar un efecto positivo.
Externalización de medidas de integración	o	No se ha podido demostrar un efecto positivo.
Medidas de transferencia	o	No se ha podido demostrar un efecto positivo.

BELGICA

POLITICA DE EMPLEO: PROTEGER LA COMPETITIVIDAD Y AUMENTAR LA OFERTA DE EMPLEO¹²

Frente a la mundialización, al rápido progreso de la tecnología y a las perspectivas demográficas hay que, por una parte, favorecer la demanda del empleo con una razonable evolución de los costes salariales y, por otra parte, desarrollar la oferta, cuantitativa y cualitativamente, para que se incremente la tasa de empleo que, en el 2006, fue el 60,9% de la población apta para el mercado de trabajo (15-64 años) pero que, sin embargo, sigue siendo inferior a la media europea.

El mercado de empleo tiene escasez de mano de obra para algunas funciones y, sólo se cubren las vacantes con mano de obra extranjera, (nuevos países miembros de la UE). La regresión del paro es una de las prioridades pero también es un gran revelador del desajuste que existe entre la oferta y demanda de empleo. Otro factor que debe considerarse es la población activa (15-64 años) que, si bien actualmente evoluciona al alza, en breve, invertirá su tendencia. En efecto, Bélgica se está beneficiando de la medida adoptada hace varios años, ampliar la carrera profesional (normal) de las mujeres. Esto le va permitir cumplir el objetivo de Lisboa, una tasa femenina del 60% para el 2010 pero no el 70% general.

La tasa de empleo sigue siendo, relativamente, baja y la de paro muy alta; sobre todo la de las mujeres, jóvenes, mayores (55-64 años), trabajadores poco cualificados y personas de origen extranjero. Hay que dedicar especial atención a estos grupos e incentivar la demanda dirigida hacia ellos mediante, entre otras cosas, la lucha contra las discriminaciones, reduciendo cargas sociales para los bajos salarios y algunas categorías de edad. También se debe incentivar el empleo creando una brecha mayor entre los ingresos procedentes del trabajo y las prestaciones por desempleo, subiendo la edad de la salida del mercado de empleo (crucial para sostener el sistema público de pensiones), acompañando los desempleados y previendo más estructuras de acogida para, por ejemplo, los niños.

Dentro de la óptica de incentivar el empleo, también hay que estimular la movilidad geográfica y organizar formaciones apropiadas. A este respecto, el Pacto de Solidaridad entre Generaciones¹³ ya incluye una serie de medidas como la reducción de la presión fiscal y parafiscal sobre los ingresos procedentes del trabajo y el programa para accionar el comportamiento de la búsqueda de empleo. A nivel regional también hay grandes diferencias en la tasa de empleo y desempleo por lo que hay que proseguir y reforzar los esfuerzos en materia de formación y seguimiento de los demandantes de empleo.

Modular las cotizaciones sociales, tal como se ha mencionado más arriba, puede ser un mecanismo de redistribución y favorecer a los grupos más vulnerables del mercado de trabajo. No obstante, esto debería aplicarse también a las principales profesiones que participan en el desarrollo de la economía del conocimiento. Así, algunas de estas medidas ya se vienen aplicando a los ingresos de los investigadores,

¹² Fte.: INFORME 2006 DEL BANCO NACIONAL BELGA Análisis del Gobernador, Guy Quanden

¹³ Ver Actualidad Internacional Sociolaboral nº 99, pág. 26

los interlocutores sociales, principales actores que negocian la parte principal del coste salarial no deben olvidar que, para estimular la creación de empleo, es preciso e imprescindible mantener y animar la competitividad de las empresas. Así es como para el período 2007/2008 y, a título indicativo, la previsión de aumento se estableció en el 5% (entre los dos años) y el impuesto profesional a cargo del empresario se redujo al 4,85% para corregir el crecimiento de los costes salariales belgas con relación a los países vecinos. También es importante que la norma interprofesional permita diferenciar suficientemente los costes salariales por sectores o empresas para mejorar y adecuar la oferta con la demanda de empleo.

En una pequeña economía abierta como es la belga, hay que mantener la competitividad a través de los costes salariales. No obstante, como se trata de una acción defensiva hay que completarla buscando nuevos productos e ingresos. Por ello, hay que mejorar la preparación de las personas activas en cuanto a su eficacia y posibilidades de encontrar un empleo además de modificar las aptitudes acerca de la creatividad.

La formación profesional se ha convertido en uno de los pilares de la negociación social. De acuerdo con los balances sociales realizados, el capital invertido en formación por las empresas descendió del 1,4% de la masa salarial en el 2000 al 1% en el 2005, tasa inferior al objetivo marcado por el Pacto de Solidaridad entre Generaciones que lo situaba en el 1,9% para el 2006. Las horas de trabajo dedicadas a la formación también han disminuido.

Sin embargo, la participación de los trabajadores en las formaciones aumentó sensiblemente en el mismo período hasta alcanzar el 36% que, pese a todo, es una tasa bastante inferior al 50% previsto para el 2010. Aunque los datos anteriores no sean perfectos ni abarquen la formación irregular, más frecuente en las pequeñas empresas, sí reflejan la necesidad contemplada en el Acuerdo Interprofesional de tener que intensificar los esfuerzos en el ámbito de la formación.

El progreso técnico, la mundialización y el cambio de las costumbres de consumo vinculadas al desarrollo hacen que la estructura productiva de la economía belga sufra transformaciones de las que, la más relevante es la desindustrialización. La producción industrial no va a acabarse y su volumen de producción se incrementará en la misma proporción que en el sector servicios. Los productos industriales siguen siendo el pilar de las exportaciones y, aunque la actividad industrial arrastre fuertemente el resto de la economía, el empleo se ha deteriorado al igual que los precios de los productos industriales. El valor añadido y el empleo bajó de $\pm 30\%$ en 1970 al 15 % en la actualidad.

El grado de bienestar, que poseen los países que como Bélgica se aprovechan de las importaciones a bajo coste, es el reverso de la competitividad mundial y esto resultaría imposible cambiarlo, por lo que es más inteligente anticiparse y desarrollar otros productos que tengan más demanda por su menor coste (menos competencia). El espíritu de innovación debe capitanear en todas las ramas de actividad, incluso tradicionales. Para asegurar un crecimiento próspero y una protección social sostenible frente a la mundialización y envejecimiento de la población, Bélgica tiene, indiscutiblemente, que reformar su economía

reflexionando a largo plazo en: incentivar la innovación, proteger la competitividad, incrementar la tasa de empleo y apurar la reducción de la deuda pública.

INFORME SOBRE EL PARO EN BELGICA / ENERO 2007

A finales de enero había un total de 560.576 trabajadores parados (demandantes de empleo desocupados). En términos mensuales supone un incremento de 3.302 (0,5%) y en base anual un descenso de 32.832 personas (5,5%).

En el mes de referencia, la tasa de paro -con relación a la población activa al 30.6.2004- ha sido de 11,8% (13,8% para las mujeres y 10,1% para los hombres).

El paro ha bajado en dos Regiones del país, lo hizo en mayor medida en Bruselas con un 0,3% (291 personas) y, en menor medida en Flandes con 15 personas menos (0%). En cuanto a la Región Valona, en el mes de referencia, el incremento fue de 3.608 personas (1,3%).

La variación por grupos y sexos ha sido alza con un total de 3.302 personas más (0,5%) El colectivo de los jóvenes demandantes de empleo desocupados menores de 25 años ha crecido, en términos mensuales, en 952 personas (0,8%), el de los demandantes de larga duración en 187 personas (0%) y, el de los jóvenes demandantes de empleo en periodo de espera en 504 personas (1,2%).

El reparto por nacionalidades que habitualmente se incluye no puede actualizarse por haber datos erróneos en las estadísticas que nos fueron remitidas por la Oficina Nacional de Empleo belga.

Cuadro 1. Bélgica. Estadísticas del paro completo (demandantes de empleo desocupados) - Enero 2007

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 2007												
Enero	560.576	269.034	291.542	194.581	90.999	103.582	272.630	130.369	142.261	93.365	47.666	45.699
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
Octubre	587.625	278.506	309.119	208.795	96.279	112.516	281.242	132.709	148.533	97.588	49.518	48.070
Noviembre	565.742	269.826	295.916	197.922	91.982	105.940	273.878	129.955	143.923	93.942	47.889	46.053
Diciembre	557.274	265.861	291.413	194.596	90.276	104.320	269.022	127.947	141.075	93.656	47.638	46.018
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	612.117	288.186	323.931	241.114			272.674			98.329		
Noviembre	595.404	281.477	313.927	229.245			269.704			96.455		
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).

Cuadro 2. Bélgica. Evolución de la tasa de paro - Enero 2007

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 2007												
Enero	11,8	10,1	13,8	6,9	5,8	8,4	18,3	15,7	21,5	20,4	19,0	22,0
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
Octubre	12,3	10,5	14,7	7,4	6,1	9,1	18,9	16,0	22,4	21,3	19,7	23,2
Noviembre	11,9	10,2	14,0	7,0	5,8	8,6	18,4	15,7	21,7	20,5	19,1	22,2
Diciembre	11,7	10,0	13,8	6,9	5,7	8,4	18,1	15,5	21,3	20,4	19,0	22,2
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	12,9	10,9	15,4	8,6			18,3			21,4		
Noviembre	12,5	10,6	14,9	8,1			18,1			20,0		
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.

Cuadro 3. Bélgica. Paro completo. Variación, respecto a períodos anteriores. por regiones y sexo.- Enero 2007

TOTAL	DATO MENSUAL ENERO 2007	VARIACIONES			
		Respecto al mes anterior		Respecto al mismo mes del año anterior	
		Absoluta	Relativa	Absoluta	Relativa
	560.576	3.302	0,54	-32.832	-5,5
POR SEXO					
Varones	269.034	3.173	1,1	-11.156	-3,9
Mujeres	291.542	129	0,0	-21.676	-6,9
POR REGIONES					
FLANDES					
Ambos sexos	194.581	-15	-0,0	-24.696	-11,1
Varones	90.999	723	0,8	-10.994	-10,7
Mujeres	103.582	-738	-0,7	-13.702	-11,6
VALONIA					
Ambos sexos	272.630	3.608	1,3	-3.814	-1,3
Varones	130.369	2.422	1,8	1.533	1,1
Mujeres	142.261	1.186	0,7	-5.347	-3,6
BRUSELAS					
Ambos sexos	93.361	-291	-0,3	-4.322	-4,4
Varones	47.666	28	0,0	-1.695	-3,4
Mujeres	45.699	-319	-0,6	-2.627	-5,4

Fuente : Oficina Nacional de Empleo Belga (Onem)

Cuadro 4. Bélgica. Paro completo. Variación con respecto a períodos anteriores por grupos y sexos.- Enero 2007

	DATO MENSUAL Enero 2006	VARIACIONES							
		RESPECTO AL MES ANTERIOR				RESPECTO AL MISMO MES DEL AÑO ANTERIOR			
		Absoluta		Relativa		Absoluta		Relativa	
Demandantes de empleo desocupados (DEI)	560.576	3.302		0,5		-32.832		-5,5	
Jóvenes demandantes de empleo desocupados (DEI) menores de 25 años:	116.566	952		0,8		-8.760		-6,9%	
	<u>H</u> 59.252	<u>M</u> 57.314	921	31	1,5	0%	-4.824	-3.936	-7,5
Demandantes de empleo de larga duración (2 años y más)	228.128	187		0%		4.568		2,0%	
	<u>H</u> 104.437	<u>M</u> 123.691	-723	-536	-06%	-0,4	3.976	592	3,9
Jóvenes demandantes de empleo en periodo de espera	41.248	504		1,2		-2.900		-6,5%	
	<u>H</u> 20.772	<u>M</u> 20.476	393	111	1,9%	0,5	-1.693	-1.207	-7,5

Fuente : Oficina Nacional de Empleo Belga (Onem)

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

Serie anual	Total general	Belgas	% s/ total	Ciudadanos UE	% s/ total	Españoles	% s/ total	% sobre ciudadanos UE parados	Extranjeros fuera UE	% s/ total
Año 2007										
Enero										
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
Octubre	587.625	494.285	84,1	44.955	7,6	3.504	0,5	7,7	48.385	8,2
Noviembre	565.742	474.678	83,9	43.952	7,7	3.431	0,6	7,8	47.112	8,3
Diciembre	557.274	467.834	83,9	43.400	7,7	3.393	0,6	7,8	46.040	8,2

Fuente : Oficina Nacional de Empleo Belga (Onem)

Cuadro 6. Bélgica. Parados completos españoles. Diciembre 2006

	DATO MENSUAL Diciembre 2006	VARIACIONES			
		Respecto al mes anterior		Respecto a enero 2006	
		Absoluta	Relativa	Absoluta	Relativa
Total ambos sexos	3.393	-38	-1,1%	-219	-6,0
Varones	1.708	3	0,1%	-41	-2,3
- Jóvenes en periodo de espera	54				
- Otros	1.654				
Mujeres	1.685	-41	-2,3%	-178	-9,5
- Jóvenes en periodo de espera	50				
- Otros	1.635				

Fuente : Oficina Nacional de Empleo Belga (Onem)

DINAMARCA

SITUACIÓN ACTUAL DEL MERCADO LABORAL DANÉS

La situación del mercado laboral danés se refleja en las tres situaciones descritas a continuación:

Tendencia ascendente del empleo

En los últimos tres años, la economía de Dinamarca ha registrado un excepcional incremento del empleo y tan sólo durante el año 2006 se crearon 40.000 puestos de empleo. Esto significa que actualmente se crean más de 3.300 empleos por mes y más de 100 por día.

En la actualidad hay unos 105.300 parados en Dinamarca, equivalente al 3,8% de la población activa.

Durante el mes de enero el descenso del desempleo fue de 2.500 personas y esto significa que la tasa de parados ha descendido constantemente durante más de tres años. A finales del 2003, había unos 185.800 desocupados y desde entonces el descenso ha sido de 80.500 personas, equivalente al 43%.

El empleo alcanzó su récord en el año 2001 y desde entonces ha registrado aumentos adicionales, alcanzando a la cifra de 2.244.137 personas en empleo de jornada completa.

De momento no existen indicaciones de que se vaya a frenar la tendencia, puesto que en los últimos 12 meses, el descenso del desempleo ha sido del 27%.

Según los economistas, es necesario calcular con la cantidad de parados en las medidas de activación para tener una panorámica real del desempleo. Las personas en activación están disponibles en el mercado laboral, si bien no figuran en las estadísticas de desempleo. No obstante, cabe señalar que la cantidad de personas en medidas de activación también ha descendido de 22.220 personas en el mes de diciembre de 2006 a 19.300 personas en enero de 2007. Esto significa que el descenso real del paro en enero equivale a 5.400 personas.

Varios economistas prevén que el desempleo seguirá esta tendencia, situándose por debajo de las 100.000 personas durante el 2007, cifra impensable hace pocos meses.

Esto se debe a que el mercado de trabajo ha sorprendido de una forma positiva, siendo más flexible de lo supuesto

No obstante, no todos los economistas prevén la continuación de la tendencia descendente del desempleo, como es el caso del analista, Anders Matzen de Nordea quien opina que el descenso del

paro contrasta con las bajas cifras del crecimiento económico del orden del 0,1% durante el cuarto trimestre del 2006. El economista opina que puede ser una situación aislada, si bien también existe la posibilidad de que la situación económica se refleje posteriormente en la evolución del paro, tal y como ha ocurrido en ocasiones anteriores.

Así las cosas, cabe señalar que un progreso tan fuerte del empleo sólo se ha visto en muy pocas ocasiones anteriores, como a primeros de los años 80 con el primer ministro conservador, Poul Schlütter quien remodeló la política económica vinculando la corona danesa al marco alemán. Esto generó el mayor descenso de los tipos de interés en Dinamarca desde la II Guerra Mundial y contribuyó al mayor aumento del consumo en toda la historia de Dinamarca. La segunda vez que se ha registrado un importante aumento del empleo fue a principios de los años 90, durante el primer ministro socialdemócrata, Poul Nyrup Rasmussen quien optó por la reducción de los impuestos y el aumento de los gastos públicos.

En la situación actual, el primer ministro liberal, Anders Fogh Rasmussen, es el que ha contribuido a la creación de un gran número de puestos de trabajo, como consecuencia del elevado nivel de consumo que se ha traducido en un auge en el sector de la construcción y de la vivienda. No obstante, las exportaciones también han registrado un aumento importante, de manera que un crecimiento similar del volumen de las exportaciones sólo ha sido registrado dos veces en el pasado, a finales de los años 60.

Los sectores más favorecidos en la actualidad son las inmobiliarias, los bancos, las tiendas de textiles, las asesorías de ingenieros, los sectores de la construcción, los restaurantes y las empresas medicinales exportadoras.

Mientras se crea un elevado número de puestos en los sectores indicados anteriormente, se van perdiendo otros empleos en sectores como la industria de mataderos, de muebles y en el marco de los transportes aéreos y ferroviarios. No obstante, la reducción aquí queda compensada por el crecimiento en otros sectores, según se desprende de un estudio sobre la evolución del empleo que ha sido elaborado por el Consejo Económico del Movimiento Sindical basándose en los datos de la Oficina Central de Estadísticas de Dinamarca.

Las cifras reflejan los sectores con mayor dinámica en el mercado laboral danés y las profesiones que siguen estando afectadas por motivos estructurales, a pesar de la extraordinaria situación actual

El economista del Consejo Económico Sindical, Frederik I. Pedersen, añade sin embargo que no cree que sea realista esperar un crecimiento masivo del empleo en el futuro, puesto que la tasa de desempleo es extremadamente baja y además existe escasez de mano de obra en muchos sectores. No obstante el Sr. I. Pedersen subraya que la evolución favorable del empleo ha sorprendido, puesto

que en los últimos años se ha situado en niveles impensados. Esto se refleja en las estadísticas de desempleo con las cifras más bajas desde el año 1974.

Por otra parte, los beneficiarios del salario social también han conseguido empleo y se ha registrado una inmigración importante desde Alemania, Suecia y los nuevos países comunitarios del Este de Europa. Ante esta situación, no se puede descartar por completo que el empleo siga aumentando. Hace un año, ningún experto esperaba que la tasa de desempleo de Dinamarca llegara a la cifra actual del 3,8%.

La favorable situación económica es la que influye en el empleo danés. El sector de la construcción ha registrado su verdadera *edad de oro* que se relaciona con los ascendentes precios de la vivienda y el bajo nivel de los intereses que han desencadenado masivas rehabilitaciones de viviendas y nuevas construcciones, nunca vistas en anteriores ocasiones.

Las inmobiliarias constituyen un sector de gran auge en el mercado de la vivienda de Dinamarca que ha registrado un aumento del empleo del orden de 3.600 personas en los tres últimos años.

Los bancos y las tiendas también han sido muy beneficiados. La reestructuración y concesión de préstamos, además de la venta de acciones y bonos también han contribuido a los superávits de los bancos y a la escasez de profesionales, como economistas, abogados y otros expertos en temas financieros.

El interés en el consumo ha generado un aumento del empleo en el sector de servicios, como las tiendas y los restaurantes. Aquí destacan las tiendas de comestibles especializadas y las tiendas de ropa. En general, el sector de servicios ha contribuido en gran medida a la favorable situación.

Por otra parte, desciende el empleo en la industria de igual forma que sucedió en su día en el sector agrario. Esta tendencia está relacionada con el aumento de productividad, ya que un menor número de empleado produce cada vez más, según manifestaciones del economista del Consejo Económico del Movimiento Sindical, Frederik I. Pedersen.

En opinión del economista sindical, Dinamarca se ha convertido en una sociedad moderna de servicios en la que el sector agrario y la industria van perdiendo importancia, si esto se valora en función de la cantidad de puestos de empleo.

Así las cosas, el economista del Banco "Nordea", Anders Matzen opina que el empleo danés en la actualidad se sitúa en la cima de la montaña y la única vía que puede seguir es hacia abajo.

El Sr. Anders Matzen opina que el empleo se mantendrá en el nivel actual durante el año en curso, con un probable aumento si se incrementa la oferta de la mano de obra. Para el año 2008 la

demanda descenderá, puesto que ya existe una desaceleración de la economía en otros países, mientras que en Dinamarca el consumo va orientado hacia una ralentización.

El economista del Banco “Nordea” también señala que, por motivos demográficos, la oferta de mano de obra comienza a descender ya. Durante muchos años se ha advertido del próximo aumento del número de personas mayores y de la disminución de la cantidad de jóvenes. Esto ya es realidad y la tendencia será más fuerte en los próximos cuatro o cinco años.

Los efectos demográficos juegan un papel importante en el futuro, ya que un gran número de personas mayores abandonará el mercado laboral en los próximos años y no hay suficientes jóvenes para cubrir los puestos vacantes. Sólo este factor contribuirá al descenso del empleo. Es imposible imaginar cómo se puede aumentar el empleo en los próximos años, sin introducir grandes reformas o adoptar medidas que aún no han sido contempladas, concluye el Sr. Anders Matzen.

La escasez de mano de obra supone una amenaza al crecimiento económico de Dinamarca

La OCDE advierte a los políticos daneses de que si se desea la continuación del crecimiento económico, será necesario reformar el sistema fiscal, la enseñanza y los sistemas de rentas de transferencia. La escasez de mano de obra podrá situar a Dinamarca entre los peores países de la OCDE.

Según la citada organización, los impuestos sobre la renta son excesivos y un colectivo demasiado numeroso de personas tributa dentro del marco del impuesto superior y esto contribuye a que los trabajadores pierdan la motivación respecto a aumentar las horas de trabajo.

La OCDE propone que un incremento de los impuestos sobre el patrimonio podría crear margen para llevar a cabo una reducción de los impuestos sobre la renta a personas físicas. Por otra parte, será necesario subir el nivel de la enseñanza general básica, puesto que el nivel de conocimientos de los jóvenes daneses de 15 años es inferior al de los jóvenes de los países con los que Dinamarca normalmente se compara, al mismo tiempo que los costes de la enseñanza básica en este país se sitúan entre los más altos de la OCDE. Es importante que los niños aprendan más en el curso preescolar y que se suprima por completo el 10º curso complementario posterior a la enseñanza básica.

También se propone reformar el sistema de puestos especiales flexibles, de manera que los beneficiarios del mismo no puedan trabajar en jornada media y cobrar por una jornada completa. Finalmente, se sugiere modificar la pensión anticipada por incapacidad y aumentar el número de beneficiarios de rentas de transferencia que pasen a desempeñar un empleo no subvencionado.

En Dinamarca, más de 900.000 ciudadanos en edad activa son beneficiarios de prestaciones públicas, mientras que el mercado laboral necesita mano de obra.

Las recomendaciones de la OCDE han sido acogidas por los economistas y las organizaciones de empresas de Dinamarca.

El asesor de la Patronal Danesa, Stig Martin Nørgaard, ha manifestado que el Parlamento danés deberá incluir las recomendaciones de la OCDE en su labor política. Según el representante de los empresarios, Dinamarca necesitará mano de obra de una forma indefinida, debido al aumento de la cantidad de personas mayores y al descenso de personas en edad activa. Al mismo tiempo, desde el año 1998 se ha registrado un aumento anual de 15.000 a 25.000 personas, de entre 18 y 60 años, que se benefician de la pensión anticipada por incapacidad y de los puestos especiales flexibles y esta evolución es preocupante, según manifestaciones de Stig Martin Nørgaard.

La Federación de Empresarios de la Industria también apoya la recomendación basada en la reducción del impuesto superior, ya que en su opinión nadie debería pagar más del 50% de sus ingresos. No es necesario aguardar peores coyunturas, puesto que una reducción de los impuestos sobre la renta mejora la presión frente al mercado laboral, según el informe de los expertos del Consejo Económico.

El jefe economista del grupo de expertos *Cepos*, Mads Lundby Hansen, ha manifestado que, como consecuencia de la escasez de mano de obra, se prevé que, hasta el año 2012, Dinamarca será el peor país de la OCDE en lo que se refiere a crecimiento económico. Por tanto, se requieren reformas que aumenten el empleo en 125.000 personas hasta el año 2012, si se desea obtener un crecimiento normal del orden del 2%.

Si Dinamarca cuenta con una de las siete jornadas laborales más cortas de la OCDE, es porque este país ocupa el cuarto puesto de países con los impuestos marginales más elevados de la OCDE que equivalen al 63%.

Si se desea que los ciudadanos de Dinamarca opten por trabajar más horas o por un segundo puesto de trabajo, será necesario reducir los impuestos marginales sobre la renta a personas físicas.

Incrementos considerables del salario real

La escasez de mano de obra no ha generado incrementos salariales excesivos. Esto también se debe al creciente número de trabajadores extranjeros en el mercado laboral danés.

Sin embargo, la baja tasa de la inflación contribuye a un importante ascenso del salario real, es decir el aumento salarial que resulta una vez deducida la inflación.

Si los incrementos salariales siguen la evolución prevista por los expertos del Consejo Económico basadas en un 4,3%, el salario real crecerá en un 2,5%. Esta es la segunda vez en los últimos 25 años que los daneses han obtenido un poder adquisitivo tan elevado; la primera vez fue en 1998 que situó el incremento del salario real en un 2,6%.

Los aumentos de los tipos de interés y otros factores contribuyen en estos momentos a frenar el crecimiento del consumo privado y si los incrementos del salario real no hubiesen sido tan fuertes, la situación actual no sería tan favorable. Realmente, los incrementos del salario real mantienen el consumo privado, según manifestaciones del economista Christian Hilligsø del banco *Danske Bank*.

Aún con las previsiones de la Central Sindical, las más pesimistas respecto a incrementos salariales equivalentes a un 3,6%, el aumento del salario real equivaldrá al 1,8%, es decir un 0,2% superior al promedio y el doble de las cifras correspondientes al año 2005.

Los incrementos salariales reflejan la escasez de mano de obra y este problema persistirá en el año 2008. A la vista de esto, los economistas prevén que para el 2008, el incremento del salario real será superior al de año 2007.

La tasa de inflación correspondiente a, tanto enero de 2007, como a diciembre del 2006, se situó en un 1,8% y se prevé que se mantendrá estable durante todo el año.

EE.UU.**SITUACION DEL EMPLEO EN EL MES DE FEBRERO**

La Oficina de Estadísticas Laborales del Departamento de Trabajo ha publicado el día 9 de marzo su informe mensual sobre la situación del empleo, referido al mes de febrero. Según el informe (que tiene carácter provisional, ya que son habituales correcciones significativas), en dicho mes se crearon 97.000 puestos de trabajo. El informe además introduce una corrección al alza al dato de creación de empleo de enero (+35.000).

El número de puestos de trabajo creados en febrero coincide con el pronóstico de los analistas, pero es la cifra mensual más baja de los últimos dos años. El propio Departamento de Trabajo atribuyó la escasa creación de empleos a que la crisis del mercado inmobiliario y las bajas temperaturas redujeron el número de puestos de trabajo en el sector de la construcción mucho más de lo esperado.

El número de activos se redujo en 190.000 en el mes de febrero, situándose en la cifra de 152.784.000. En febrero de 2006 el dato se cifraba en 150.477.000. La tasa de actividad descendió al 66,2% desde el 66,3% del mes anterior. El número total de empleados queda en 137.410.000 según los datos de la encuesta de nóminas empresariales, y en 145.919.000 según los datos de la EPA.

El número de desempleados fue de 6.865.000, al producirse un descenso de 152.000 con respecto al mes de enero. En febrero de 2006 se contabilizaron 7.158.000.

	Ene. 2007	Feb. 2006	Feb. 2007
Empleados (miles)			
(encuesta empresas)	137.313	135.410	137.410
Empleados (miles) (EPA)	145.957	143.319	145.919
Tasa paro (EPA)	4,6	4,8	4,5
Tasa actividad (EPA)	66,3	66,1	66,2

La tasa de paro (que se basa en la encuesta EPA) descendió levemente en febrero, al bajar una décima de punto y situarse en el 4,5%; doce meses antes, el dato registraba el 4,8%.

Aproximadamente 1,5 millones de personas (100.000 menos que en el mes de enero) 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.

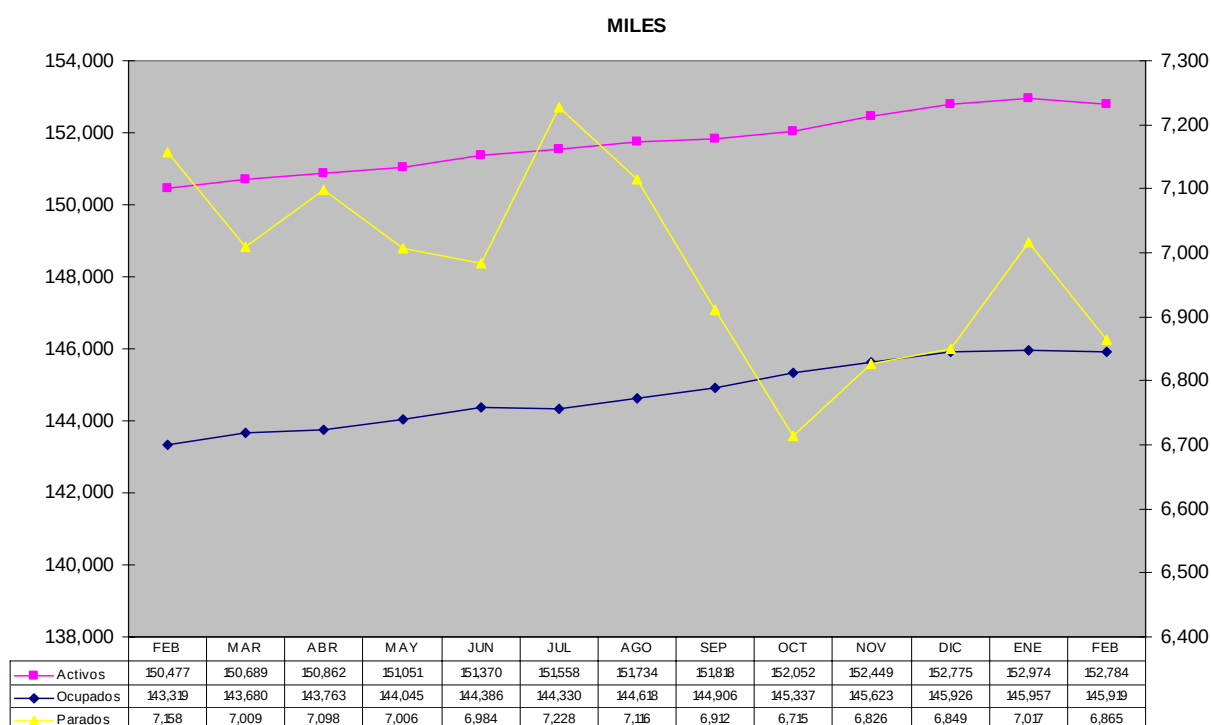
Un total de 2.526.000 trabajadores recibieron la prestación por desempleo durante la semana que terminó el 24 de febrero (últimos datos disponibles). La cifra representa el 1,9% de los activos y el 36,8% de los desempleados.

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 lugares de trabajo (comparable a la Encuesta de Coyuntura Laboral), mientras que los datos relativos a paro, activos y una diferente medición del empleo proceden de la encuesta mensual que se realiza sobre entrevistas realizadas en 60.000 viviendas (equivalente a la EPA). Conviven así dos fuentes diferentes y 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 febrero se perdieron 38.000 puestos de trabajo.

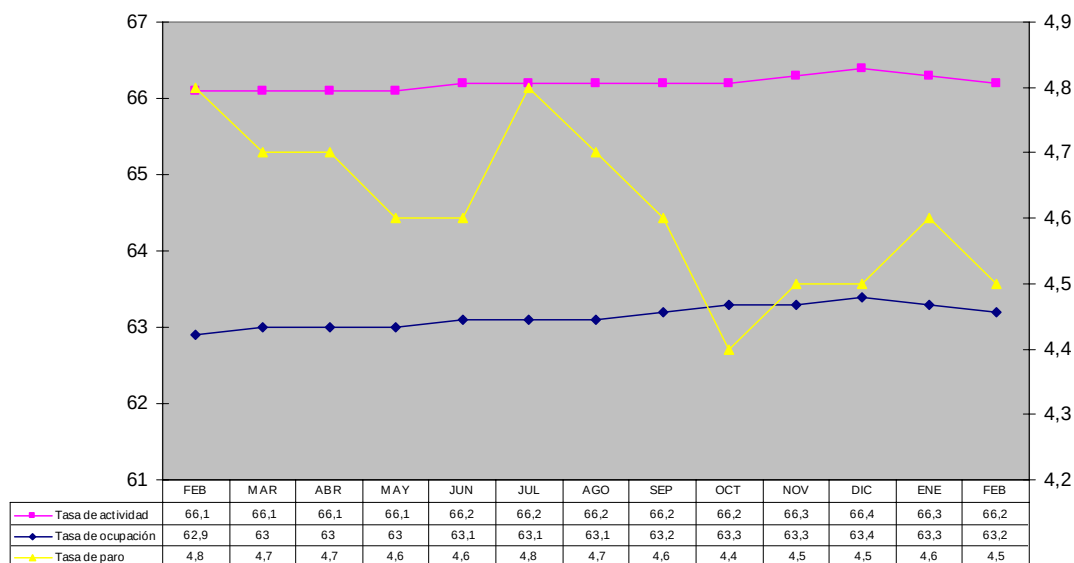
La encuesta a las empresas indica que el sector industrial registró en febrero un descenso de 14.000 empleos, siendo el octavo mes consecutivo de pérdidas. En el sector de construcción se registró un descenso de 62.000, tras el aumento de 22.000 puestos de trabajo registrado en enero.

En el área de servicios se mantuvo la tendencia al avance, destacando las 29.000 contrataciones de las ETTs, los 32.000 empleos creados en sanidad y servicios sociales y los 31.000 de hostelería. Las administraciones públicas llevaron a cabo 39.000 contrataciones.

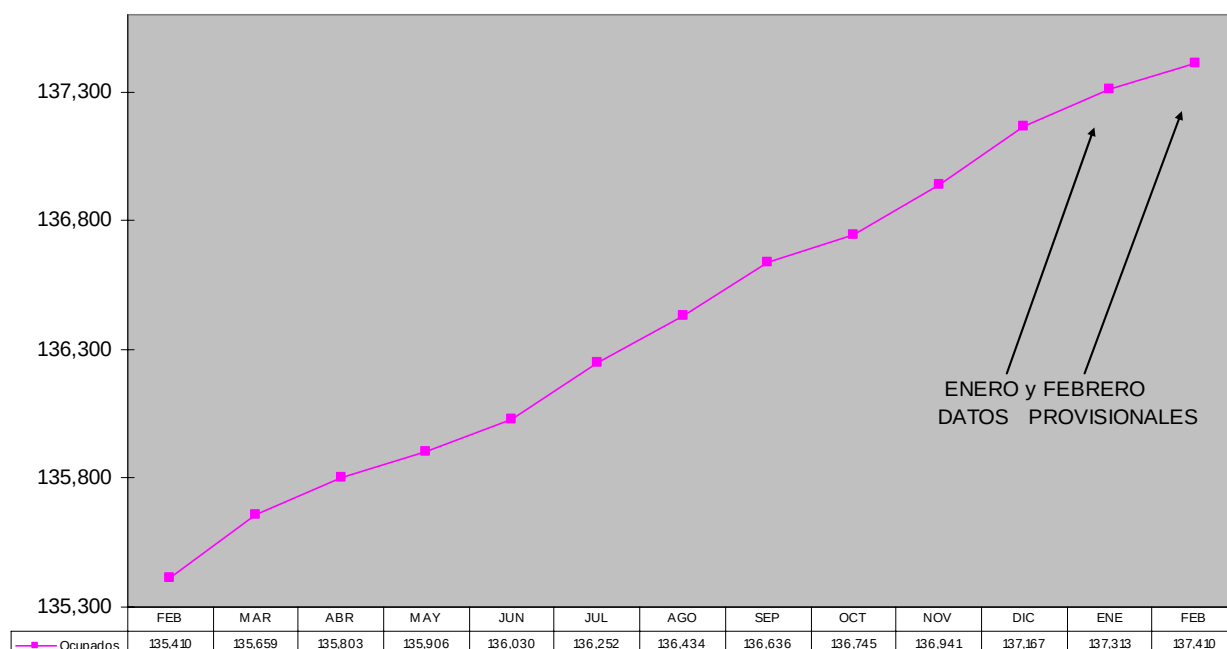
EMPLEO Y DESEMPLEO USA 2006 - 2007 (Datos EPA)



TASAS (%) EMPLEO Y DESEMPLEO (Datos EPA)



EMPLEOS NO AGRÍCOLAS USA 2006 - 2007 (Datos Encuesta Empresas)



FRANCIA

CONTRATO DE INSERCIÓN EN LA VIDA SOCIAL ¹⁴

El Contrato de Inserción en la Vida Social (CIVIS) –creado en 2005 en el marco del Plan de Cohesión Social¹⁵- es un dispositivo de acompañamiento de los jóvenes hacia el empleo duradero. El seguimiento y gestión de este contrato lo lleva a cabo la red de misiones locales y Permanencias de Acogida, de Información y Orientación (PAIO).

Durante su primer año de existencia, entraron en este programa 194.000 jóvenes. El 14% de estos jóvenes se beneficiaban precedentemente del programa Trayecto de Acceso al Empleo (TRACE), al que sucedió. En los seis primeros meses de este acompañamiento al empleo, el 63% de los jóvenes que entraron en el CIVIS en 2005 se integraron en un empleo o en una formación. En el transcurso del primer mes, uno de cada cinco jóvenes se benefició de una entrevista semanal. En 2006, cada consejero efectuaba el seguimiento de unos 40 jóvenes en CIVIS. Entre los 13.000 jóvenes que salieron del dispositivo durante el primer año, la mitad obtuvo un empleo de seis meses como mínimo.

El Contrato de Inserción en la Vida Social (CIVIS) -creado en mayo de 2005 en el marco del Plan de Cohesión Social- es un dispositivo de acompañamiento de los jóvenes de 16 a 25 años, sin cualificación (o estudios superiores no validados) y con dificultades de inserción, hacia un empleo duradero o una actividad profesional. Las medidas que se desarrollan en el marco de este dispositivo giran en torno a la orientación, la cualificación o la adquisición de una experiencia profesional y tienen en cuenta las dificultades del joven y su proyecto profesional de inserción en un empleo duradero.

Este contrato tomó el relevo del programa TRACE (Trayecto de Acceso al Empleo), creado por la Ley de Orientación relativa a la Lucha contra las Exclusiones de 29 de julio de 1998 y destinado a los jóvenes procedentes de los barrios desfavorecidos y estuvo operativo entre octubre de 1998 y diciembre de 2003. El acompañamiento individualizado lo realizan los consejeros de las misiones locales y Permanencias de Acogida, de Información y de Orientación (PAIO).

El CIVIS se desarrolló muy rápidamente en sus comienzos, favorecido por la fuerte movilización de la red de Misiones Locales y de los Servicios desconcentrados del Estado [Direcciones Regionales de Trabajo, Empleo y Formación Profesional (DRTEFP)]: 9.000 entradas mensuales de media entre junio y agosto de 2005; 22.000 entre septiembre de 2005 y marzo de 2006. 122.000 jóvenes se integraron en el CIVIS en 2005 y 194.000 durante el primer año de funcionamiento del programa, entre mayo de 2005 y abril de 2006.

¹⁴ “Première Informations-Premières Synthèses” – DARES – nº 03.1 – Enero de 2007.

¹⁵ Ver Actualidad Internacional Sociolaboral nº 84, pág. 80 y nº 95, pág. 81

El objetivo nacional inicial fue ampliamente sobrepasado. Se fijó en 160.000 entradas por año pleno y en 100.000 para 2005. Esta rapidez en el cumplimiento de los objetivos fue facilitada por la integración en CIVIS de jóvenes que ya se beneficiaban de un apoyo reforzado por las misiones locales. En particular, el 14% de los jóvenes que entraron en CIVIS en 2005 se habían beneficiado precedentemente del programa TRACE. Cerca de la mitad de ellos entraron en TRACE durante el último año de aplicación del dispositivo, es decir en 2003.

El 25% de los jóvenes no cualificados, en paro o con deseo de trabajar, estaban en CIVIS a finales de 2005.

Los jóvenes no cualificados que entran en el CIVIS son objeto de un esfuerzo particular, pues deben ser seguidos por un referente único y tener entrevistas frecuentes. Representan el 47% de los que entraron en el dispositivo en 2005, es decir cerca de 58.000 jóvenes. Al final de 2005, el 25% de los jóvenes sin cualificación -que estaban en el paro o deseaban trabajar- se beneficiaban de un acompañamiento CIVIS.

Entre los jóvenes que entraron en el dispositivo CIVIS, son mayoritarias las mujeres (54%). Uno de cada diez jóvenes es menor de edad (18%). Dos tercios de los jóvenes beneficiarios de CIVIS viven en el domicilio familiar. Los demás viven independientes (uno de cada seis), bien con amigos, bien en estructuras colectivas como hogares de jóvenes trabajadores, por ejemplo. Uno de cada diez jóvenes (en general mujeres) tiene uno o varios hijos a cargo.

Seis de cada diez jóvenes, que entraron en civis en 2005, iniciaron un empleo o una formación durante los seis primeros meses del acompañamiento.

En junio de 2006, cerca del 25% de los jóvenes presentes en el dispositivo ocupaban un empleo y un 25% estuvo en formación durante todo o parte del mes.

Durante los seis primeros meses del acompañamiento, el 38% de los jóvenes que entraron en CIVIS en 2005 se integraron en un empleo, principalmente, con contratos CDD (Contrato por Duración Determinada) o de ETT (Empresas de Trabajo Temporal). Estos contratos les permitieron adquirir experiencia o probar un oficio o profesión. En caso de encontrar un empleo duradero, los jóvenes pudieron salir del CIVIS al final de período de prueba. Se consideran empleos duraderos los CDI y los CDD de más de seis meses, con exclusión de los contratos subvencionados en el sector no mercantil, tales como los contratos de acompañamiento al empleo o los contratos de futuro.

Igualmente, durante esos seis primeros meses, un 32% de los jóvenes iniciaron una formación. En total, el 63% de los jóvenes en CIVIS, se integraron en un empleo, una formación o las dos cosas en los seis primeros meses del acompañamiento. Y el 25% de ellos se encontraron incluso en una de esas dos situaciones desde el primer mes. Efectivamente, ciertos jóvenes estaban ya en proceso de

acompañamiento -en el marco de otro dispositivo anterior- por la red de misiones locales y estaban ya en proceso de orientación. Por otra parte, los consejeros pueden aprovechar el período de orientación previo a la entrada en CIVIS para comenzar las gestiones de búsqueda de empleo.

Uno de cada cinco jóvenes se benefició de una entrevista semanal durante el primer mes.

Los jóvenes menos cualificados se beneficiaron de un acompañamiento reforzado (CIVIS reforzado). En general, durante los tres primeros meses, se prevé una entrevista semanal con un consejero y, después, una entrevista mensual durante los siguientes. Durante el primer mes, el 28% de los jóvenes que entraron en CIVIS reforzado en 2005 se beneficiaron de cuatro o más entrevistas (frente al 17% de los jóvenes en CIVIS de derecho común). Estas entrevistas se siguen realizando aunque los jóvenes tengan empleo o sigan una formación, para evitar las rupturas de contrato o el abandono de las formaciones.

En abril de 2006, cerca de la mitad de los jóvenes en CIVIS se beneficiaron de la ayuda por lo menos una vez durante el recorrido del CIVIS. Las diferencias entre las regiones se explican, por una parte, a causa de las disparidades locales del mercado de trabajo y, por otra, por las diversas estrategias de utilización de esta ayuda, según las regiones. Efectivamente, los textos no fijan que la ayuda sea automáticamente concedida, sino que dejan la decisión de concederla a los actores locales. Ciertamente, esta ayuda pretende cubrir las necesidades financieras puntuales de los jóvenes, pero los consejeros deben también velar por mantener la motivación de los jóvenes para buscar un empleo estable.

A mediados de 2006, cada consejero debía efectuar el seguimiento de una media de 40 jóvenes en CIVIS.

En junio de 2006, 5.000 consejeros se dedicaban al acompañamiento de los jóvenes en CIVIS, lo que daba una media de 40 jóvenes por consejero. La labor de los consejeros no es uniforme: la mitad lleva el seguimiento de menos de 30 jóvenes y el 10% de ellos –es decir lo equivalente a 500 consejeros- acompañan a más 70 jóvenes cada uno. Como ya ocurría en el programa TRACE, esta actividad no se ejercía a tiempo completo, pues los consejeros pueden, en particular, efectuar el seguimiento de otros jóvenes que se relacionan con la estructura o realizar una función específica en el campo de la vivienda, de la salud o del contacto con las empresas.

La mitad de los jóvenes que salen del CIVIS obtienen un empleo de al menos seis meses.

Entre los 194.000 jóvenes que entraron durante el primer año de aplicación del CIVIS, 13.000 salieron del contrato. La mitad de los jóvenes salen del dispositivo CIVIS para ocupar un empleo duradero. En general, se trata de CDI de derecho común. Cerca de un tercio de los mismos acceden a un Contrato en Alternancia (aprendizaje o contrato de profesionalización).

Aparte del cambio de domicilio y del límite de edad, los jóvenes que salen del CIVIS por otros motivos que el empleo duradero, lo hacen a menudo con ocasión del inicio de una formación (8%), del acceso a un empleo del sector no mercantil o de un empleo de menos de seis meses (11%), de un nuevo comienzo de estudios (2%) o de otra situación “no profesional” (enfermedad, maternidad, etc.) (7%). Pero la mayoría siguen buscando empleo (72%). Otros desean verdaderamente seguir buscando empleo de manera más autónoma y solo se dirigen de nuevo a la estructura de apoyo para ayudas puntuales. Por último, algunos jóvenes salen igualmente por haber cumplido la edad límite, es decir 26 años, edad a partir de la cual ya no pueden seguir beneficiándose del programa.

EMPLEO DE LOS ACTIVOS ENTRE 50 Y 64 AÑOS EN 2005¹⁶

El 64% de los hombres y el 55% de las mujeres con 50-64 años de edad eran activos en 2005, frente al 59 y 44% respectivamente en 1995. En diez años, la tasa de actividad de los senior ha progresado en cinco puntos en el caso de los hombres, y en diez puntos en el de las mujeres.

La progresión de cinco puntos de la tasa de actividad de la totalidad de los hombres de 50 a 64 años de edad entre 1995 y 2005, resulta de la llegada progresiva a los 50 años de las primeras generaciones del “baby boom” a partir de 1996. El número de senior aumenta entonces rápidamente y este aumento afecta, principalmente, a los más jóvenes de ellos, es decir a los más activos.

Las mujeres son, cada vez, más activas. La actividad de las de 60-64 años es estable desde hace diez años, al igual que la de sus homólogos masculinos.

Desde hace unos quince años, los poderes públicos han tomado medidas para alargar la duración de la vida profesional. Por una parte, desde el año 2000 los dispositivos públicos de la jubilación anticipada total han sido restringidos y el número de personas eximidas de buscar empleo ha dejado de progresar desde 2003. Y por otra, la reforma de las pensiones de jubilación de 1993 ha alargado progresivamente, hasta 40 años en 2003, el periodo de afiliación requerido para beneficiarse de una pensión completa en el sector privado.

El impacto a corto plazo de esta reforma en la edad de cese de la actividad ha sido, con seguridad, modesto. En efecto, en su gran mayoría, las personas que han alcanzado la edad de 60 años en el transcurso de los 10 últimos años terminaron sus estudios antes de cumplir los 20 y han venido cotizando de forma continuada (al menos los hombres). Estas no tenían necesidad de proseguir su actividad más allá de los 60 años para cobrar la pensión de jubilación completa, según lo estipulado por la Ley de 1993.

¹⁶DARES- Premières Informations, nº 07.4, febrero 2007

La llamada “reforma Fillon” (ministro de Trabajo que llevó a cabo dicha reforma) de 2003 relativa a las pensiones de jubilación, comporta varias partes cuyos efectos se diferencian en el tiempo. La medida sobre la jubilación anticipada por causa de carrera profesional larga ha permitido que desde 2004 las personas que iniciaron su trayectoria profesional muy jóvenes puedan jubilarse entre los 56 y los 59 años siempre que tengan suficientes periodos de cotización.

Esta medida afectó a 100.000 personas tanto en 2004 como en 2005 -principalmente a hombres- y, desde su aplicación, tuvo efectos inmediatos al contribuir en la reducción de la actividad de los varones de 55 a 59 años de edad. Por el contrario, el aumento de los periodos de cotización necesarios para el cobro de una pensión completa sólo afecta a los trabajadores de la función pública entre 2004 y 2008 (de forma gradual se irá pasando de 37,5 a 40 años de cotizaciones durante este periodo). A partir de 2009, está programado el alargamiento de los periodos de cotización para la totalidad de los afiliados del sector privado y de la función pública. Los efectos de estas medidas sobre la tasa de actividad de los *senior* no se apreciarán hasta dentro de unos años.

Pocos activos y pocos parados

Los *senior* pasan, en término medio, tres años en actividad entre los 55 y los 59 años de edad, y menos de un año entre los 60 y los 64. De los que están presentes en el mercado laboral, el 6,9% se encontraban en paro en 2005. En total, el 4% de la población *senior* está desempleada. Desde el principio de los años 80, la tasa de paro de los *senior* es inferior en 2 a 4 puntos a la tasa de la totalidad de los activos. En efecto, con las jubilaciones anticipadas y las exenciones de búsqueda de empleo, en los momentos difíciles a los *senior* se les aparta con frecuencia del mercado laboral.

Sin embargo, la tasa de paro de éstos alcanza un 11% en el caso de los obreros y cerca de un 10% para los menos diplomados (estudios primarios). De entre los *senior* inscritos en la ANPE (Agencia Nacional de Empleo), el número de los que ejercen una actividad reducida ha aumentado en los últimos 10 años: en 2005 representaron cerca de la tercera parte de los demandantes de empleo de 50 a 64 años de edad, frente al 11% en 1995.

Muchos funcionarios y trabajadores autónomos

Los trabajadores de 50 a 64 años de edad que desde hace tiempo se encuentra en el mercado laboral ocupan menos empleos temporales que los trabajadores más jóvenes: contratos de duración determinada en el sector privado, empleo temporal, contratados del sector público, empleos subvencionados. Trabajan tanto a tiempo parcial como la totalidad de los activos: el 6% de los hombres y el 33% de las mujeres de 50 a 64 años de edad ocupan un puesto de trabajo con jornada a tiempo parcial.

Contrariamente a lo que se pudo verificar hace 20 años, entre los trabajadores *senior* hay más funcionarios que entre los menores de 50 años. En 2005, un hombre de cada cuatro y cerca de una mujer de cada tres *senior* ocupa un empleo estable en la función pública (Estado, colectividades locales, hospitales públicos).

Además, el 40% de los agricultores, los dirigentes de empresa y los médicos han rebasado los 50 años de edad. Los *senior* también están muy presentes entre los mandos de la banca, los seguros y los transportes, así como en ciertas profesiones exclusivamente femeninas y escasamente cualificadas: empleadas de hogar, ayudantes maternas, ayudantes a domicilio. En estas profesiones representan más del tercio de los efectivos. Finalmente, un profesional del derecho y uno de la enseñanza de cada tres son mayores de 50 años.

EL EMPLEO DE LOS DISCAPACITADOS¹⁷

La Ley “para la igualdad de derechos y oportunidades, participación y ciudadanía de las personas discapacitadas”, de 11 de febrero de 2005, -que entró en vigor el 1º de enero de 2006- confirma la orientación tomada por Francia en materia de empleo de las personas discapacitadas. Es decir, privilegiar tanto como sea posible, el trabajo de estas personas en el llamado medio “ordinario”, exigiendo a las empresas –tanto públicas como privadas- a tener en sus efectivos al menos 6% de trabajadores discapacitados y ayudándolas en su caso a llevar a cabo una adaptación de los puestos de trabajo. Pero, a la vez, esta ley ha aumentado considerablemente la contribución a las empresas que no respeten esta obligación.

Por otra parte, muchas empresas declaran tener dificultades para encontrar trabajadores discapacitados diplomados, que les permitan cubrir los puestos de trabajo que necesitan. Así, además de hacer un llamamiento a la enseñanza superior para que aumente la formación de discapacitados, muchas empresas se acogen al dispositivo que permite una exoneración del 50% de la contribución concertando acuerdos de mercado con los centros de trabajo adaptados a los discapacitados.

Durante un periodo de dos años, las contribuciones a los fondos de inserción para discapacitados podrán representar hasta 1.500 veces el SMIC (Salario Mínimo Interprofesional de Crecimiento) horario (8,27 euros bruto) por beneficiario no empleado, para las empresas de más de 20 trabajadores que no empleen a ningún trabajador discapacitado. Para escapar a esta penalización –suficientemente disuasiva-, las empresas tienen la posibilidad de cumplir parcialmente (hasta un 50%) esta obligación de emplear a personas discapacitadas, subcontratando ciertas prestaciones (material, servicios, etc.) con las estructuras del sector “protegido” –las llamadas empresas adaptadas- que

¹⁷ “Les Echos” 20/02/2007. “Le Monde Economie”, 13-02-2007. « Entreprise & Carrières » n° 844, 13-19/02/07.e

emplean a los discapacitados, es decir, los talleres protegidos, los centros habilitados de distribución de trabajo a domicilio o los establecimientos y servicios de ayuda por el trabajo (CAT).

Así, según una estimación de la Asociación para la Gestión del Fondo de Inserción Profesional de las Personas Discapacitadas (AGEFIPH), el recurso a esta forma de subcontrata representa alrededor del 20% de las obligaciones de las empresas. Esta Asociación trata de difundir entre las empresas esta posibilidad, ya que el objetivo es, ante todo, desarrollar el empleo de las personas discapacitadas, aunque la ley pretenda fomentar el trabajo de los discapacitados en medio ordinario.

El presidente de la Unión Nacional de Empresas Adaptadas (UNEA), Señor Lacam, declara que ciertas empresas y, en particular, las Pyme “carecen de los medios necesarios para instaurar el acompañamiento social indispensable para la integración de los trabajadores discapacitados en sus empresas”. Y, por otra parte, ciertas formas de discapacidad se adaptan mejor al trabajo en medio protegido.

Este responsable piensa que se podría abrir un mercado considerable al sector adaptado, aunque por el momento se limita a actividades con poco valor añadido, que son fácilmente “deslocalizables”. Actualmente, según el Señor Lacam, “las empresas adaptadas que mejor funcionan son las que proponen actividades de fuerte valor añadido o de servicios (jardinería, limpieza, centros de llamada), en colaboración con empresas públicas o privadas. Ahora bien, en el estado actual de la situación, las empresas, las asociaciones o las cooperativas del sector adaptado no tienen la competencia jurídica indispensable para contratar mercados privados y, aún menos, públicos”. Si no fuera así, la Función Pública –que también está sometida a la obligación de contratar a los discapacitados- podría convertirse en “cliente privilegiado” de este sector protegido e impulsar su actividad.

Pero, para ello, los actores del sector adaptado deben alcanzar un grado elevado de “profesionalización”, situándose en la misma lógica de competitividad y de gestión de “carreras profesionales” que las Pyme. El Señor Lacam precisa que “Las empresas adaptadas deben y pueden tener las mismas exigencias de rentabilidad que las empresas normales”, pues a pesar de que tienen la obligación de contar con un mínimo de 80% de trabajadores discapacitados y que se benefician de ayudas para la adaptación de los puestos de trabajo, el modelo de trabajo no debe apoyarse en esas ayudas. Las empresas adaptadas deben pues llegar a ser como las demás.

Discapacitados diplomados

Aunque la Ley de 2005 ha mantenido el mismo porcentaje de 6% de los efectivos de trabajadores discapacitados, las modalidades del cálculo han sido modificadas. Ello las obliga a emplear a un mayor número de discapacitados. Así, muchos de los puestos de trabajo que proponen son de nivel Diplomado (Bachiller + 2 años de universidad). Pero el 80% de los discapacitados no poseen esa titulación. El presidente de la “Conferencia de Grandes Escuelas” (CGE), Christian Margaria, declara

que cada año “la enseñanza superior acoge en sus cursos de 8.000 a 10.000 estudiantes discapacitados, de los cuales solo 2.000 diplomados entran en el mercado de trabajo”.

Sin embargo, esta penuria debe considerarse de manera relativa, pues la búsqueda de empleo es mucho más larga que para las personas sin discapacidad, además de que algunos, según la naturaleza de su discapacidad, necesitan adaptaciones importantes de los puestos de trabajo o incluso una adaptación de las condiciones de trabajo. Así pues, ante la falta de candidatos, el sistema educativo y las empresas intentan recuperar el retraso. Por ello, la CGE ha firmado en noviembre de 2006 un Convenio con la Asociación para la Gestión del Fondo de Inserción Profesional de Discapacitados para facilitar la acogida de estudiantes discapacitados.

La CGE también se implica en iniciativas tendentes a sensibilizar a los estudiantes al problema de la discapacidad, tales como la llamada “*Handimanagement*”. Esta operación consiste en formar equipos de una decena de estudiantes por Escuela, que va a organizar programas de acciones de sensibilización entre los camaradas de curso, financiados por las empresas que firman un acuerdo de colaboración con 24 Grandes Escuelas universitarias, por ejemplo.

Otras acciones se basan en el acompañamiento de los estudiantes discapacitados, cuyo coste podrá deducirse de la contribución que deben pagar (como máximo un 10%) a la AGEFIPH las empresas que no lleguen a alcanzar el porcentaje del 6% de discapacitados.

Los discapacitados tienen una tasa de paro que duplica la media nacional.

Según la Dirección General de Empleo y Formación Profesional, 680.000 personas discapacitadas ocupaban un empleo en 2005, cifra que supone un 4% más respecto al año anterior. Entre ellas, 535.000 trabajaban en empresas no adaptadas (medio ordinario) –de los cuales 160.000 en el sector público y 375.000 en el sector privado. Además, se contaban 35.000 trabajadores autónomos y 110.000 en empresas adaptadas (medio protegido). Pero la tasa de paro de los discapacitados es regularmente el doble de la tasa de paro clásica nacional.

23.000 empresas no respetan la obligación de contratar el porcentaje mínimo de discapacitados.

Según la AGEFIPH, de las 100.000 empresas registradas en Francia con un mínimo de 20 trabajadores, que deben respetar la obligación de contar en sus efectivos el 6% de personas discapacitadas, se constata que la mitad llegan a respetar ese porcentaje; 27.000 hacen esfuerzos en ese sentido, sin alcanzar el porcentaje mínimo y 23.000 tienen que pagar la contribución máxima, ya que no emplean a ningún trabajador discapacitado. Esta última categoría afecta principalmente a las empresas con efectivos comprendidos entre 20 y 100 trabajadores. El tipo de empresa que tiene

menos dificultades para progresar respecto a este objetivo es un establecimiento de dimensión media perteneciente al sector industrial.

Las empresas que no respetan la obligación de contratar 6% de trabajadores discapacitados pueden solicitar servicios de empresas adaptadas, que cuentan con un 80% de trabajadores discapacitados. La Directora de la AGEFIPH reconoce que muchas de estas empresas recurren a las empresas adaptadas, lo que les permite cumplir lo equivalente a un 20% de su obligación de empleo de personas discapacitadas. La ley también les incita a ello.

La AGEFIPH desarrolla esta política de incitación a utilizar los llamados ESAT (Establecimientos o Servicios de Ayuda por el Trabajo), pues el objetivo esencial es que las empresas empleen a personas discapacitadas, aunque no sea de manera directa. De hecho, estos establecimientos reciben el apoyo de la ADAPT (Asociación para la Inserción Social y Profesional de Personas Discapacitadas).

Empleo: el éxito del llamado “job dating”

Según el presidente de la ADAPT, Emmanuel Constans, el paisaje del empleo de las personas discapacitadas está actualmente en plena evolución y se está produciendo un movimiento social favorable al empleo de las mismas. Esta movilización de los diferentes actores del mundo del trabajo (empresas, Cámaras de Comercio, etc.) se ha intensificado desde el momento en que se llevaron a cabo los debates en torno a la nueva ley de 2005, que duraron casi tres años.

Así, desde hace dos o tres años, las entrevistas de contratación, organizadas durante la “Semana para el Empleo de las personas discapacitadas”, han experimentado una expansión importante, hasta el punto de alcanzar la cifra de 40.000 en 2005. Cuando se celebró, a finales de 2006, la última de estas Semanas consagradas a fomentar el empleo de las personas discapacitadas, se alcanzó el objetivo de 60.000 entrevistas de contratación. En el marco de los llamados “Job Dating”, lanzados desde hace tres años, el presidente de la ADAPT, señor Constans, constató un porcentaje de contratación de 55% en CDI (Contrato por Duración Indefinida), al cabo de tres meses.

PAISES BAJOS

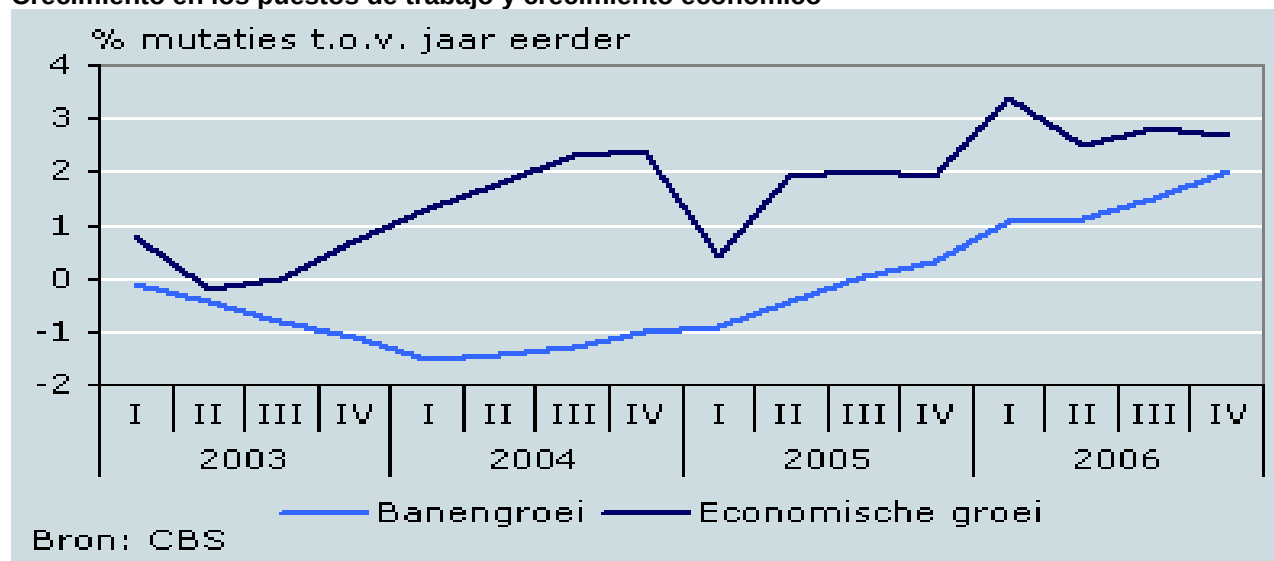
DATOS SOBRE EMPLEO EN LOS PAÍSES BAJOS¹⁸

El número de puestos de trabajo en los Países Bajos está creciendo casi continuamente desde principios de 2004. En el cuarto trimestre de 2006, el país contabilizó más de 7,6 millones de puestos de trabajo para empleados; la cifra engloba tanto los puestos de trabajo a tiempo completo como a tiempo parcial. Traducido en años de trabajo de empleados, la cifra se convierte en más de 5,8 millones de puestos de trabajo a tiempo completo.

En el cuarto trimestre de 2006, el número de empleos fue en 149.000 superior al de un año antes, lo que supone un aumento del 2% y la constatación de que el crecimiento de puestos de trabajo en el país se reafirma continuamente.

La evolución del empleo está sometida a los efectos estacionales. Tras la corrección de estos influjos, la cifra de puestos de trabajo en el cuarto trimestre de 2006 creció un 0,7% en relación al trimestre anterior, el mayor crecimiento desde mediados de 2005.

Crecimiento en los puestos de trabajo y crecimiento económico



Leyenda: % mutaties t.o.v jaar eerder = % de cambios con respecto al año anterior
 Banengroei = Crecimiento de los puestos de trabajo
 Economische groei = Crecimiento económico
 Bron: CBS = Fuente: Oficina Central de Estadística

¹⁸ Fuente CBS, Oficina Central de Estadística, febrero de 2007

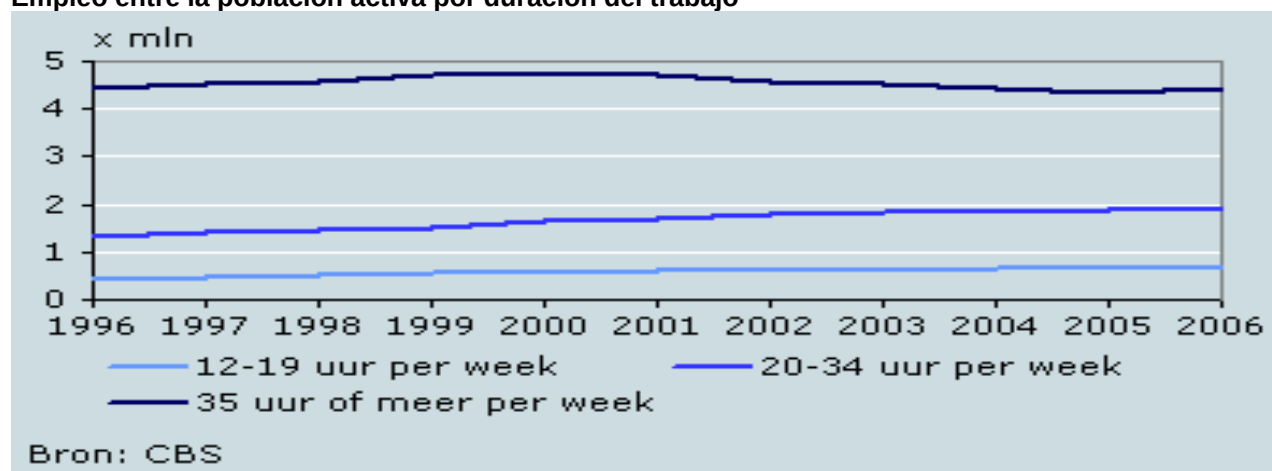
De nuevo crece la cifra de empleados a tiempo completo

El número de personas que en 2006 trabajaba a tiempo completo aumentó por primera vez desde hace cuatro años. El crecimiento, del 2%, es prácticamente igual al aumento de la cifra de personas con trabajo a tiempo parcial. La cantidad de mujeres que trabajan a tiempo completo creció más del 4% en los últimos años.

Igual trabajo a tiempo completo que en 1996

Tras varios años de disminución del empleo, la actividad en el mercado laboral en 2006 sigue una línea ascendente. El empleo entre la población activa creció en 155.000 alcanzando la cifra de 7,1 millones de personas. El número de personas con trabajo a tiempo completo (35 horas o más por semana) también está creciendo, tras cuatro años consecutivos de descenso. En 2006 se contabilizaron 4,5 millones de personas que trabajaban a tiempo completo; este nivel es comparable al de 1996.

Empleo entre la población activa por duración del trabajo



Leyenda: 12-19 uur per week = 12-19 horas por semana
 20-34 uur per week = 20-34 horas por semana
 35 uur per week = 35 horas por semana
 Bron: CBS = Fuente: Oficina Central de Estadística

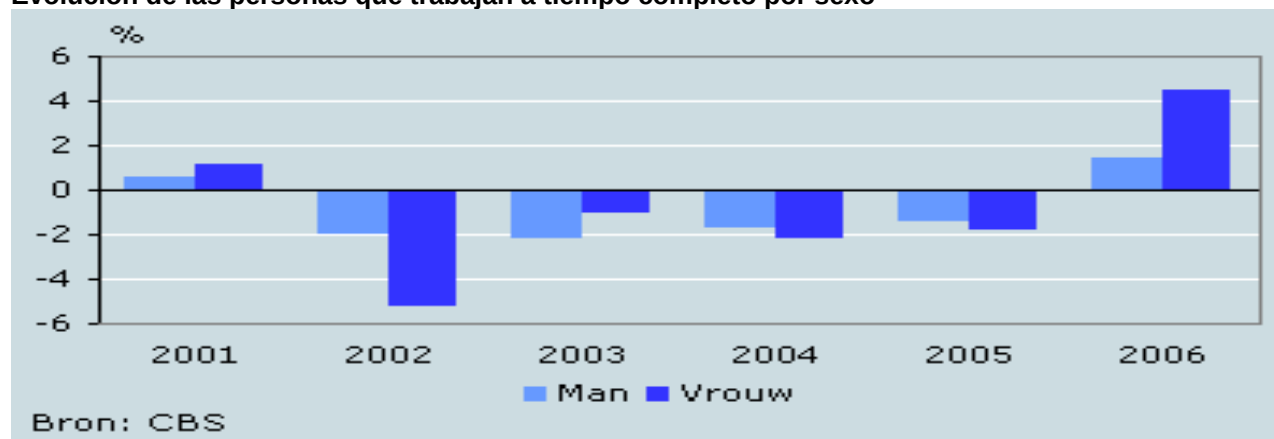
Se mantiene el crecimiento en el trabajo a tiempo parcial

La cifra de personas con un puesto de trabajo a tiempo parcial también aumentó en 2006. En total se contabilizaron más de 2,6 millones de personas que trabajaban entre 12 y 34 horas por semana. Su número ha estado creciendo continuamente en los últimos diez años; incluso en el periodo 2002-2005, en el que disminuyó el empleo.

Gran crecimiento del trabajo a tiempo completo entre las mujeres

El trabajo a tiempo completo ha crecido con ímpetu sobre todo entre las mujeres. En 2006 trabajaba a tiempo completo un 4% más de mujeres que en el ejercicio anterior. Este crecimiento fue superior al crecimiento del trabajo a tiempo parcial (3%). Además, debe tenerse en cuenta que las mujeres trabajan mucho menos a menudo a tiempo completo que los hombres. Menos de la cuarta parte de los trabajadores a tiempo completo es mujer.

Evolución de las personas que trabajan a tiempo completo por sexo

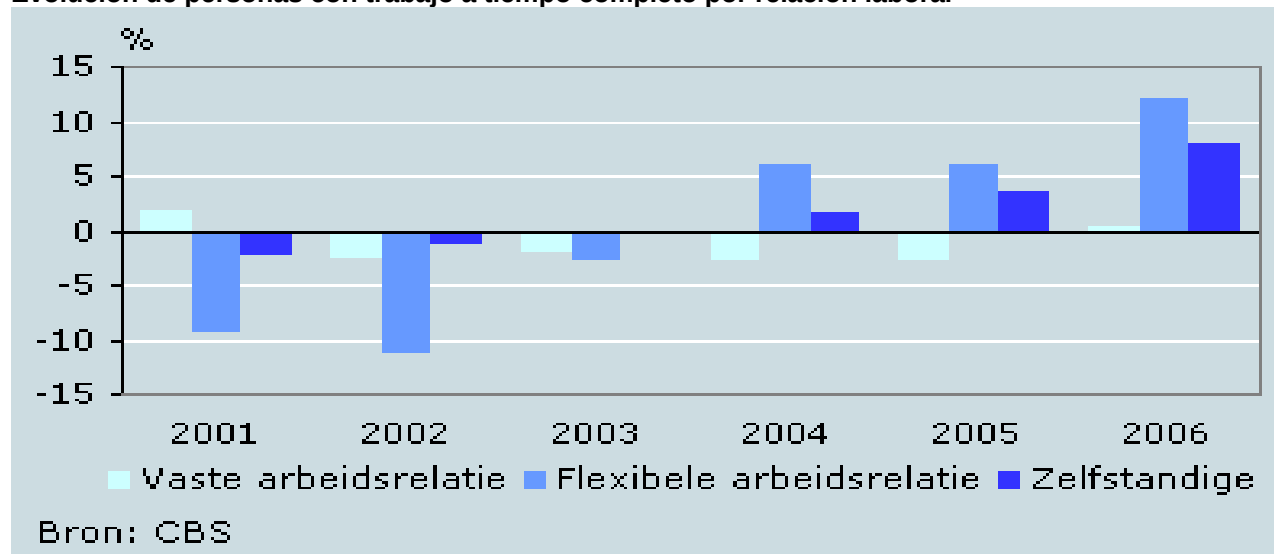


Leyenda: Man = hombre
 Vrouw = mujer
 Bron: CBS = Fuente: Oficina Central de Estadística

También crece de nuevo el número de contratos fijos

Prácticamente cuatro de cada cinco trabajadores a tiempo completo tienen un contrato de trabajo fijo. Por primera vez desde hace cuatro años, en 2006 creció ligeramente la cantidad de trabajadores a tiempo completo con contrato laboral fijo. La cifra de empleados a tiempo completo con contrato laboral flexible comenzó a crecer de nuevo en 2004, al igual que la de autónomos. El número de trabajadores flexibles con trabajo a tiempo completo creció muy considerablemente, con un 12%, hasta casi 250.000 personas. Este crecimiento es el doble que el registrado en los dos años anteriores.

Evolución de personas con trabajo a tiempo completo por relación laboral



Leyenda: Vaste arbeidsrelatie = relación laboral fija
 Flexibele arbeidsrelatie = relación laboral flexible
 Zelfstandige = autónomos
 Bron: CBS = Fuente: Oficina Central de Estadística

Relativamente pocos inactivos en las grandes ciudades

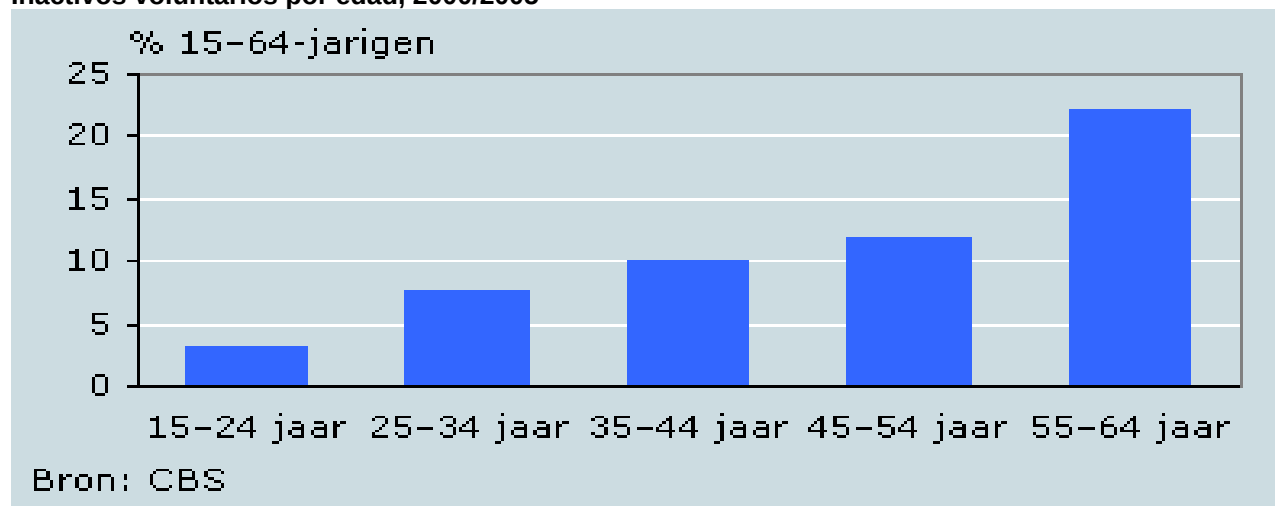
En 2005 se registró casi un millón de personas que no estuvieron disponibles para el mercado laboral; personas que quizá podrían trabajar, pero no quieren. La mayor proporción de inactivos voluntarios reside en zonas rurales, la menor en las grandes ciudades.

Disminuye en número de inactivos

En 2005 más de 4 millones de personas de entre 15 y 65 años o no trabajaban o lo hacían menos de 12 horas por semana. Más de un millón de ellas quería trabajar 12 o más horas por semana, las otras no. Una gran parte de los restantes 3 millones no se pueden movilizar directamente porque están siguiendo estudios, van al colegio, tienen jubilación anticipada o son incapacitados laborales. Los demás quizá sí que podrían trabajar, pero no quieren.

El número de “inactivos voluntarios” han disminuido muy considerablemente en los últimos años: desde 1,35 millones en 2000 (el 12,6% del total de población de entre 15 y 64 años) hasta 970.000 en 2005 (el 8,9% de la mencionada población).

Inactivos voluntarios por edad, 2000/2005



Leyenda: jarigen = años

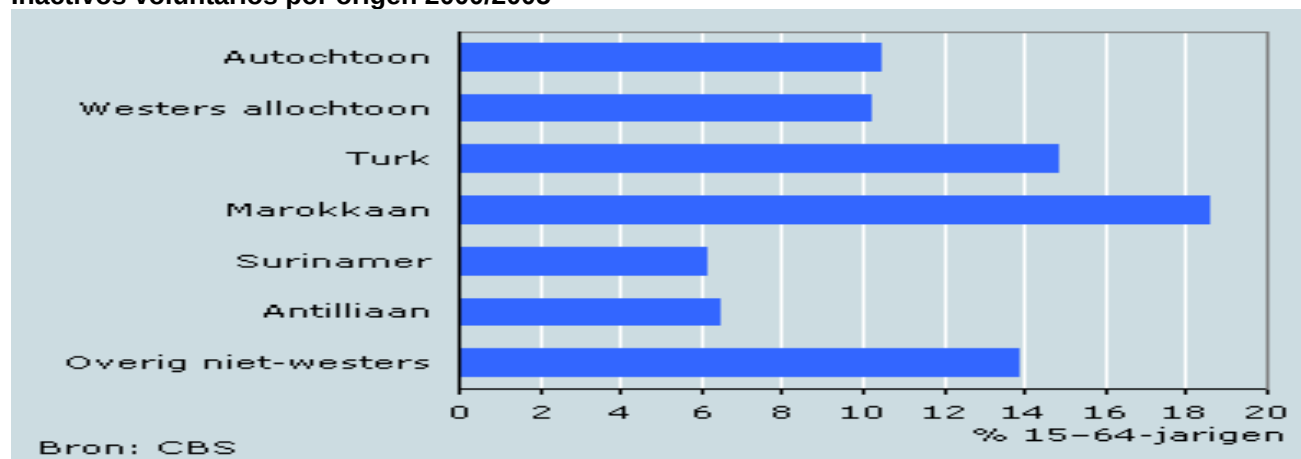
Jaar = año

Bron: CBS = Fuente: Oficina Central de Estadística

Mujeres inactivas

Hay mucha mayor cantidad de inactivos voluntarios mujeres que de hombres. Por otra parte, los mayores son con mayor frecuencia inactivos que los jóvenes y las personas con menor formación también son inactivas con más frecuencia que las personas con un nivel educativo alto. También es mayor la cantidad de inactivos entre los extranjeros no occidentales que entre los autóctonos y los extranjeros de origen occidental, con excepción de los surinameños y los antillanos.

Inactivos voluntarios por origen 2000/2005



Leyenda: Autochtoon = Autóctono

Wester allochtoon = Extranjero occidental

Turk = Turco

Marokkaan = Marroquí

Surinamer = de Surinam

Overig niet-westers = Resto no occidental

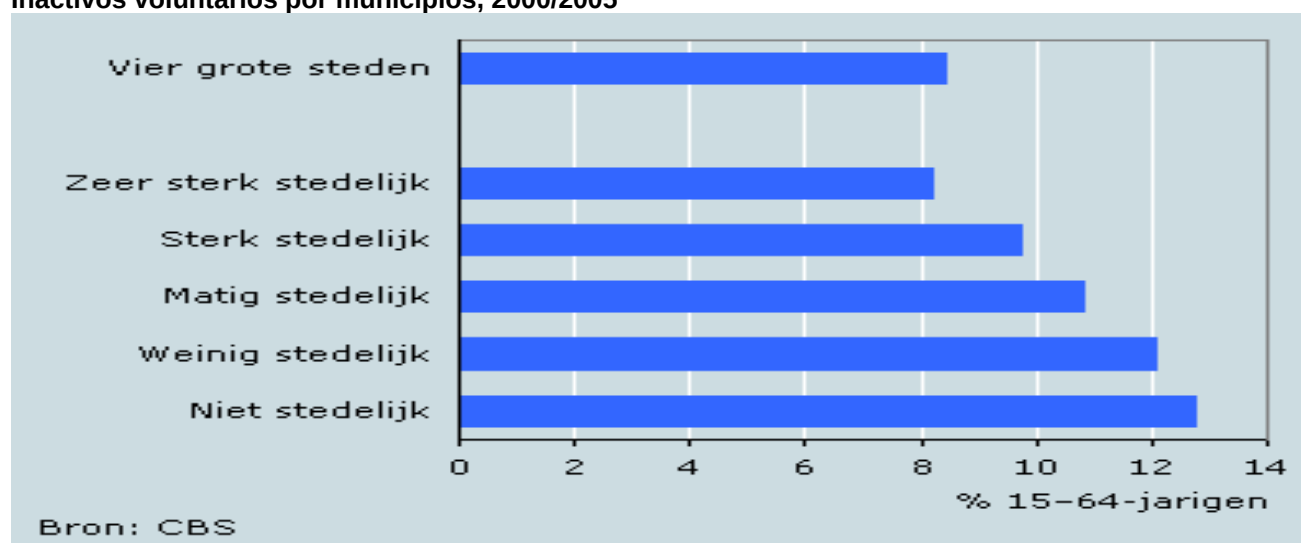
Bron: CBS = Fuente: Oficina Central de Estadística

Escasas diferencias regionales

En el campo residen más inactivos voluntarios que en las ciudades. En el periodo 2000/2005, un 8,5% de personas de entre 15 y 64 años eran inactivos voluntarios residentes en las cuatro grandes ciudades (Ámsterdam, Rotterdam, La Haya y Utrecht). El mayor porcentaje se registraba en Rotterdam (10,6) y el menor en Utrecht (6,4). Fuera de las grandes ciudades el porcentaje era del 11%.

El porcentaje de inactivos aumenta a medida que disminuye el tamaño del municipio. La mayor diferencia se registra entre los municipios grandes (8,4) y los que no son municipios (12,8%).

Inactivos voluntarios por municipios, 2000/2005



Leyenda:

- Vier grote steden = Cuatro grandes ciudades (Ámsterdam, Rotterdam, La Haya y Utrecht)
- Zeer sterk stedelijk = Municipios muy grandes
- Sterk stedelijk = Municipios grandes
- Matig stedelijk = Municipios medios
- Weining stedelijk = Municipios pequeños
- Niet stedelijk = No municipio
- Jarigen = años
- Bron: CBS = Fuente: Oficina Central de Estadística

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

RELACIONES LABORALES

BELGICA

LAS VACACIONES SENIOR¹⁹

¿De que se trata?

Un Real Decreto del 24 de enero 2007, publicado en el Moniteur Belge del 31 de enero 2007, instauro las vacaciones senior.

A partir del 1º de enero de 2007, los trabajadores mayores de 50 años, que se reincorporan al mercado de trabajo y ejercen una actividad profesional asalariada en el sector privado, que no tienen derecho a 4 semanas de vacaciones pagadas debido a un período de desempleo o de invalidez en el año anterior, pueden beneficiarse de vacaciones senior, en complemento a su derecho incompleto a vacaciones. El trabajador de referencia tendrá derecho durante el período de vacaciones senior a una prestación equivalente a un 65% de su salario (sometida a un tope), con cargo al seguro de desempleo.

¿Como se calculan las vacaciones reglamentarias?

El número de semanas de vacaciones pagadas que se pueden tomar a lo largo del año (de vacaciones) depende de la duración de la actividad ejercida a lo largo del año anterior (año que abre el derecho a vacaciones). El trabajador que ha ejercido una actividad profesional asalariada durante la totalidad del año civil anterior, tiene derecho a 4 semanas de vacaciones. El que ha trabajado solamente durante 6 meses en el año anterior, tiene derecho a 2 semanas de vacaciones reglamentarias.

Requisitos para tener derecho a las vacaciones senior

- Haber cumplido 50 años, como mínimo, en la fecha del 31 de diciembre del año civil anterior al disfrute de las vacaciones (que abre el derecho a las vacaciones);
- No tener derecho a 4 semanas de vacaciones reglamentarias durante el año de las vacaciones, después de un período de desempleo completo indemnizado o de invalidez (al cabo de 1 año de incapacidad) en el año anterior.

¹⁹ Fte.: Pág. WEB ONEM – VACACIONES SENIORS(<http://www.onem.fgov.be-new-vacaciones-seniors>)

El régimen de las vacaciones senior no es aplicable en caso de derecho incompleto a vacaciones por otros motivos de interrupción de carrera tales como de desempleo temporal por casos de fuerza mayor, vacaciones sin derecho a prestaciones, interrupción de carrera, etc...

¿Cuándo se pueden tomar los días de vacaciones senior?

El trabajador solamente puede disfrutar los días de vacaciones senior durante el ejercicio de una actividad profesional asalariada, tras el disfrute de los días de vacaciones pagadas reglamentarias.

La fijación de los periodos de disfrute de los días de vacaciones senior se hace al igual que para la fijación de los días de vacaciones reglamentarias. Los periodos son establecidos por convenios colectivos de trabajo o por mutuo acuerdo entre el empresario y el trabajador. Estos días pueden ser tomados de una vez o individualmente, por días o por medios días. No existe ninguna obligación para el trabajador de disfrutar las vacaciones senior.

Las vacaciones senior son asimiladas a vacaciones reglamentarias a efectos de seguridad social (prestaciones familiares, seguro de enfermedad, pensión de jubilación) y para el cálculo de los días correspondientes a las vacaciones reglamentarias del año siguiente.

¿Cuándo se pagan las vacaciones senior?

Para tener derecho al abono de las prestaciones correspondientes a los días de vacaciones senior, los trabajadores deben cumplir los requisitos siguientes:

- Ejercer una actividad profesional asalariada para la cual no existe un régimen especial de vacaciones (servicios públicos), ni un régimen de remuneración diferida (trabajador del sector de la enseñanza);
- No percibir ingresos profesionales o ingresos de sustitución durante los (medio) días de vacaciones senior.

Importe de la prestación

El número de horas de las vacaciones no cubiertas por el cheque de vacaciones es convertido en número de prestaciones, a través de la fórmula siguiente:

“número de horas x 6, dividido por la duración habitual de trabajo semanal a tiempo completo”.

La prestación de las vacaciones senior es equivalente a un 65% de la remuneración bruta teórica a tiempo completo durante el primer mes en el cual el trabajador disfruta las vacaciones senior, con un máximo de 1.778,73 euros/mes (importe fijado en la fecha del 01.10.2006, ajustado al índice).

Por consiguiente, el importe máximo de la prestación es de 44,47 euros/días para un régimen de trabajo de 6 días por semana. El descuento fiscal aplicable a esta prestación es de un 10,09%.

Procedimiento de solicitud de las prestaciones de las vacaciones senior

El trabajador debe presentar tres documentos antes de finalizar el primer mes de las vacaciones senior:

- El formulario C103 - vacaciones senior - trabajador, debidamente cumplimentado por el trabajador;
- El formulario C103 – vacaciones senior – empresario, debidamente cumplimentado por el empresario; en dos ejemplares.

Los formularios están a disposición de los trabajadores en cualquier oficina de desempleo del ONEM (servicio economato) o vía Internet en www.onem.be>E-gov> formularios.

A partir del segundo mes, debe presentar solamente un formulario C103 – vacaciones senior – empresario.

El trabajador debe presentarlos al organismo encargado del abono de las prestaciones de desempleo, elegido por el propio trabajador (sindicato o caja auxiliar de abono de las prestaciones de desempleo).

El formulario C103 – vacaciones senior – trabajador y el primer formulario C103 – vacaciones senior – empresario deben ser introducidos antes del 1º de marzo del año siguiente al año de disfrute de las vacaciones.

El empresario puede reemplazar el formulario C103 - vacaciones senior – empresario por una comunicación vía Internet al organismo encargado del abono de las prestaciones.

¿Puede el trabajador a tiempo parcial disfrutar igualmente de las vacaciones senior?

El trabajador a tiempo parcial tiene igualmente derecho a las vacaciones senior. Los días de vacaciones son pagados en proporción del tiempo trabajado.

Las vacaciones senior no repercuten en el cálculo de la prestación de garantía de ingresos que puede ser otorgada al trabajador a tiempo parcial que mantiene sus derechos.

¿Tiene derecho a estas vacaciones el trabajador empleado en un programa de activación?

Este régimen de vacaciones se aplica igualmente al trabajador empleado en un programa de activación que tiene derecho a vacaciones reglamentarias del sector privado. Las vacaciones senior no influyen en el cálculo de la prestación de activación.

FRANCIA**CONVENIO ENTRE LA AGENCIA NACIONAL PARA EL EMPLEO (ANPE) Y LA ALTA AUTORIDAD PARA LA IGUALDAD Y LA LUCHA CONTRA LAS DISCRIMINACIONES (HALDE)²⁰**

(Traducción literal del texto)

Convenio ANPE-HALDE

Entre

La Alta Autoridad para la Igualdad y la Lucha contra las Discriminaciones, creada por Ley de 30 de Diciembre de 2004, representada por su presidente, Sr. Louis SCHWEITZER

y

La Agencia Nacional para el Empleo, representada por su Director General Sr. Christian CHARPY:

La HALDE y la ANPE se denominarán seguidamente: "las partes"

Preamble

El objetivo de la Alta Autoridad es la lucha contra todas las discriminaciones prohibidas por la ley o los compromisos internacionales ratificados o aprobados por Francia y accionar para promover la igualdad.

La Alta Autoridad colabora con las instituciones que comparten sus objetivos, para llevar a cabo acciones de información y sensibilización que contribuyan a la promoción de la igualdad.

Existen discriminaciones en el mercado de trabajo bajo formas complejas. Se manifiestan a veces de manera directa, pero igualmente, de manera indirecta, inconsciente y no intencional.

Es necesario establecer medidas para corregir esta situación.

La contribución de cada agente en el ámbito de sus funciones y responsabilidades propias, debe facilitar la toma de conciencia y la evolución de las mentalidades y usos profesionales.

La ANPE considera la lucha contra las discriminaciones en la contratación como orientación prioritaria en el Cuarto contrato de Progreso Estado- ANPE 2006-2010, que reafirma las funciones de servicio

²⁰ Publicación conjunta ANPE y HALDE

público confiadas a la Agencia, principalmente la colocación de todos los solicitantes de empleo sin discriminación.

La ANPE trabaja, desde hace muchos años, en la lucha contra las discriminaciones. Hoy quiere reforzar este compromiso e inscribir la lucha contra las discriminaciones en el centro del ejercicio profesional de los agentes de la ANPE.

Firmante de la Carta del Servicio Público del Empleo contra las discriminaciones, para la igualdad de oportunidades y la promoción de la diversidad, la ANPE ha reafirmado en 2005 su compromiso en el marco interno de gestión de recursos humanos y en la relación con sus clientes, empresas y solicitantes de empleo.

Esta es la razón por la que la Alta Autoridad y la ANPE han decidido iniciar una colaboración activa

Artículo 1: objeto del convenio

La HALDE y la ANPE inician una colaboración dirigida a promover la igualdad y a luchar más eficazmente contra las discriminaciones.

Artículo 2: informacion e intercambios

La HALDE pondrá a disposición de la ANPE las informaciones útiles de que disponga, principalmente de naturaleza jurídica. En caso de necesidad se podrán organizar reuniones conjuntas.

Por otra parte, se facilitará la incorporación de la ANPE a los grupos de trabajo que cree la HALDE que traten temas objeto del convenio.

Así, la ANPE se encuentra representada en el seno del grupo de trabajo destinado a la elaboración del “marco para actuar y rendir cuentas”, que asocia los organismos públicos y privados de colocación, con vistas a definir conjuntamente los indicadores cualitativos en materia de prevención de las discriminaciones en la contratación.

La ANPE comunicará a la HALDE las informaciones relativas a los métodos y herramientas específicos que utiliza en el ámbito de la lucha contra las discriminaciones.

La Agencia Nacional para el Empleo se compromete a garantizar, en todos sus establecimientos, la difusión de los documentos informativos editados por la Alta Autoridad.

Artículo 3: puesta en comun de las informaciones sobre las actuaciones

En materia de acciones de promoción de la igualdad, las partes harán uso común de sus datos sobre identificación de actuaciones positivas y movilizarán sus competencias de apoyo a los dispositivos de sensibilización y formación de sus agentes.

La HALDE y la ANPE intercambiarán informaciones sobre las iniciativas positivas existentes y las difundirá sobre sus propios dispositivos de comunicación, principalmente en Internet, o en otras publicaciones.

Las acciones dirigidas a las empresas, y principalmente a las “pequeñas y medias empresas (PME) y a las “muy pequeñas empresas” (TPE), sobre la prevención de discriminaciones, así como las acciones de acompañamiento realizadas por las agencias en relación con los solicitantes de empleo susceptibles de ser víctimas de discriminaciones, serán objeto de intercambios “reforzados”

Artículo 4: seguimiento del convenio

Las partes se comprometen a supervisar el cumplimiento del presente convenio, en el marco de un grupo de trabajo común integrado principalmente por la Dirección de la Promoción y la Igualdad, la Dirección del Programa de lucha contra las discriminaciones y los servicios de la ANPE concernidos, principalmente la Dirección Jurídica de la ANPE. Este grupo de trabajo se reunirá, como mínimo, tres veces por año y tantas veces como fuese necesario, a instancia de una de las partes.

Artículo 5: duración – evaluación

El presente convenio tendrá una duración de 12 meses contados a partir de la firma del mismo. Se renovará tácitamente y se efectuará una evaluación anual. La evaluación se efectuará conjuntamente por la HALDE y la ANPE y se analizarán los resultados desde el punto de vista cuantitativo y cualitativo, verificando la conformidad de los resultados con el objeto del convenio y las condiciones de aplicación y estableciendo modificaciones en la aplicación, en función de los resultados.

ITALIA

ENCUESTA DEL ISFOL SOBRE CALIDAD DEL TRABAJO EN 2006.-

El Instituto para el Desarrollo y la Formación Profesional de los Trabajadores (ISFOL) ha llevado a cabo la Segunda "Encuesta sobre la calidad del trabajo en Italia" para el año 2006 (la primera encuesta se realizó en 2002). La investigación se ha llevado a cabo sobre una muestra de 2.000 personas representativas de todo el mundo del trabajo en todas sus formas (por cuenta ajena y autónomo, fijo y precario, de todos los sectores productivos, sea públicos, sea privados y de todas las dimensiones de empresa).

Al parecer, los trabajadores italianos están bastante satisfechos de su trabajo, pero preocupados por no tener grandes perspectivas de ascenso y crecimiento profesional.

Satisfacción por su trabajo según los trabajadores

(Valores porcentuales)

Muy satisfechos	24
Bastante satisfechos	64
Muy insatisfechos	3
Bastante insatisfechos	9

Fuente ISFOL: II Encuesta sobre calidad del trabajo en Italia.

Diferentemente de otras recientes encuestas (de la Fundación de Dublín y de Kelly Services), en esta nueva investigación la tasa de satisfacción en el trabajo parece ser mayor: el 64% de la muestra se ha declarado "bastante satisfecho", el 24,1% "muy satisfecho", mientras sólo el 2,9% se ha declarado "bastante insatisfecho" y un 9% "bastante insatisfecho". Hay mayor insatisfacción en los lugares de trabajo con menos de 15 dependientes, entre los autónomos, en la industria y en el sector privado, y mayor satisfacción entre las mujeres, los más instruidos y los que llevan a cabo tareas más altas.

En esta investigación parece haber una mayor coherencia entre aspiraciones y trabajo llevado a cabo, si bien para cuatro ocupados sobre diez la coherencia con las aspiraciones no existe y el 56% ha renunciado a perseguirla. De todas formas, la mayoría de los entrevistados declara llevar a cabo un trabajo, si no en línea con sus deseos, sí con sus capacidades (80%), mientras un 71% considera sus tareas demasiado repetitivas, probable síntoma de tareas no muy cualificadas.

Según la encuesta, el 84% de los dependientes trabaja en contacto estrecho con los colegas y los jefes, con los que establece relaciones satisfactorias: más del 90% tiene una buena relación con los colegas y más del 80% con los superiores; más del 77% se siente a gusto en el trabajo.

De esta segunda encuesta del ISFOL se desprenden elementos muy críticos sobre los que hay que reflexionar. Además de la renunciación a recorrer el camino de la coherencia entre aspiraciones y trabajo desarrollado, los otros dos aspectos son la remuneración y las posibilidades de ascenso.

Son consideradas insatisfactorias las retribuciones por el 43,7% de los entrevistados, y las posibilidades de ascenso por el 54,5%. Se trata de una alarma fuerte, puesto que en 2002 los insatisfechos por el ascenso eran el 42%.

Así pues, según los italianos, calidad del trabajo significa ascenso; y éste no puede significar sólo ascenso vertical y jerárquico, sino también posibilidad de realizar horizontalmente nuevas tareas, según confirma otro dato de la investigación: el 46% de los empleados ha cambiado al menos una vez profesión durante su vida laboral pero, a pesar de esto, según más del 50% no ha habido mejora en términos de ascenso profesional, y según el 58% ninguna mejora en la retribución; las cosas van mejor en el campo de la autonomía y del poder de decisión, que ha mejorado según un 54%.

Satisfacción en porcentaje

Ascenso	45,5
Salud y seguridad	84,8
Tareas	89,2
Clima relaciones	90,8
Retribuciones	56,3
Estabilidad	79,9
Autonomía	83,1
Cargas de trabajo	76,6
Horarios	77,9
Trabajo globalmente	88,1

Fuente: ISFOL - II Encuesta sobre calidad del trabajo en Italia - 2006.

ENCUESTA SOBRE RETRIBUCIONES

Según el "Informe sobre las retribuciones 2001-2006", elaborado por "OD & M", el Centro Estudios que, a través de Internet, recoge los datos sobre las nóminas de más de millón y medio de trabajadores por cuenta ajena del sector privado de vario tipo (las empresas analizadas ocupan a más de 10 millones de personas) para sacar las líneas guía del sistema salarial, el sueldo no ha aumentado para todos.

En efecto, los empleados han visto disminuir el poder de adquisición año tras año, y los licenciados envidian a los obreros.

Las cifras indican que la renta media anual ha subido en todos los sectores y para todas las categorías de trabajo: una inversión de tendencia respecto al período 2002-2004. Pero los retoques, considerados junto con la inflación del período aludido, medida por el ISTAT, marcan un confín neto entre los que han ganado y los que han perdido. Han ganado cuadros y directivos, han perdido empleados y jóvenes licenciados, mientras los obreros han disfrutado de un incremento modesto.

Retribución media 2006 en euros

Cuadros	49.996
Directivos	99.447
Obreros	21.607
Empleados	23.383

Los directivos son los que han ganado más: sólo entre 2005 y 2006 han experimentado un incremento de sueldo del 6% y que, sumando los aumentos de los cinco últimos años, alcanzan la cifra record del 22,3% bruto, que llega al 10,3% si se calcula la inflación.

La renta media anual llega a 100.000 euros para los directivos y a 50.000 para los cuadros. Salen ganando también los obreros, que en 2006 podían contar, como media, con un sueldo anual bruto de 21.600 euros y que, habida cuenta de la carestía de vida han experimentado, en cinco años, un incremento del 3,6%.

Los que han salido perdiendo han sido los empleados: redondeando por exceso su sueldo medio bruto anual a 26.383 euros, en realidad han perdido en poder de adquisición más de tres puntos porcentuales. Peor ha ido para los jóvenes licenciados con menos de 30 años, que pueden contar con una renta bruta anual que oscila entre 23.626 euros (con experiencia de 1 o 2 años), y 26.504 euros (con experiencia entre 3 y 5 años). Si se conmensuran estas cifras a la inflación, sale a relucir que, en términos de poder de adquisición, su renta ha disminuido entre el 7,8% y el 13,1%

2001-2006 - Variación porcentual de las retribuciones (sin considerar el aumento debido a la inflación) de los trabajadores menores de 30 años

Licenciados con 1-2 años de experiencia	-7,8
Licenciados con 3-5 años de experiencia	-13,1
No licenciados, con 1-2 años de experiencia	+ 1,5
No licenciados con 3-5 años de experiencia	- 7,3

Fuente: "OD & M".

Se han reducido las diferencias entre Norte y Sur, y entre hombres y mujeres.

Sueldos: diferencia entre hombres y mujeres

Datos 2006, en euros

	Hombres	Mujeres	Diferencia 2006	Diferencia 2001
Directivos	99.961	95.439	4,5%	7,6%
Cuadros	50.334	48.521	3,6%	5,8%
Empleados	27.318	24.591	10,0%	12,7%
Obreros	21.701	21.143	2,5%	9,0%

Fuente: "OD & M"

Cabe subrayar que entre los aspectos puestos de relieve por el estudio, hay uno que atañe a la composición de la retribución: diferentemente de 2003, cuando se privilegiaba sobre todo la parte variable del sueldo, retocando incentivos y premios, hoy se tiende nuevamente a la parte fija, componente decisivo para las nóminas de 2006.

La diferencia de las retribuciones entre Norte y Sur se ha reducido en más del 30% en todos los niveles de la carrera, y aquella entre hombres y mujeres también, aunque permanece en una media del 10%.

NEGOCIACION COLECTIVA

DINAMARCA

RENOVACION DE LOS CONVENIOS COLECTIVOS DEL SECTOR PRIVADO PARA 2007

A principios de enero se inició el proceso de renovación de los convenios colectivos del sector privado con el sector de la industria que es el que marca las pautas para el resto del mercado laboral.

Al comienzo de las negociaciones, el representante de los empresarios de la industria, Hans Skov Christensen, advirtió que a los asalariados no podrían contar con el cumplimiento de todos sus deseos a pesar de la favorable situación de las empresas y de la escasez de mano de obra. Los empresarios subrayaron que la competitividad internacional es más fuerte, a medida que aumentan las posibilidades de trasladar gran parte de la producción a otros países.

Por su parte, el negociador del Sindicato de la Industria y del Sector del Metal, Thorkild E. Jensen, abrió la negociación haciendo hincapié en que las negociaciones colectivas tendrían que garantizar a sus afiliados beneficios, como consecuencia del fuerte auge económico de las empresas danesas en los últimos años.

Los 600.000 empleados que renuevan sus convenios en esta ocasión están comprendidos en los siguientes sectores:

- Industria
- La construcción
- Oficinas y Almacenes
- Transportes
- Sector de limpieza
- Hostelería
- Minoristas
- Electricistas
- Mataderos y Alimentación
- Sector de la Madera

Las negociaciones en el sector privado

Las negociaciones se inician en el sector de la industria, que cuenta con 200.000 empleados. Este sector se caracteriza por la aplicación del modelo “salarios mínimos” (ver apartados siguientes)

El sector de Transportes suele ser el segundo en pactar un convenio y aquí se acuerdan los principales temas para todas las profesiones que se rigen por el denominado “salario normal” (ver apartados siguientes). El sector de transportes comprende a unos 50.000 trabajadores.

Los terceros acuerdos que suelen negociarse son el Comercio, los Servicios y la Construcción.

Cada sindicato negocia sus convenios con los representantes de los empresarios, si bien cuando no se llega a un acuerdo dentro de los plazos marcados, las negociaciones pasarán a celebrarse con la ayuda de la Institución de Mediación que convoca a la Patronal Danesa, DA, y la Central Sindical, LO.

Sectores de “salario mínimo”

Estos sectores pactan un salario mínimo sectorial en las negociaciones centrales. Posteriormente, los trabajadores acuerdan incrementos salariales adicionales en las empresas.

Los sectores de “salario mínimo” son: la industria, el comercio, los servicios y la construcción.

Sectores de “salario normal”

Aquí se acuerdan todos los incrementos salariales en las negociaciones centrales y no se añadirán reajustes durante el período de vigencia de los convenios. Así las cosas, los trabajadores comprendidos por este sistema dependen en gran medida del resultado de las negociaciones colectivas.

Los sectores de “salario normal” son: transportes y almacenes (inclusive los trabajadores de correos), la limpieza, la alimentación y la industria textil.

El proceso de negociación

- Los convenios colectivos expiran en 1º de marzo y se consideran denunciados si no se llega a un acuerdo.
- Si las partes no han pactado un nuevo acuerdo, se continuará aplicando el anterior acuerdo hasta el comienzo de un conflicto
- El conflicto requiere la presentación de preavisos. El preaviso de conflicto será de una semana si no se ha llegado a un acuerdo el 1º de marzo o si el mediador no ha presentado una propuesta de mediación.
- Las partes acuerdan abordar la situación antes de la presentación de los preavisos y la Patronal Danesa y la Central Sindical serán informados al respecto.
- El mediador podrá intervenir en las negociaciones en cualquier momento.

- Si las partes han suspendido las negociaciones, el mediador podrá convocar una nueva reunión.
- El mediador tiene la posibilidad de posponer el conflicto durante dos períodos de quince días cada uno.
- Si el mediador pospone el conflicto, la entrada en vigor no será hasta el quinto día a partir del último día del último período de quince días.
- Si el mediador descarta la posibilidad de acercar las partes durante las negociaciones, el conflicto podrá entrar en vigor en el plazo de los cinco días posteriores a la fecha de la comunicación del mediador.

Agenda de las negociaciones colectivas:

- Acontecimientos anteriores al comienzo oficial de las negociaciones. El constante descenso del desempleo y los excesivos incrementos de retribuciones de directores de grandes empresas contribuyeron al aumento de las expectativas por parte de los trabajadores. Por otra parte, el director de la Federación de Empresarios de la Industria, Hans Skov Christensen, propuso la supresión de los pluses generados por el trabajo nocturno o por las actividades realizadas fuera de los horarios normales. Los sindicatos respondieron exigiendo un aumento de los pluses citados y una ampliación de los preavisos respecto al trabajo nocturno.
 - El 5 de enero de 2007. Comienzo oficial de las negociaciones de la industria que son las que marcan las pautas para los demás sectores. Los negociadores de ambas partes reconocieron que las expectativas de los asalariados eran excesivas.
 - El 10 de enero de 2007. El presidente de la Central Sindical, Hans Jensen, participó en un programa de televisión intentando moderar las expectativas de los asalariados. Así las cosas, el sindicalista subrayó que un marco económico del 4% para las negociaciones colectivas era compatible con la gran oferta de puestos de trabajo.
 - El 2 de febrero de 2007. Unos 3.500 panaderos pactaron un convenio colectivo que incluyó el establecimiento de un fondo de formación continua con derechos reservados para los miembros del Sindicato de Alimentación, NNF que a su vez pertenece a la Central Sindical, LO. Este acuerdo fue trascendental debido a que la Central Sindical, LO, inició un proceso basado en la exigencia de derechos reservados para los convenios de los sectores cubiertos por su organización y por la Patronal Danesa, DA.
 - Del 6 al 10 de Febrero de 2007. En sentido opuesto a toda práctica, el presidente de la Central Sindical, Hans Jensen, apareció en los medio de comunicación tachando de “gorriones” y “viajeros de gorra” a los asalariados que no están afiliados a un sindicato y a aquellos que están inscritos en los denominados “sindicatos amarillos” que no pertenecen a la Central Sindical.
- Varios sindicatos afiliados a la Central Sindical, LO, se declararon dispuestos a exigir derechos exclusivos para sus afiliados. Según un estudio de opinión llevado a cabo por el

diario Berlingske Tidende hay una mayoría de daneses a favor de la estrategia de la Central Sindical.

- El 17 de febrero de 2007. Fracasen las negociaciones entre el Sindicato de la Industria y la Federación de Empresarios de la Industria, debido al requisito de los derechos exclusivos presentado por los representantes de los trabajadores. El director de los empresarios, Hans Skov Christensen, se opuso rotundamente a la idea que, según él, es totalmente discriminatoria. Las partes no cedieron en sus posturas.
- El 20 de febrero de 2007. El mediador celebró una reunión con los agentes de la industria durante cuatro horas y media y posteriormente se acordó reanudar las negociaciones sin participación de la Institución de Mediación.
- El 25 de febrero de 2007 .Se pactó el convenio de la industria. Una serie de convenios fueron acordados posteriormente.
- Ultima semana de febrero de 2007. Acuerdos en uno o más sectores.
- Marzo de 2007. La mayoría de los demás sectores llegarán a un acuerdo y los restantes utilizarán la Institución de Mediación, la Patronal y la Central Sindical.
- Abril de 2007. Se publicará el resultado de las votaciones a los nuevos convenios.

El convenio de la Industria

Los puntos principales del convenio de la industria son los siguientes:

- El establecimiento de un Fondo de Desarrollo de Competencias que subvencionará la formación continua de los empleados. La financiación del fondo se basará en cotizaciones de empresarios equivalentes a 260 coronas por trabajador a partir de abril de 2008 y a 520 coronas a partir de abril 2009.
- El requisito basado en reservar los derechos de formación continua para los afiliados a sindicatos determinados fue descartado. En esta línea, fue acordado ofrecer la formación a todo el personal, ya sean afiliados a los denominados “*sindicatos amarillos*” o personal sin afiliación sindical.
- Salario para los representantes sindicales para las tareas realizadas fuera del horario laboral. Las remuneraciones serán financiadas mediante un aumento, de 10 céntimos a 30 céntimos por hora, de las cotizaciones de los empresarios al Fondo de Enseñanza y de Colaboración, siendo de aplicación a los empleados comprendidos por los convenios del sector de la industria. La cuantía estará en función de la cantidad de trabajadores que representa el sindicalista y se distribuye de la siguiente forma:

Personas con derecho a voto en la empresa

- o De 0 a 49, la remuneración será de 8.000 coronas anuales.
- o De 50 a 99, la remuneración será de 15.000 coronas anuales.
- o Más de 100 personas, la remuneración serán de 30.000 coronas anuales.

Además, se ofrecerá un curso en cultura de la empresa a los nuevos representantes sindicales.

- La baja por maternidad o paternidad será ampliada de 6 a 9 semanas, de las cuales, tres quedarán exclusivamente reservadas para el padre y tres para la madre.
- A partir del 1º de julio de 2007 se ampliarán las cotizaciones a la pensión durante la baja por maternidad/paternidad.
- El salario mínimo será incrementado en 8 coronas por hora durante los tres años de vigencia del convenio. El salario mínimo actual para la industria equivalente a 95,15 se aumentará en 3 coronas a partir del 1º de marzo de 2007, en 2,50 a partir del 1º de marzo de 2008 y en 2,50 el 1º de marzo de 2009, situándose en 103,15 coronas por hora.
- Los aprendices del sector de la industria obtendrán incrementos salariales del orden de aproximadamente un 3,5% anual.
- Los pluses por inconveniencias serán incrementados en un 3% por cada año de vigencia del convenio.
- Las cotizaciones a los sistemas de pensiones serán incrementadas a partir del 1º de julio de 2008 del 10,8% al 11,1% y del 1º de julio de 2009 al 12%. El empresario seguirá abonando dos tercios de las cotizaciones, mientras que un tercio corre a cargo del trabajador.
- Se introducirá un sistema de libre elección mediante el cual el empresario abonará una cuantía adicional del salario equivalente al 0,5% a una cuenta de libre elección. Esta cuota será incrementada a un 1% durante los tres años de duración del convenio. El asalariado podrá elegir el abono en efectivo, aumentar los días de vacaciones, incrementos de la pensión o la participación en formación continua.
- Las empresas obtendrán la posibilidad de acordar una jornada laboral semanal variable, si existe acuerdo al respecto en el plano local. El actual proyecto piloto respecto al aumento de la flexibilidad se hará permanente y formará parte de los convenios colectivos.
- Respecto al trabajo nocturno se ha acordado dar importancia a la relación entre el trabajo nocturno, el trabajo en turnos y la salud del trabajador. En este sentido se ha acordado introducir nuevos preavisos de cinco días para los trabajos en turnos.
- Los agentes sociales de la industria han acordado intensificar las iniciativas a efectos de eliminar las barreras para mantener a las personas mayores en el mercado laboral.

Convenio para el sector de seguros

El primer acuerdo colectivo se pactó el 31 de enero y comprende a los 8.000 empleados del sector de seguros quienes firmaron un convenio colectivo con los empresarios del sector financiero de un año de duración. Los temas principales han sido:

- Incrementos salariales de un 3% a partir del 1º de julio de 2007 (este sector ya había obtenido un incremento salarial del 1,25% el 1º de enero del 2007). De esta forma se han asegurado incrementos salariales del 4,25% para el año 2007.

- Interés respecto al ambiente laboral psíquico. Esto significa que este tema será abordado en los comités de cooperación de las empresas. Esto se debe al aumento de los problemas relacionados con el estrés en el sector.
- Indemnizaciones adicionales equivalentes al salario de 4 meses para las personas comprendidas entre los 50 y 61 años de edad, en caso de despido.

Convenio para los empleados del comercio

El 27 de febrero se firmó el convenio entre los empresarios del comercio y el sindicato del mismo sector. La duración del acuerdo es de tres años y se aplicará a unos 100.000 afiliados.

El negociador de los trabajadores, Jørgen Hoppe, admite que el convenio de la industria ha servido de inspiración para su sector.

Los principales temas acordados son:

- Un complemento adicional de antigüedad de 2 coronas por hora por cada año de trabajo, de manera que los empleados obtendrán un incremento salarial total de 10 coronas por hora. Según el representante de los empleados de comercio, Jørgen Hoppe, esto ha sido muy importante, al situarse este sector dentro del marco de las categorías salariales más inferiores del mercado laboral.
El salario mínimo del sector de comercio para personal no cualificado, que asciende actualmente a 15.540 coronas mensuales, será incrementado a 16.340 coronas en el 2009. El salario mínimo para personal con formación profesional ascenderá a 17.840 coronas mensuales (en la actualidad es de 17.040 coronas mensuales).
- Las cotizaciones a los sistemas de pensiones serán del 11,4% del salario para el año 2007.
- Las cotizaciones al Fondo de Formación Continua serán de 200 coronas por trabajador en el 2008. Esta cantidad será incrementada a 400 coronas para el siguiente año.
- Se ha pactado un acuerdo de bienestar con objeto de reducir las bajas por enfermedad, adoptar una política para los trabajadores mayores y asegurar la integración de los inmigrantes.

Convenio del sector de la construcción

El 25 de febrero se acordó el convenio colectivo para el sector de la construcción que en general es idéntico al de la industria, con excepción de las remuneraciones para los representantes sindicales debido a las diferencias en la estructura de los puestos de trabajo de estos dos sectores.

Los aspectos más importantes del acuerdo son:

- Incremento del salario por hora en un orden mínimo de 8 coronas, ya que en la mayoría de los casos los aumentos serán superiores debido a las negociaciones locales.
- Aumentos de las cotizaciones a los sistemas de pensiones del sector del orden del 12% para el 2009.
- Tres semanas adicionales de baja por maternidad/paternidad que ascenderá a 9 semanas. Tres semanas serán de exclusivo uso para los padres y se perderá el derecho si éstos no las disfrutan.
- A partir del 2008 se abonará la cantidad de 260 coronas por empleado a un fondo de formación continua. Esta cuantía ascenderá a 520 coronas a partir del 2009.
- Durante el período de duración del convenio se aumentará la duración de la prestación por incapacidad temporal en caso de accidente laboral de cuatro a ocho semanas. De igual forma, se incrementará de 120 a 130 coronas la cuantía de la prestación por este mismo concepto.
- Debido al creciente número de trabajadores extranjeros en el sector de la construcción, los sindicatos han exigido que se mejoren las posibilidades a efectos del control del cumplimiento de las condiciones salariales y contractuales previstas en el convenio del sector.

Otros convenios

A principios de marzo se pactaron el Convenio para la hostelería y el de los pintores. Ambos con condiciones similares al de la industria, si bien el segundo prevé una jornada laboral reducida y un salario mínimo superior para el colectivo de trabajadores mayores de 60 años.

Las opiniones sobre los resultados obtenidos en las negociaciones colectivas

Los políticos

Los portavoces del mercado laboral de los partidos políticos se muestran satisfechos con el resultado del acuerdo pactado por la Federación de Empresarios de la Industria y el Sindicato de la Industria.

Aquí se refieren fundamentalmente al establecimiento del Fondo de Formación destinado a la financiación futura de la formación continua de los trabajadores, ya que esto demuestra que los agentes del mercado laboral prevén situaciones a largo plazo y siguen en la línea de recomendaciones presentadas por las Comisiones de Globalización y de Bienestar.

Otro aspecto positivo es la ampliación de la baja por maternidad/paternidad y en especial las tres semanas exclusivas para los padres que contribuyen a mejorar la igualdad de género en el mercado laboral.

El ministro de Empleo, Claus Hjort Frederiksen (liberal), se muestra satisfecho debido a que los agentes sociales han demostrado su responsabilidad y han cumplido con su deber.

Los economistas

El economista, Steen Bocian, del banco *Danske Bank* ha señalado que tan sólo el resultado de las negociaciones centrales puede originar un inmediato empeoramiento de la capacidad competitiva de las empresas, debido a que Dinamarca cuenta ya con salarios superiores a los de nuestros socios. El economista prevé que en el año 2007 los incrementos salariales de Dinamarca serán superiores a los de años anteriores situándose alrededor del 4%, si bien no lo confirma con seguridad.

El economista, Helge Pedersen, del banco *Nordea* se muestra de acuerdo con el anterior experto y ambos coinciden en que considerando la excepcional baja tasa de desempleo en el país, los incrementos salariales acordados no son sorprendentes, ni alarmantes y tampoco son incompatibles con la continuación de la favorable coyuntura de Dinamarca.

El catedrático de la Universidad de Aalborg, Flemming Ibsen, ha manifestado que los incrementos salariales no son preocupantes, a pesar de que son algo superiores a los de nuestros socios. No obstante, existe una compensación debido a los aumentos de productividad en Dinamarca.

Los empresarios y los trabajadores

A pesar de que tanto el negociador de los trabajadores de la industria, Thorkild E. Jensen, como el representante de los empresarios, Hans Skov Christensen, se muestran satisfechos con el resultado de las negociaciones, los trabajadores opinan que el convenio de la industria es favorable para los empresarios y advierten que presentarán requisitos salariales considerables en las negociaciones locales.

Por su parte, los empresarios reconocen que el resultado es algo excesivo, pero permite a las empresas mantener su capacidad competitiva.

Los empresarios destacan la posibilidad de mejorar las cualidades profesionales de los trabajadores, ya que este es el recurso más importante en el futuro de Dinamarca, además de la flexibilidad en las empresas que es necesaria en el mundo de la globalización.

La Central Sindical, LO, afectada por la pérdida de gran cantidad de afiliados en los últimos años

Las negociaciones colectivas en el sector de la industria fracasaron en un principio debido a que la Central Sindical exigía que las condiciones acordadas en los convenios colectivos sólo se aplicaran a

sus miembros, dejando desprotegidos al personal no sindicado y a los trabajadores en los denominados “sindicatos amarillos”. Tal y como se preveía, los empresarios nunca aceptaron esta discriminación, puesto que todos los trabajadores contribuyen al desarrollo de una empresa. Al final, los sindicatos tuvieron que descartar sus exigencias al respecto para poder llegar a un acuerdo y evitar un conflicto general.

Este requisito sindical se debe a que en los últimos 10 años, el movimiento sindical danés ha perdido 230.000 afiliados que, a cambio, se inscriben en los denominados “*sindicatos amarillos*” y en los seguros de desempleo administrados por los mismos. En el año 2006 se prohibieron los denominados “acuerdos exclusivos”, mediante los cuales todos los trabajadores de una empresa estaban obligados a afiliarse a un sindicato determinado de la Central Sindical, LO, como requisito indispensable para ser contratado.

Según el catedrático, Flemming Ibsen, de la Universidad de Aalborg, el movimiento sindical de la LO ha perdido terreno respecto al sentimiento de colectividad que provee beneficios sociales.

Según el catedrático, la Central Sindical tendrá que mejorar la presentación de sus resultados, puesto que es la única responsable de negociar las condiciones salariales y contractuales de los trabajadores, como son la pensión, el fondo de maternidad, la incapacidad laboral y los salarios. No obstante, muchos consideran que estos beneficios se obtienen de manera gratuita.

El mayor sindicato de la Central Sindical, el Sindicato de Empleados de Oficina y Comercio, HK, ha perdido 16.000 afiliados durante el año 2006. Sin embargo, a pesar de que este sindicato ha procedido a llevar a cabo un proceso de recortes del orden de 170 millones de coronas, su presidente, John Dahl, prevé la recuperación de miembros.

Según el Sr. Dahl, ha sido posible afiliar a un mayor número de aprendices durante el año 2006, pero se trata de atraer la atención y crear contactos directamente en los puestos de trabajo.

FRANCIA

LA REFORMA DEL DIÁLOGO SOCIAL²¹

Los principios que rigen la ley de reforma del dialogo social son: la concertación, consulta e información a los interlocutores sociales.

Con la inscripción en el Código de Trabajo de un título preliminar denominado "Diálogo Social", el legislador instaure nuevos procedimientos, principalmente la concertación obligatoria con los interlocutores sociales antes de emprender cualquier reforma del derecho laboral, empleo o formación profesional. El acuerdo concluido entre los interlocutores sociales, constituirá la base principal del proyecto de ley o decreto de reforma

Inspirado en la ley de 4 de marzo de 2004 relativa a la formación profesional y al diálogo social, la reforma del diálogo social es solo una primera etapa de una transformación global del sistema de relaciones sociales.

Este texto no aborda en ningún momento la cuestión de la representatividad sindical o la validez de los acuerdos, tal y como preconizaban los estudios previos, los denominados informes Chertier y Hadas Lebel²². Precisamente, sobre el tema de la representatividad sindical, Gérard Larcher, ministro delegado del Empleo, ha transmitido a los interlocutores sociales una "nota programa" para debatir en las reuniones bilaterales del mes de febrero. De todas formas, el ministro ha declarado que en la presente legislatura no se promulgará una ley sobre la representatividad

Aspectos más importantes de la ley

El ámbito material de aplicación es todo proyecto de reforma previsto por el Gobierno sobre relaciones individuales o colectivas de trabajo, empleo o formación profesional que entren en el dispositivo de negociación nacional e interprofesional.

Todo proyecto de reforma incluido en el ámbito antes descrito, debe ser objeto de una concertación previa entre organizaciones sindicales y patronales representativas en el espacio nacional o interprofesional con vistas a la preparación de negociaciones.

El Gobierno debe comunicar a las organizaciones un documento de orientación, con la presentación de los elementos necesarios para la realización de un diagnóstico. Las organizaciones comunicarán su intención de celebrar o no negociaciones.

²¹ Liaisons Sociales "Quotidien" de 31 de enero de 2007

²² Ver Actualidad Internacional Sociolaboral nº 98, pág. 114

Este procedimiento no se aplicará en caso de urgencia declarada por el Gobierno

Al término de la concertación, se consultará sobre el proyecto de ley o decreto, según la materia tratada, a la Comisión Nacional de la Negociación Colectiva, al Comité superior del Empleo o al Consejo Nacional de la formación profesional.

Se presentarán anualmente, ante la Comisión Nacional de la Negociación Colectiva, las orientaciones de la política del Gobierno en los ámbitos de las relaciones laborales, empleo, y formación profesional para el próximo año. Las organizaciones sindicales presentaran un informe sobre el estado de las negociaciones.

El Gobierno enviará al Parlamento un informe sobre la situación de los procedimientos de concertación y consulta emprendidos durante el año.

A partir de la entrada en vigor de la ley, la Comisión Nacional de la Negociación Colectiva emitirá un dictamen sobre los proyectos de ley, decretos legislativos o decretos relativos a las relaciones individuales y colectivas de trabajo.

El Comité Superior del Empleo quedará habilitado a emitir un dictamen sobre los proyectos de ley, decretos legislativos o decretos relativos al empleo.

Análisis de la ley

Proyectos de reforma concernidos

- Naturaleza de la reforma. El procedimiento de concertación previa se aplica a todo proyecto de reforma del Gobierno. La noción “proyecto de reforma” implica que la concertación ha de realizarse antes del procedimiento legislativo, es decir, antes que el Gobierno apruebe un proyecto de ley en Consejo de Ministros. Las reformas planteadas a instancia de los parlamentarios -una proposición de ley o una enmienda- no entran en el ámbito de aplicación del texto de reforma del diálogo social. En su comparecencia parlamentaria ante la Comisión de Asuntos Sociales, Gérard Larcher, ministro delegado del Empleo declaró que “el espíritu de la reforma pretende que se modifiquen las costumbres y que se eviten ciertos desvíos, como por ejemplo, la presentación de una proposición de ley o enmienda para evitar el procedimiento de concertación”.

En relación a la transposición al derecho interno de las directivas comunitarias, es necesario distinguir dos supuestos:

- si la directiva deja a los Estados miembros un amplio poder de apreciación del contenido de la transposición, sería razonable considerar la ley de transposición como una reforma y, consecuentemente, entablar una concertación
 - si la directiva no deja ningún margen de maniobra a los Estados miembros, la ley de transposición no tendría la consideración de una reforma, sino simplemente una medida de adaptación del derecho nacional al derecho comunitario. En este supuesto, no sería necesario respetar el procedimiento de concertación.
- **Ámbito material de la reforma.** Se extiende a todo proyecto de reforma sobre relaciones individuales o colectivas de trabajo, empleo o formación profesional (Código de Trabajo Art. L.101- 1, párrafo 1)

Por tanto, las reformas que tengan un impacto indirecto sobre el empleo, y que se refieran más bien al ámbito de la protección social o de la política fiscal, deberían quedar excluidas. Tal sería el caso, por ejemplo, de una reforma de pensiones de jubilación.

Por último, el proyecto de reforma debe referirse a materias objeto de negociación nacional e interprofesional. Por ello, las reformas de carácter sectorial o de aplicación local no entrarían en el procedimiento de concertación. No concierne, pues, por ejemplo, a la Federación Nacional de Sindicatos de Cultivadores Agrícolas o a la Unión Nacional de Profesiones Liberales.

Procedimiento propiamente dicho

- **Concertación con los interlocutores sociales**
 - **Principio.** Todos proyecto de reforma de los campos antes citados será objeto de una concertación previa con las organizaciones sindicales de trabajadores y de empresarios representativas en los ámbitos nacional e interprofesional con vistas a la apertura de una negociación. (Código de Trabajo Art. L.101-1, párrafo 1). A este efecto, el Gobierno debe comunicarle un documento de orientación conteniendo elementos para un diagnóstico, objetivos fijados y principales opciones (Código de Trabajo Art. L. 101-1, párrafo 2).
Posteriormente, las organizaciones informarán sobre su intención o no de entablar tal negociación, así como el plazo que estimen necesario para concluirla (Código de Trabajo Art. L.101-1 párrafo 3). La ley no fija un plazo rígido y no precisa las reglas para entablar la negociación.
 - **Excepción.** El Gobierno puede evitar este procedimiento si declara la situación de urgencia. En este supuesto, antes de emprender cualquier medida, debe informar por escrito a las organizaciones sindicales y motivar su decisión. (Código de Trabajo Ar. L.101-1 párrafo 4). Según la exposición de motivos del proyecto de ley “se trata de hipótesis excepcionales justificadas, por ejemplo, por razones de orden público o salud pública” que requieran “la adopción de un texto, por ejemplo, una epidemia que justifique una adaptación de la legislación sobre la duración del trabajo”

- Dictamen de la Comisión Nacional de la Negociación Colectiva y del Comité Superior del Empleo.

El Gobierno somete los proyectos de ley o de decreto, según los resultados de la concertación y de la posible negociación, según las materias, a la Comisión Nacional de la Negociación colectiva o al Comité superior del Empleo o al Consejo Nacional de la Formación Profesional, en las condiciones previstas en los Art. L.136-2, L.322-2 y L.910-1 del Código de Trabajo (Código de Trabajo Art. L.101-2)

Se amplían las funciones de la comisión Nacional de la Negociación Colectiva y del Comité Superior del Empleo: La Comisión emitirá un dictamen sobre los proyectos de ley, decretos legislativos o decretos relativos a las reglas generales sobre relaciones individuales o colectivas de trabajo, principalmente las que se refieran a la negociación colectiva (Código de Trabajo. Art. L. 136-2, 2º). El Comité Superior del Empleo emitirá un dictamen sobre los proyectos de ley, decretos legislativos y decretos relativos al empleo (Código de Trabajo Art. L.322-2, párrafo 2)

- Información de la Comisión Nacional de la Negociación Colectiva

Se presentarán anualmente ante la Comisión, las orientaciones de la política del Gobierno en los ámbitos de relaciones individuales y colectivas del trabajo, empleo y formación profesional, así como la agenda prevista para su aplicación para el próximo año. Las organizaciones mencionadas en el Art. L.101-1 informarán del estado en que se encuentran las negociaciones interprofesionales en curso, así como la agenda de las que prevén iniciar en el próximo año. El acta y los debates se harán públicos (Código de Trabajo Artículo L.101-3)

Anualmente, el Gobierno entregará al Parlamento un informe sobre todos los procedimientos de concertación y consulta realizadas durante el año precedente, en aplicación de los artículos L.101-1 y L.101-2, y de los diferentes ámbitos en los que estos procedimientos han tenido lugar y de las diferentes fases del procedimiento. (Código de Trabajo, Art. L.101-3, párrafo 2)

LOS ÓRGANOS REPRESENTATIVOS DEL PERSONAL²³

Marco legal de la representación del personal en la empresa

En una empresa existen varias clases de representantes del personal: los delegados del personal y los miembros del comité de empresa, que son elegidos por los trabajadores. Además, los delegados sindicales son designados por las organizaciones sindicales más representativas.

²³DARES- Premières Synthèses, n° 05.1, Febrero 2007

Los representantes electos

La dirección de la empresa está obligada a organizar elecciones de representantes del personal a partir de un umbral determinado según la magnitud de la empresa: elecciones de delegados del personal en las empresas con al menos 11 trabajadores, elección de un comité de empresa en las empresas con 50 trabajadores o más. El comité de empresa debe reunirse todos los meses en las empresas con 150 trabajadores y más, y cada dos meses en aquellas empresas con menos de 150 trabajadores. Las reuniones de los delegados del personal deben celebrarse mensualmente cualquiera que sea la magnitud de la empresa.

La acumulación de los mandatos de delegado del personal y miembro del comité de empresa está autorizada; sin embargo, en las empresas con menos de 200 trabajadores una delegación única del personal (DUP) actúa en estos dos órganos: en una filial y, de manera uniforme, en todas las filiales de una misma empresa cuando esta comporta una o varias filiales de al menos 50 trabajadores. La DUP dispone, a la vez, de las atribuciones de los delegados del personal y de las de los miembros del comité de empresa, y debe reunirse mensualmente.

En todos los casos, los representantes pueden ser elegidos sobre una lista sindical o no. Las elecciones se efectúan mediante un escrutinio por listas, con reparto de los escaños “a la proporcional”. En la primera vuelta, sólo las organizaciones sindicales más representativas dentro de la empresa pueden presentar una lista de candidatos. Si el número de votantes es inferior a la mitad de los electores inscritos o si existe carencia de candidaturas, se celebra una segunda vuelta en el transcurso de la cual pueden votar por otras listas, principalmente, de no sindicados.

Hasta la Ley relativa a las PyME, de 2 de agosto de 2005, los representantes electos del personal disponían de un mandato de dos años. Desde la Ley, su duración es de 4 años en la totalidad de las empresas cualquiera que sea su número de trabajadores. Aunque mediante un acuerdo de empresa, de grupo o de rama, continúa siendo posible fijar la duración del mandato entre 2 y 4 años.

Los representantes designados

Cada sindicato representativo en una empresa o su filial, con 50 trabajadores o más, puede designar un delegado sindical. En las empresas más pequeñas, las organizaciones sindicales pueden nombrar como delegado sindical a un delegado del personal por la duración de su mandato.

El delegado sindical representa a su sindicato ante el empresario para formularle propuestas, reivindicaciones o reclamaciones. Su función principal es negociar con la dirección. En efecto, el Código del Trabajo prevé que los convenios o acuerdos de empresa sean negociados entre el empresario y los sindicatos más representativos de la empresa. El delegado sindical negocia pues con vistas a la firma de un acuerdo y, como mínimo, debe participar en las negociaciones anuales

obligatorias convocadas necesariamente a iniciativa del empleador. El mandato del delegado sindical puede ser acumulado al de delegado del personal, de miembro del comité de empresa o del comité de higiene, de seguridad y condiciones de trabajo.

Además, las organizaciones sindicales pueden, igualmente, acreditar a un trabajador para que firme un acuerdo, como ya ocurrió en las negociaciones sobre la reducción de la jornada laboral. Desde la Ley de 4 de mayo de 2004, las empresas sin delegado sindical pueden firmar acuerdos con los representantes electos del personal o, a falta de éstos, con trabajadores acreditados. Aunque ello sólo es posible si un acuerdo de rama ha previsto esta posibilidad.

En las empresas con más de 20 trabajadores del sector comercial no agrícola la presencia de representantes del personal ha aumentado, cualquiera que sea el tamaño y el mandato ejercido: en 2004-2005, en el 77% de las empresas existía una institución representativa del personal frente al 74% en 1998-1999.

Estas empresas empleaban a un 90% de los trabajadores del ámbito estudiado frente al 88% seis años antes. Estos porcentajes resultan de la encuesta “Relaciones profesionales y negociaciones de empresa” (REPONSE) efectuada en 2004-2005, que tras las de 1992-1993 y 1998-1999 proporciona, por tercera vez, una fotografía de la situación social de las empresas en Francia. Realizada en 3.000 empresas, esta encuesta enfoca las opiniones de los protagonistas interrogando a la vez a un representante de la dirección, a un representante del personal (cuando lo haya) y una muestra de los asalariados.

El 72% de las empresas con más de 20 trabajadores cumplen a la obligación legal de elegir a los delegados del personal o a una delegación única del personal (DUP). El 81% de las empresas con al menos 50 trabajadores -e incluso más del 90% de las empresas con al menos 100 asalariados- tienen un comité de empresa o una DUP.

La presencia de las instituciones representativas del personal en las empresas no es sistemática

La presencia de representantes del personal dista mucho de ser la norma, principalmente en las pequeñas empresas: mientras que la organización de elecciones de delegados del personal es obligatoria en las empresas con al menos 11 trabajadores, un tercio de las empresas que cuentan de 20 a 50 asalariados no disponen de esta representación ni de ninguna otra. La falta o un número insuficiente de candidatos pueden explicar que la representación del personal escasee en las pequeñas empresas.

Otra explicación posible es la falta de interés, por parte de las empresas, en convocar elecciones. En efecto, los empresarios son muy reticentes en cuanto a tener una representación formal del personal

en su empresa: en las empresas desprovistas de representantes del personal, son muy numerosas las direcciones que consideran que los trabajadores pueden defender directamente sus intereses.

Las DUP, que fueron creadas para simplificar las modalidades de representación del personal, están teniendo un éxito cada vez mayor en las PyMEs con menos de 200 trabajadores: en la actualidad cubren el 28% de las empresas con 50 a 199 trabajadores, frente a un 21% en 1998-1999, reforzando así la base de los comités de empresa en estos establecimientos. La mayoría de las veces, los empresarios deciden crear una DUP en sustitución de un comité de empresa aunque, en ocasiones, se crean en empresas que no tienen ninguna instancia de representación de su personal.

Cuanto mayor es la empresa, más implantados están los delegados sindicales. Así, éstos se encuentran en el 23% de las empresas con 20 a 49 trabajadores, en el 49% de los establecimientos con 50 a 99 trabajadores, y sólo existen de forma masiva en las empresas con más de 100 asalariados.

Sin distinción de mandatos, los representantes del personal están mejor implantados en la industria - donde el 81% de las empresas con un mínimo de 20 trabajadores disponen de al menos una instancia representativa del personal- que en el sector servicios (el 77%) o en la construcción (el 67%).

La escasa presencia de representantes del personal en este sector se explica, a la vez, por la gran proporción de empresas pequeñas y por las reticencias de los empresarios hacia la representación de los trabajadores: el 96% de los empresarios consideran que, en su empresa, los trabajadores son capaces de defender sus intereses solos, frente al 91% en los servicios y al 90% en la industria.

De la dificultad de renovar a los representantes del personal

La renovación de los representantes del personal, electos y designados, es una cuestión que se plantea en prácticamente la mitad de las empresas: el 46% de los representantes del personal declaran que no hay suficientes candidatos para ocupar sus funciones. Esta afirmación se expresa con mayor frecuencia en ciertos sectores de la industria, como el automóvil, los bienes de equipo, los bienes intermediarios y la energía, sin que ello implique el retroceso de las instituciones del personal; además, en las tres cuartas partes de las empresas el representante del personal está decidido a proseguir sus funciones y, mas aún, si se trata de un delegado sindical.

Sin embargo, estos últimos declaran que su mandato constituye una amenaza para su empleo (en el 16% de las empresas, frente al 9% de la totalidad de los representantes) o un freno en su carrera (en el 40% de las empresas, frente al 21% de la totalidad de los representantes). Menos expuestos, los representantes electos y, sobre todo, los no sindicados, son, no obstante, más reticentes en comprometerse a largo plazo en un mandato de representante del personal.

Más allá de las diferencias existentes entre los mandatos, los representantes del personal expresan las mismas reivindicaciones

Las funciones impartidas a los representantes electos del personal son jurídicamente distintas: los delegados del personal representan a los trabajadores ante el empresario y le transmiten cualquier reclamación, individual o colectiva, en materia de reglamentación del trabajo; en cuanto a los comités de empresa, además de la animación de las actividades sociales y culturales, deben de ser consultados en cualquier tema de alcance colectivo que afecte a la organización, la gestión y el funcionamiento general de la empresa. Animadores de la vida sindical, los delegados sindicales tienen por misión principal representar a los trabajadores en la negociación colectiva, principalmente en la negociación anual obligatoria sobre los salarios, la jornada laboral y las condiciones de trabajo.

En la práctica, la actuación de los representantes del personal es similar: cuando los delegados del personal y los miembros del comité de empresa coexisten en una misma empresa, en las reuniones invocan con frecuencia los mismos temas de reivindicación. Más allá de la especificidad de su cometido, los equipos de los representantes del personal suelen colaborar estrechamente e incluso suelen estar compuestos por las mismas personas: en efecto, la acumulación de mandatos es muy frecuente.

Además, tanto los representantes electos como los designados plantean también las mismas reivindicaciones a la dirección de la empresa. Las diferencias, muy pequeñas, no hacen más que recordar la especificidad de sus mandatos: en sus reivindicaciones, los delegados sindicales insisten más concretamente en temas de salario y empleo, mientras que los representantes electos hacen mucho hincapié en la formación profesional.

Electos y designados participan en la negociación colectiva

En las empresas donde se dispone de uno o varios delegados sindicales, éstos son los principales interlocutores de la dirección en materia de negociación salarial. Participan en estas negociaciones y firman la mayoría de los acuerdos en el 83% de las empresas; igual lo hacen los representantes electos, aunque no forme parte de sus prerrogativas. Es el caso en una empresa de cada dos. A falta de delegado sindical, la firma de los acuerdos recae en un electo (delegado del personal, miembro del comité de empresa o de la DUP), un trabajador con mandato o en los trabajadores sometidos a referéndum. Este último procedimiento está previsto por Ley, pero en realidad es muy poco frecuente.

La firma de un acuerdo en aquellas empresas donde no hay delegado sindical afecta, casi exclusivamente, a las empresas con menos de 100 trabajadores. Por debajo de este umbral, en el 37% de las empresas desprovistas de delegados sindicales pero que han llevado a cabo negociaciones salariales en 2004, la firma del acuerdo ha sido otorgada a los delegados del personal.

Representantes del personal provistos con los medios necesarios al ejercicio de su mandato

Cuando existen, las instancias electas se reúnen doce veces al año como mínimo, en una minoría de empresas: una empresa de cada tres en el caso de los delegados del personal, una de cada dos en el de los comités de empresa. Sin embargo, la actividad de estas instancias dista mucho de ser inexistente: en nueve empresas de cada diez el comité de empresa se ha reunido, al menos, seis veces en 2004 y lo mismo ocurre en siete empresas de cada diez con los delegados del personal. En el sector de la construcción, tanto los miembros del comité de empresa como los delegados del personal se han reunido con menos frecuencia.

La mayoría de los representantes del personal disponen de los medios necesarios para ejercer su cometido: el 70% de los comités de empresa disponen de un local independiente adecuado en el que los electos pueden recibir a los trabajadores. Además del local, la gran mayoría de los representantes del personal (el 84%) afirma que no les es difícil entrar en contacto con los trabajadores durante la jornada de trabajo. En la casi totalidad de las empresas, los miembros del comité de empresa pueden difundir información a través de un tablón de anuncios, fácilmente accesible a la mayoría de los trabajadores: sólo el 9% de los representantes interrogados declaran no poder hacerlo.

Los representantes del personal utilizan igualmente herramientas más modernas: correo electrónico, intranet o Internet. Estas prácticas, consideradas informales anteriormente, han sido autorizadas por la Ley de 4 de mayo de 2004, relativa a la formación profesional a lo largo de la vida y al diálogo social. Esta Ley permite negociar, mediante un acuerdo, la posibilidad de que los sindicatos puedan difundir informaciones de naturaleza sindical en una intranet, o enviar octavillas por correo electrónico.

Sin embargo, estos medios de información son todavía muy limitados y afectan, mayormente, a las actividades financieras y a los servicios a las empresas así como a las grandes empresas donde el uso de dichas tecnologías está más desarrollado. Además, en el 17% de empresas que disponen de estas herramientas, la dirección prohíbe su utilización a los representantes del personal. En total, en más de la mitad de las empresas, los representantes del personal afirman no recurrir nunca a estas clases de información en el ámbito de su misión.

**AREA DE ASUNTOS
SOCIALES Y
SERVICIOS SOCIALES**

ALEMANIA

ESTADÍSTICA SOBRE LA DEPENDENCIA EN ALEMANIA – 2005

Desde 1999 los institutos de Estadística del Estado y de los länder elaboran cada dos años la estadística sobre la dependencia para obtener datos sobre el estado de la oferta y la demanda en la atención a las personas dependientes. Se realiza una recogida de datos tanto sobre las personas dependientes, como sobre las residencias, los servicios de atención a domicilio (SAD) y sobre el personal que trabaja en el sector. La base son dos encuestas: una sobre servicios domiciliarios y residenciales, y otra en la que las confederaciones de cajas de dependencia y la federación para el seguro privado de enfermedad aportan información sobre los perceptores de prestaciones económicas para el cuidado de la dependencia, es decir, los atendidos mayoritariamente por familiares.

Para personas dependientes atendidas en sus domicilios el seguro de dependencia ofrece prestaciones desde el 01-04-1995, mientras que en régimen residencial se prestan desde el 01-07-1996.

El 1 de febrero de 2007, el Instituto Federal de Estadística ha publicado el informe correspondiente a 2005, que vamos a resumir a continuación²⁴.

Personas en situación de dependencia

En diciembre de 2005, había en Alemania 2,13 millones de personas que se encontraban en situación de dependencia conforme a la Ley sobre el seguro de dependencia. El 68% eran mujeres. Un 82% eran mayores de 65 años y un 33% mayores de 85.

Más de dos tercios de las personas dependientes eran atendidas en sus domicilios (68%, 1,45 millones). De ellas, 980.000 eran atendidas por sus familiares y percibían exclusivamente la prestación económica. Otras 472.000 eran atendidas parcial o totalmente por servicios de asistencia a domicilio. El 32% de las personas en situación de dependencia (677.000) recibían asistencia en residencias.

Con respecto a 2003, la cifra de personas en situación de dependencia aumentó un 2,5% (+52.000 personas). El aumento es superior al promedio en el nivel de dependencia I (+3,9%, 40.000), pero también se registra en los niveles II y III con +0,5% (4.000) y +1,7% (5.000), respectivamente.

Como en los años anteriores, los datos muestran una tendencia a la atención “profesionalizada” en residencias y a través de servicios de asistencia a domicilio. La cifra de personas atendidas en

²⁴ http://www.destatis.de/allq/d/veroe/d_pflege99.htm

residencias aumentó un 5,7% (36.000); la de personas atendidas a domicilio, un 4,8% (21.000), mientras que los perceptores de prestaciones económicas descendieron un 0,6% (6.000). Con respecto a 1999, la cifra de personas atendidas en residencias aumentó un 18% (103.000), las atendidas por servicios a domicilio un 13,5% (56.000) mientras que la cifra de perceptores de prestaciones económicas descendió un 4,6% (47.000). Así pues, el porcentaje de personas atendidas en sus domicilios bajó del 71,6% en 1999 al 69,2% en 2003 y al 68,2% en 2005.

En diciembre de 2005 el 63% de personas dependientes atendidas en sus domicilios eran mujeres. Con un 77%, el porcentaje de mujeres atendidas en residencias era mayor que el de hombres, y además éstas eran de mayor edad que las atendidas a domicilio: un 45% eran mayores de 85 años (el 27% de las atendidas en sus domicilios). El porcentaje de personas con el nivel superior de dependencia (III) atendidas en residencias era del 21% (mientras que en sus domicilios sólo eran el 10%).

Con la edad aumenta la necesidad de asistencia: mientras que en el grupo de personas entre 70 y 75 años la necesidad de asistencia era del 5%; en el grupo de 90 a 95 años ésta era ascendía al 61%. En las mujeres, con más edad aumenta la necesidad de asistencia con respecto a los hombres: mientras que un 66% de las que tenían entre 90 y 95 años se encuentra en una situación de dependencia, en los hombres de esta edad la cuota es del 44%.

Personas dependientes por tipo de asistencia recibida	Personas dependientes			Nivel de dependencia			Sin clasificar	% del total	% del nivel III
	Total	Dif. 2003	Mujeres	I	II	III			
	Nº	%		Nº					
Atendidas en casa	1.451.968	1,1	63,2	837.837	474.542	139.589	-	68,2	9,6
De ellas:									
Sólo por familiares	980.425	-0,6	60,0	597.751	301.605	81.069	-	46,1	8,3
Sólo por SAD	471.543	4,8	69,8	240.086	172.937	58.520	-	22,2	12,4
Atendidas en residencias	676.582	5,7	77,0	231.106	293.551	141.104	10.821	31,8	20,9
Total	2.128.550	2,5	67,6	1.068.943	768.093	280.693	10.821	100,0	13,2
Diferencia % respecto a 2003				3,9	0,5	1,7	41,4		

Situación de los servicios de asistencia domiciliaria a personas dependientes (15-12-2005)

Del total de 11.000 servicios acreditados de asistencia a domicilio, la mayoría son privados (58%: 6.300); el 41% pertenecen a instituciones benéficas y sólo el 2% son públicas. Casi todos los servicios de asistencia a la dependencia a domicilio ofrecían también asistencia médica o prestaciones del seguro de enfermedad (97%). El 9% estaba adscrito a una institución residencial y el 6% a una residencia para personas dependientes.

En promedio, los servicios a domicilio asistían a 43 personas dependientes. En el caso de las entidades privadas, la cifra era menor (32). En cambio, las entidades benéficas asistían en promedio a 58 personas.

Una totalidad de 214.000 personas trabajaban en los servicios de asistencia a domicilio; el 88% de ellas eran mujeres. La mayoría del personal trabajaba a tiempo parcial (71%); un 26% lo hacía a tiempo completo; 2.600 prestaban en la asistencia su servicio social sustitutorio del servicio militar (1%), el resto del personal eran jóvenes en formación, prácticas o voluntarios (2%). La actividad principal del personal era la asistencia básica a la dependencia (69%); un 6% ocupaba puestos directivos; un 14% del personal realizaba tareas domésticas y un 5% trabajaba en la administración. Más del 80% del personal prestaba otros servicios fuera de las prestaciones contempladas por la Ley sobre el seguro de dependencia, como por ejemplo la atención médica.

La estadística sobre la dependencia ofrece también información sobre las titulaciones profesionales, en particular en las profesiones de asistencia a la dependencia y curativas. La mayoría de los trabajadores de los servicios de asistencia a domicilio dedicados a la asistencia básica contaba en 2006 con un título de enfermería/auxiliar de enfermería (38%), de auxiliar de geriatría (22%) o de pediatría (3%).

La importancia de la asistencia a domicilio aumentó con respecto a 2003 incrementándose en un 3,4% el número de entidades y en un 4,8% el personas atendidas (21.000). Cabe destacar el aumento del colectivo de personas con un nivel de dependencia I atendidas a domicilio: 6,8% (15.000). También aumentó el personal en un 6,7% (13.000), sobre todo la cifra de mini-empleados (es decir, los retribuidos con menos de 400 € al mes, que fueron 5.000, cifra equivalente al 12,7%) y empleados a tiempo parcial (12,1%: 7.000). En cambio descendió en 1.000 personas (-2%) la cifra de los empleados a jornada completa. Destaca el aumento de personal de asistencia básica a la dependencia con 12.000 empleados (9,2%).

Tipo de servicio de asistencia a la dependencia - SAD	Total	Por tipo de entidad						
		Entidades privadas	Entidades benéficas			Entidades públicas		
			Total	Previsión social	Otros	Total	municipales	Otros
Total servicios de asistencia	10.977	6.327	4.457	4.110	347	193	170	23
Diferencia % respecto a 2003	3,4	8,2	-2,8	-1,5	-16,6	5,5	6,9	-4,2
Servicios con otras prestaciones sociales (residencias mixtas):	10.866	6.254	4.429	4.089	340	192	169	23
De ellas:								
- asistencia a domicilio (médica o doméstica) (Cód. Social V)	10.650	6.122	4.337	4.018	319	191	168	23
- asistencia a la dependencia (Ley de asistencia social)	5.841	3.338	2.429	2.263	166	74	62	12
- otras prestaciones domiciliarias	4.726	1.988	2.670	2.500	170	68	61	7
- servicio autónomo en una institución residencial	1.020	419	574	519	55	27	26	1
- servicio autónomo en otra institución (p.ej. hospital)	216	40	147	130	17	29	22	7
- servicio autónomo en una residencia para personas dependientes	633	266	343	311	32	24	21	3

Situación de las residencias (15-12-2005)

En diciembre de 2005 había en Alemania 10.400 residencias autorizadas para el cuidado de personas dependientes. La mayoría eran entidades benéficas (55%: 5.700), seguidas de las privadas (38%) y públicas (7%). Un 19% de las residencias estaban anexadas a una residencia de ancianos o a pisos tutelados para personas que no reciben prestaciones del seguro de dependencia. En ellos se atiende principalmente a personas mayores que no perciben prestaciones del seguro de dependencia.

En la mayoría de las residencias se alojaban ancianos (93%) y en el 2% de ellas, sobre todo discapacitados. Un 3% de las residencias se dedicaba principalmente a la asistencia gerontopsiquiátrica o psiquiátrica. Un 1% acogía a enfermos graves o terminales.

Las residencias atendieron a un promedio de 65 personas dependientes. Las entidades privadas son más bien pequeñas (53 personas); en cambio, las instituciones benéficas atienden a un promedio de 71 personas, las públicas a 80.

Tipo de servicio de asistencia a la dependencia en residencias	Total	Por tipo de entidad						
		Entidades privadas	Entidades benéficas			Entidades públicas		
			Total	Previsión social	Otros	Total	Municipales	Otros
Total residencias para personas dependientes	10.424	3.974	5.748	5.043	705	702	584	118
Diferencia % respecto a 2003	7,0	10,1	6,3	7,0	2,0	-3,6	2,5	-25,3
Residencias que ofrecen otras prestaciones sociales (mixtas):	2.702	820	1.629	1.426	203	253	201	52
De ellas:								
- asistencia a domicilio relacionada con una institución residencial	648	254	363	321	42	31	27	4
- asistencia a domicilio en otra institución (p. ej. Hospital)	1.993	568	1.277	1.123	154	148	128	20
Residencias con SAD	999	408	525	467	58	66	55	11
Residencias con asistencia de larga estancia	9.414	3.663	5.107	4.461	646	644	535	109

La mayoría de las residencias (9.400) ofrecían asistencia de larga estancia. En otras, la oferta consiste en estancias temporales (para descansar) o centros de día o de noche. Del total de 757.000 plazas ofrecidas en las residencias un 96% (726.000) son de larga estancia, 385.000 de ellas en habitaciones individuales y 329.000 en habitaciones dobles. Se cubrió un 89% de las plazas. En diciembre de 2005 recibían asistencia de larga estancia 644.000 personas en situación de dependencia. 13.000 personas residían temporalmente en las residencias, 19.000 acudieron a centros de día y sólo 18 a centros de noche.

El coste por los cuidados de larga estancia en el nivel de dependencia III ascendía a un promedio de 70 euros/día; por alojamiento y manutención, 19 euros, resultando una prestación mensual de 2.710 euros, sin contar los gastos por prestaciones adicionales o calculadas por separado.

Trabajaban en las residencias 546.000 personas, la mayoría de ellas (85%) mujeres. El 38% de los empleados de las residencias trabajaban a jornada completa; un 54% a tiempo parcial, 32.000 (6%)

eran jóvenes en formación, prácticas o escolares y 6.000 jóvenes (1%) realizaban la prestación civil sustitutoria del servicio militar.

La tarea principal del 68% de los trabajadores de las residencias consistía en cuidados y asistencia a las personas dependientes, un 18% trabajaba en tareas domésticas, un 9% en tareas administrativas o técnicas, un 4% del personal se dedicaba a la asistencia social. También en las residencias, las titulaciones profesionales dominantes eran las de enfermería (15%) o auxiliar de geriatría (32%). Cerca del 51% de los empleados especializados de las residencias se dedicaba a los cuidados y asistencia a personas dependientes.

Con respecto a 2003, la cifra de residencias aumentó en 700 (7%); la de residencias que ofrecían larga estancia en 640 (7,3%). La cifra de plazas ofrecidas aumentó un 6,2% (44.000), al igual que las de plazas de larga estancia (43.000). También se registró un aumento de la oferta de plazas en habitaciones individuales (11,7%: 40.000). La cifra de personas en situación de dependencia atendidas en residencias se incrementó un 5,7% (36.000), recibiendo asistencia de larga estancia 32.000 personas más (5,2%).

Durante este período aumentó el personal en 36.000 empleados (7%), sobre todo a tiempo parcial (15,6%: 22.000), mientras que disminuyó el trabajo a jornada completa en 8.000 personas (3,8%). Con respecto a 2003 aumentó un 8,4% (29.000) el personal dedicado al cuidado y a la asistencia de personas dependientes.

Personas dependientes por nivel de dependencia – Prestación económica (promedio)	Total	Por tipo de prestación					
		Asistencia estacionaria			Centros de día/noche		
		Total	Larga estancia	Corta estancia	Total	Asistencia de día	Asistencia de noche
		Personas dependientes por nivel de dependencia					
Total personas dependientes	676.582	657.516	644.165	13.351	19.066	19.048	18
Diferencia % respecto a 2003	5,7	5,5	5,2	21,4	11,5	11,5	-37,9
Nivel de dependencia I	231.106	223.135	216.315	6.820	7.971	7.966	5
Nivel de dependencia II	293.551	285.074	280.387	4.687	8.477	8.470	7
Nivel de dependencia III	141.104	139.050	137.844	1.206	2.054	2.048	6
Nivel III casos graves	4.140	4.117	4.095	22	23	23	0
Sin clasificar	10.821	10.257	9.619	638	564	564	0
		Promedio de prestación económica (euros por persona y día)					
Importe diario							
Nivel de dependencia I	-	-	42	48	-	36	33
Nivel de dependencia II	-	-	56	61	-	41	40

Nivel de dependencia III	-	-	70	74	-	48	46
Prestaciones para alojamiento y manutención	-	-	19	20	-	11	15

Evolución de los cuidados a la dependencia 1999-2005

Datos	15.12.99	diferencia 1999- 2001 en %	15.12.01	diferencia 2001- 2003 en %	15.12.03	diferencia 2003- 2005 en %	15.12.05
Total personas dependientes	2.016.091	1,2	2.039.780	1,8	2.076.935	2,5	2.128.550
Atendidas en sus domicilios	1.442.880	-0,5	1.435.415	0,1	1.436.646	1,1	1.451.968
- exclusivamente por familiares	1.027.591	-2,6	1.000.736	-1,4	986.520	-0,6	980.425
- por SAD	415.289	4,7	434.679	3,6	450.126	4,8	471.543
Atendidas en residencias	573.211	5,4	604.365	5,9	640.289	5,7	676.582
- larga estancia	554.217	5,1	582.258	5,1	612.183	5,2	644.165
Nivel de dependencia I	926.476	5,8	980.621	4,9	1.029.078	3,9	1.068.943
Nivel de dependencia II	784.824	-1,6	772.397	-1,1	764.077	0,5	768.093
Nivel de dependencia III	285.264	-3,1	276.420	-0,1	276.126	1,7	280.693
Sin clasificar	19.527	-47,0	10.342	-26,0	7.654	41,4	10.821
Total SAD	10.820	-2,1	10.594	0,2	10.619	3,4	10.977
Total personal empleado	183.782	3,1	189.567	6,0	200.897	6,7	214.288
De ellos:							
A tiempo completo	56.914	1,1	57.524	0,0	57.510	-2,0	56.348
A tiempo parcial							
- más del 50% del tiempo	49.149	11,9	55.008	10,5	60.762	12,1	68.135
- <50% pero sin mini-empleo	28.794	7,1	30.824	6,4	32.797	6,8	35.034
- mini-empleados	39.126	-4,6	37.326	14,0	42.565	12,7	47.956
Práctica, formación prof.	1.816	-0,4	1.809	36,0	2.460	43,5	3.530
Servicio social voluntario	562	-16,2	471	36,3	642	9,5	703
Prest. sust. servicio militar	7.421	-11,0	6.605	-37,0	4.161	-37,9	2.582
Título profesional:							
Aux. gerontología titulados	25.456	10,7	28.179	12,7	31.757	14,9	36.480
Enfermeros/as	58.144	-1,2	57.457	10,1	63.233	12,9	71.416
Aux. pediatría	4.384	4,3	4.572	17,2	5.360	17,7	6.309

Especialidad: mayormente asistencia básica	119.388	4,4	124.602	8,8	135.540	9,2	147.960
Total residencias	8.859	3,5	9.165	6,3	9.743	7,0	10.424
Asistencia de larga estancia	8.073	3,2	8.331	5,3	8.775	7,3	9.414
Plazas disponibles	645.456	4,5	674.292	5,8	713.195	6,2	757.186
Asistencia de larga estancia	621.502	4,4	648.543	5,5	683.941	6,2	726.448
Total personal empleado	440.940	7,8	475.368	7,5	510.857	7,0	546.397
De ellos:							
A tiempo completo	211.544	3,5	218.898	-1,1	216.510	-3,8	208.201
A tiempo parcial							
- más del 50% del tiempo	100.897	19,1	120.218	16,9	140.488	15,6	162.385
- <50% pero sin mini-empleo	54.749	13,0	61.843	14,9	71.066	10,4	78.485
- mini- empleados	42.795	3,7	44.371	10,8	49.179	12,3	55.238
Práctica, formación prof.	16.782	-1,6	16.511	33,4	22.031	43,5	31.623
Servicio social voluntario	2.389	-4,9	2.273	48,4	3.373	18,7	4.003
Prest. sust. servicio militar	11.784	-4,5	11.254	-27,0	8.210	-21,3	6.462
Título profesional:							
Aux. gerontología titulados	83.705	15,5	96.700	14,0	110.208	11,0	122.333
Enfermeros/as	47.300	4,3	49.330	12,2	55.348	10,6	61.238
Aux. pediatría	2.881	8,6	3.129	14,6	3.587	4,9	3.764
Especialidad: cuidados y asistencia depend.	287.267	9,7	315.200	9,5	345.255	8,4	374.116

LA EVALUACIÓN DEL GRADO DE DEPENDENCIA EN EL SEGURO ALEMÁN

El servicio médico de las aseguradoras de dependencia alemanas (MDS) ha publicado recientemente su informe anual²⁵ correspondiente a 2005 en el que se analizan detalladamente los resultados de las evaluaciones que realiza el servicio médico. Contiene dicho informe una breve descripción del perfil profesional de los evaluadores, ofrece un análisis detallado del grado de dependencia más común, que es el grado I, y finalmente describe la metodología y duración de las evaluaciones llevadas a cabo en 2005.

²⁵ Pflegebericht des Medizinischen Dienstes 2005, http://www.mds-ev.org/download/Pflegebericht_2005.pdf

Consideramos especialmente interesante este informe a poco más de dos meses de entrar en vigor nuestra Ley de Promoción de la Autonomía Personal y Atención a las Personas en situación de Dependencia.

La evaluación

El servicio médico es el organismo designado por los seguros de dependencia para llevar a cabo la evaluación de los solicitantes de prestaciones recogida por la Ley de Dependencia. El solicitante se dirige a su seguro de dependencia para presentar la solicitud y el seguro encarga a un centro de evaluación y asesoramiento, el servicio médico local (MDK) y la elaboración de un informe para determinar el nivel de dependencia que presenta el solicitante.

En 2005, los MDK efectuaron más de 1.300.000 evaluaciones, lo que supone un incremento del 3,6% en comparación interanual. Este incremento se debe al aumento de las solicitudes de atención domiciliaria, mientras que el número de solicitudes de atención residencial descendió ligeramente.

Evaluaciones 2004 y 2005

Año	Evaluaciones	De ellas					
		Número			%		
		Domicilio	Residencias	Discapacitados *	Domicilio	Residencias	Discapacitados *
2004	1.269.902	947.010	314.534	8.358	74,6	24,8	0,7
2005	1.315.099	996.234	310.419	8.446	75,8	23,6	0,6

* Discapacitados a los que les ha sido reconocido un grado de dependencia

El servicio médico distingue tres tipos diferentes de evaluación: la inicial, la de revisión de nivel y la requerida por recurso. El 50% de todas las evaluaciones son iniciales, aproximadamente el 40% de revisión y otro 7% por recurso.

La evaluación inicial es el reconocimiento que se realiza a todos aquellos solicitantes que todavía no perciben prestaciones del seguro de dependencia; la evaluación de revisión se aplica a todas aquellas personas que ya perciben prestaciones del seguro, que constatan una mayor necesidad de atención y por ello solicitan que sea revisado el nivel de atención que les ha sido concedido. Por último, la evaluación por recurso es la que resulta de un recurso presentado por un solicitante o beneficiario contra la resolución de un seguro de dependencia.

El 56% de las evaluaciones iniciales corresponde a cuidados domiciliarios, frente a un 37% de cuidados en residencia, mientras que en las evaluaciones de revisión y por recurso el porcentaje de cuidados en régimen residencial supera el 50%. El informe atribuye este fenómeno al hecho de que estos dos tipos de evaluación suelen ser solicitados por personas de edad avanzada, que sufren enfermedades crónicas, que suelen presentar un empeoramiento de su situación en un plazo muy breve y que ya perciben alguna prestación del seguro de dependencia.

El resultado de las evaluaciones

Una de las principales tareas de la evaluación consiste en comprobar si realmente existe la necesidad de recibir prestaciones del seguro de dependencia y determinar el grado de dependencia. La evaluación se realiza en función de la capacidad de realizar de forma autónoma las actividades básicas de la vida diaria (aseo corporal, ingestión de alimentos y movilidad), así como de realizar tareas domésticas.

En base a este baremo, se le asignará al solicitante uno de los siguientes grados de dependencia:

- Grado I: “dependencia severa”
- Grado II: “dependencia grave”
- Grado III: “dependencia muy grave”

La evaluación inicial

La estadística de la evaluación inicial permite determinar cuántos accesos a prestaciones del seguro de dependencia ha habido al año y para qué nivel. Aproximadamente 1/3 de los solicitantes no presentaban un nivel de dependencia suficiente para que se les pudiera asignar un grado de dependencia, en un 47% de los casos el servicio médico recomendó el grado I, en un 19% el grado II y en un 4,5% el grado III.

Evaluaciones iniciales, regímenes domiciliario y residencial					
Año	Evaluaciones	En %			
		Sin grado	Grado I	Grado II	Grado III
2004	651.485	29,6	46,7	19,5	4,3
2005	674.101	29,3	47,1	19,1	4,5

Evaluaciones iniciales, régimen domiciliario					
Año	Evaluaciones	En %			
		Sin grado	Grado I	Grado II	Grado III
2004	529.490	32,7	46,8	16,8	3,7
2005	559.307	32,2	47,4	16,4	4,0

Evaluaciones iniciales, régimen residencial					
Año	Evaluaciones	En %			
		Sin grado	Grado I	Grado II	Grado III
2004	121.995	16,1	46,1	31,3	6,5
2005	114.794	15,3	45,3	32,2	7,2

El porcentaje de personas a las que no se concede grado de dependencia para prestaciones domiciliarias se sitúa en el 32%: el doble del registrado en la asistencia residencial

La evaluación de revisión

Junto a la evaluación inicial es una de las principales tareas de los servicios médicos, que revisan anualmente a aproximadamente 1/3 de los beneficiarios. En lo referente a las personas dependientes atendidas en su domicilio, en el 47% del grado I los servicios de evaluación recomendaron la clasificación en un grado superior, porcentaje que se sitúa en el 37% de aquellos que ya tenían concedido el grado II. Estos porcentajes son incluso superiores cuando las evaluaciones de revisión se refieren a personas dependientes que ya se encuentran en centros. El informe subraya que el 16% de las evaluaciones de revisión en el ámbito domiciliario y el 23% en el ámbito residencial concluyen con la recomendación de pasar a un grado inferior.

Cuidados en domicilio			
Recomendación de la evaluación anterior	% de las recomendaciones en evaluación de revisión		
	Grado actual	Grado inferior	Grado superior
Grado I	45,2	7,9	46,9
Grado II	52,9	10,2	36,9
Grado III	84,2	15,8	---

Cuidados en residencia			
Recomendación de la evaluación anterior	% de las recomendaciones en evaluación de revisión		
	Grado actual	Grado inferior	Grado superior
Grado I	28,2	1,9	69,9
Grado II	40,2	4,1	55,7
Grado III	77,2	22,8	---

Las evaluaciones por recurso

Estas evaluaciones se realizan en aquellos casos en los que un solicitante presenta un recurso contra una resolución emitida por su seguro de dependencia. El servicio médico es el organismo encargado de efectuar una evaluación y emitir la correspondiente recomendación.

En lo referente a los recursos presentados por personas dependientes que están siendo cuidadas en sus propios domicilios, la evaluación refrenda en un 60% de los casos el dictamen que motivó el recurso, el 36% recomienda la concesión de un grado de dependencia superior, porcentaje superior en un 10%-20% respecto al de las personas dependientes ingresadas en residencias.

Cuidados en domicilio			
Recomendación de la evaluación anterior	% de las recomendaciones por evaluación de revisión		
	Grado actual	Grado inferior	Grado superior
Sin grado concedido	64,0	--	36,0
Grado I	60,9	2,4	36,7
Grado II	60,0	2,9	37,1

Cuidados en residencia			
Recomendación de la evaluación anterior	% de las recomendaciones en evaluación de revisión		
	Grado actual	Grado inferior	Grado superior
Sin grado reconocido	45,0	--	55,0
Grado I	43,5	1,4	55,1
Grado II	52,7	2,5	44,8

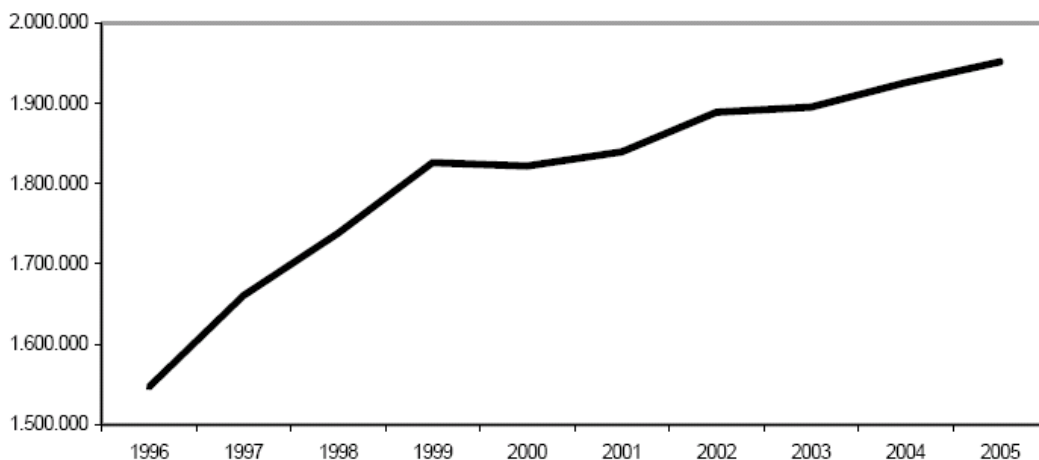
El perfil profesional del personal del servicio médico

La norma reguladora del seguro de dependencia prevé que el personal que efectúa las evaluaciones debe ser médico o especializado. Esta normativa ha facilitado el acceso de especialistas a la atención a la dependencia; a finales de 2005 llevaban a cabo la evaluación un total de 1.273 trabajadores con ese perfil profesional. Al ponerse en marcha el proceso de evaluación, la mayoría de los evaluadores eran médicos; mientras que en 2000 el 42,8% de las evaluaciones corrían todavía a cargo de médicos, en 2005 realizaba el 70% de las evaluaciones personal especialista en cuidados.

El grado de dependencia I

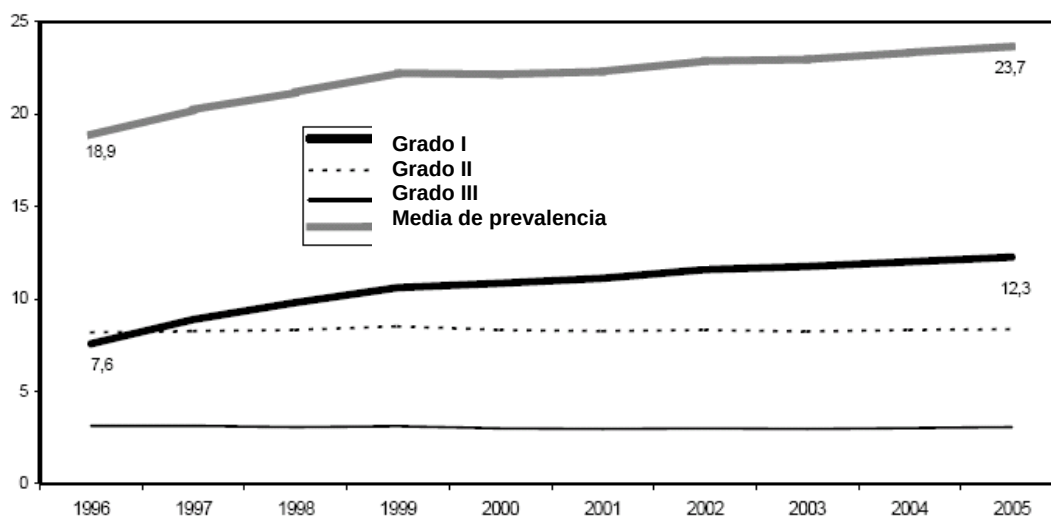
El informe ofrece un análisis detallado de la composición y estructura del grupo de personas con el grado I de dependencia reconocido. A finales de 1996 – con las diferentes prestaciones ya activas – un total de 1.550.000 personas percibían prestaciones del seguro de dependencia. Diez años más tarde, el número de beneficiarios había ascendido un 26% hasta alcanzar un total de 1.950.000 personas. Desglosado por años ese incremento es considerable hasta 1999, moderándose la tasa de crecimiento en los siguientes años.

Personas dependientes en Alemania, 1996 - 2006



Los autores del informe señalan que esta evolución no ha de sorprender por dos motivos: por una parte, el cambio demográfico ha llevado a que el principal grupo de personas dependientes, las personas mayores, haya aumentado considerablemente. Por otra, era de esperar (por el principio asistencial de “a más oferta, mayor demanda”) que durante los primeros años inmediatamente posteriores a la implantación del seguro se produjera un fuerte incremento del número de beneficiarios. Pero el informe también detalla el incremento que en ese período se produjo en los diferentes grados de dependencia.

Altas al seguro de dependencia según el grado de dependencia



El incremento total se debe por lo tanto únicamente al incremento de personas con grado I. Idéntico resultado da un análisis de la tasa de prevalencia, es decir, de la ratio de personas dependientes por cada 1.000 habitantes. También bajo esta perspectiva el incremento hay que adjudicarlo exclusivamente al grado de dependencia I.

El informe llega a las siguientes conclusiones:

- La principal fuente de que se nutre ese incremento se debe a personas que acceden al grado I como resultado de una evaluación inicial.
- Las bajas de los grados II y III son más frecuentes que las del grado I, en su mayor parte debidas al fallecimiento del beneficiario.
- Es mucho mayor el número de personas que mantienen el grado I por un período superior a un año: el 40% frente al 30% de las personas con grados II o III.
- La mortalidad de las personas con un grado II o III es mucho mayor que la de las catalogadas en el grado I.

Duración de la evaluación

Los seguros de dependencia han dictado una normativa que regula el proceso de evaluación. Según el informe, desde la puesta en marcha de la Ley de Dependencia, “la tramitación y realización de las evaluaciones ha sido un reto de organización para los seguros”. El espíritu que guía al servicio médico es la tramitación de solicitudes de evaluación a la mayor brevedad posible, reduciendo al máximo los períodos de espera.

Al comienzo del seguro de dependencia la duración media de la tramitación de una evaluación era de 80 días, lo que en aquel entonces fue motivo de crítica. En 1999 el tiempo medio de espera se redujo a 60 días en el ámbito de los cuidados en domicilio

La evaluación en el régimen domiciliario

El servicio médico destaca que en 2000 se logró reducir el período de espera a una media de 58,7 días, aunque se registran considerables variaciones regionales. En Sajonia-Anhalt el tiempo de espera es de 79 días, mientras que en el land Hesse es de 39. En 2005 esta duración media se había reducido a 45,5 días. Los solicitantes de prestaciones del régimen domiciliario reciben la resolución 3 semanas antes que en 2000. Se mantienen las considerables diferencias regionales: de 62,4 días en Hamburgo a 28,3 días en Sajonia-Anhalt.

La evaluación en el régimen residencial

En el año 2000, el tiempo de espera medio para las evaluaciones en el régimen domiciliario se situaba en 42 días, habiéndose reducido a 34,5 días en 2005. También aquí se registran grandes diferencias regionales que van desde los 57,8 días de Hamburgo hasta 15,2 en Schleswig-Holstein.

Como ejemplo de buena práctica, el informe detalla en un apartado especial la introducción en el land de Baviera de un sistema informático integral denominado SIMpad, que consiste en un equipo

informático desarrollado por la empresa Siemens, que ha permitido mejorar considerablemente la calidad de las evaluaciones, reducir el margen de error, homogeneizarlas, reducir los tiempos de espera de 60,6 a 34,5 días en el régimen domiciliario y de 56,9 a 30,3 en el régimen residencial y aumentar el grado de satisfacción de los evaluadores.

FAMILIAS EN ALEMANIA: AYUDAS, PRESTACIONES Y SITUACIÓN ECONÓMICA

Las prestaciones familiares en Alemania están siendo sometidas a un profundo análisis al ponerse en duda actualmente su efectividad en su incidencia en la tasa de natalidad y en la mejora de la situación de las familias. El cambio demográfico se presenta en este país como un fenómeno difícil de influir mediante las políticas estatales tradicionales, lo que ha llevado a cierto cambio de dirección de la política familiar, que además ha ganado en importancia y está situándose a la cabeza de la agenda política

En este informe se resumen los principales resultados de diversas publicaciones y documentos aparecidos durante el último año, los cuales reflejan la dificultad que existe incluso para cuantificar estas ayudas. Tras un resumen de los principales acuerdos en política familiar incluidos en el programa de Gobierno que los partidos de la actual coalición firmaron en 2005, presentamos varios informes que analizan las prestaciones familiares. Un estudio comparativo de la Fundación Friedrich Ebert²⁶ (SPD) analiza las prestaciones familiares en varios países; otro informe de la Fundación Konrad Adenauer²⁷ (CDU) resume la situación en que se encuentran las familias, poniendo especial hincapié en las circunstancias económicas y ofreciendo toda una serie de indicadores estadísticos.

El acuerdo de Gobierno

El acuerdo de Gobierno firmado por socialdemócratas y conservadores decía lo siguiente respecto a la política familiar: “Nuestro objetivo es una política integral para familias, personas mayores, mujeres y jóvenes que fomente y fortalezca la cohesión de las generaciones y con ello de toda la sociedad. Queremos más hijos en las familias y más familias en la sociedad. Queremos destacar que sin hijos Alemania no tiene futuro. (...)”

Hoy en día las ayudas destinadas a las familias se gestionan y abonan a través de diferentes organismos. En parte, dichas ayudas utilizan términos diferentes para definir los ingresos, así como límites de ingresos divergentes. Esta variedad a menudo es poco transparente, muy burocrática e ininteligible para las familias. (...)”

²⁶ Rüling, Anne y Kassner, Karsten: Familienpolitik aus der Gleichstellungsperspektive. Ein europäischer Vergleich, Berlin, 2005 <http://library.fes.de/pdf-files/do/04262.pdf>

²⁷ Konrad-Adenauer-Stiftung, Familienreport. Lebenssituation von Familien in Deutschland, Sankt Augustin, 2006, http://www.kas.de/db_files/dokumente/7_dokument_dok_pdf_9906_1.pdf

Queremos impulsar una armonización legislativa de las prestaciones, así como la concentración administrativa de las mismas, con el objetivo de crear un nuevo tipo de caja familiar. La concentración y la agrupación de las prestaciones a las familias en dichas cajas puede servir de base para lograr una promoción de las familias más justa y adecuada a los fines”.

A efectos de mejorar la eficacia de estas ayudas, los partidos de Gobierno se comprometieron a estudiar la idoneidad de centralizar en una caja única familiar los diferentes instrumentos de promoción y fomento de las familias.

Cuantía de las prestaciones familiares

De hecho, desde hace algún tiempo la supuesta ineficacia de las ayudas que el Estado alemán presta a las familias está siendo motivo de un intenso debate. En su respuesta a una interpelación parlamentaria de fecha 27 de febrero de 2006²⁸, el Gobierno Federal afirmaba que “la política dirigida a las familias ocupa un puesto central en el conjunto de las políticas del Gobierno Federal. El Gobierno Federal ha llevado a cabo un giro de las perspectivas de la política familiar hacia una política sostenible, basada en argumentos demográficos y económicos”.

El Gobierno se comprometía en esa respuesta a mejorar la infraestructura para las familias y la integración de la mujer al mercado laboral. En dicho documento, el Gobierno cifraba el conjunto de ayudas y prestaciones dirigidas a las familias en unos 101.000 millones anuales, equivalentes al 4,5% del PIB. El presupuesto social del Instituto Federal de Estadística²⁹ cifra en 96.576 millones de euros las transferencias estatales a favor de familias y matrimonios (ver ANEXO).

Estos resultados difieren sustancialmente de los presentados en abril de 2006 por la experta del Instituto para la Economía Mundial de Kiel Astrid Rosenschon³⁰, que cifra en 234.000 millones de euros las prestaciones y bonificaciones a las familias, repartidas en más de 100 modalidades diferentes. Rosenschon señala que en este cálculo no están incluidas las reducciones que conceden los municipios, las prestaciones específicas para mujeres embarazadas o la bonificación de períodos de cuidados a menores a efectos de las pensiones, que podrían incrementar esta partida hasta 240.000 millones de euros, un 10,7% del PIB.

Asimismo indica que una de las razones de la diferencia entre sus resultados y los datos de la respuesta parlamentaria del Gobierno Federal radica en que esta última sencillamente soslaya las prestaciones realizadas por los cinco seguros sociales (pensiones, desempleo, enfermedad, dependencia, accidentes), que podrían ascender a un total de 53.000 millones de euros. El Gobierno

²⁸ Respuesta de 27 de febrero de 2006 del Gobierno Federal a la interpelación parlamentaria de los diputados (...) y el grupo parlamentario liberal sobre prestaciones para las familias. <http://dip.bundestag.de/btd/16/007/1600771.pdf>

²⁹ <http://www.destatis.de/basis/d/solei/soleiq23.php>

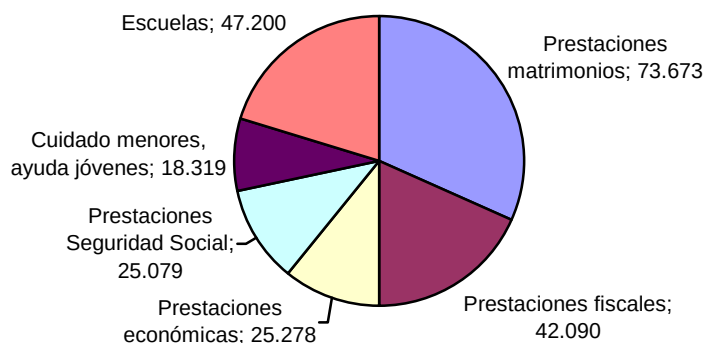
³⁰) Rosenschon, Astrid, Finanzpolitische Maßnahmen zugunsten von Familien – eine Bestandsaufnahme für Deutschland, Institut für Weltwirtschaft, Kiel, 2006, <http://www.ifw-kiel.de/pub/kap/2006/kap1273.pdf>

tampoco incluye en su cálculo los costes que ocasiona la escolaridad gratuita (unos 53.000 millones de euros) ni las transferencias efectuadas al seguro estatal de pensiones en concepto de pago de cotizaciones por períodos de educación (unos 12.000 millones de euros).

El Ministerio de Familia³¹ anunció hace poco el inicio de los trabajos de un grupo de expertos denominado “Centro de competencias para prestaciones a la familia”, que a comienzos de 2008 presentará una evaluación de todas las ayudas y prestaciones que se conceden en Alemania a las familias y a los jóvenes.

En primer lugar, este grupo tratará de reunir toda la información disponible acerca de estas prestaciones y ofrecer una base documental que permita un análisis riguroso y exhaustivo para ajustar mejor estas ayudas. Con motivo de la presentación de este grupo, el Ministerio publicó un compendio estadístico que suma el presupuesto de los diferentes instrumentos de ayuda y apoyo a las familias, cifrado en 145, y calcula que el volumen total se podría aproximar a los 185.000 millones de euros³².

Prestaciones y ayudas a familias (Total 184.439 millones de euros)



Fuente: Ministerio Federal de Familia, enero 2007

Entre las medidas fiscales destacan la prestación por hijo y la posibilidad de desgravar el mínimo existencial por hijo (34.700 millones de euros), entre las prestaciones económicas se sitúan a la cabeza los complementos no contributivos por educación de los hijos (11.715 millones de euros), la ayuda para permisos parentales (2.900 millones), las pensiones de viudedad de los funcionarios (4.887 millones), las ayudas para gastos de alquiler y calefacción a menores de 18 años (2.420

³¹ <http://www.bmfsfj.bund.de/Kategorien/Presse/pressemitteilungen,did=89442.html>

³² <http://www.bmfsfj.de/Kategorien/Forschungsnetz/forschungsberichte,did=89432.html>

millones), los complementos por matrimonio (1.872 millones) y los complementos familiares de los funcionarios (1.728 millones), así como las becas a estudiantes y escolares (1.502 millones). En el ámbito de la seguridad social destacan las prestaciones por viudedad (34.300 millones), seguidas de la exoneración a los menores de edad no trabajadores (13.900 millones) y a los cónyuges (9.850 millones) de las cotizaciones al seguro de enfermedad.

En el ámbito del apoyo y las prestaciones a niños y jóvenes destaca el gasto ocasionado por los centros escolares (47.200 millones de euros), las guarderías infantiles (10.223 millones), el apoyo a la educación de los hijos (4.357 millones), centros de acogida, pisos protegidos, etc. (3.285 millones) y ayudas para la integración de menores discapacitados (1.902 millones).

Principales prestaciones familiares

Un estudio comparativo de la Fundación Friedrich Ebert³³ de la SPD analiza las prestaciones familiares en varios países; la Fundación Konrad Adenauer³⁴ de la CDU resume en otro informe la situación en que se encuentran las familias, poniendo especial hincapié en las circunstancias económicas y ofreciendo toda una serie de indicadores estadísticos.

Prestaciones monetarias por hijo

Las prestaciones en Alemania se caracterizan por el derecho a la elección entre una prestación monetaria o la desgravación del mínimo existencial por hijo, que sobre todo beneficia a familias con ingresos elevados ya que el mínimo existencial por hijo es superior a la prestación económica.

El informe de la Fundación Friedrich Ebert concluye que las familias con ingresos bajos se ven perjudicadas por el diseño de estas ayudas, aunque también destaca que la prestación económica por hijo es una de las más generosas del entorno europeo. La totalidad de las ayudas fomenta más bien el modelo tradicional familiar y aporta poco a la prevención de la pobreza.

³³ Rüling, Anne y Kassner, Karsten: Familienpolitik aus der Gleichstellungsperspektive. Ein europäischer Vergleich, Berlín, 2005 <http://library.fes.de/pdf-files/do/04262.pdf>

³⁴ Konrad-Adenauer-Stiftung, Familienreport. Lebenssituation von Familien in Deutschland, Sankt Augustin, 2006, http://www.kas.de/db_files/dokumente/7_dokument_dok_pdf_9906_1.pdf

Prestaciones por hijo	
Prestación mensual por hijo	A partir del primer hijo, 154 euros mensuales del primer al tercer hijo; a partir del cuarto hijo, 179 euros por hijo
Otras ayudas	Sistema dual: derecho a opción entre la prestación mensual por hijo o la desgravación del mínimo existencial Otras exenciones: por cuidados, educación y formación de los menores, así como un mínimo exento Límite máximo de 1.500 euros de desgravación por cuidados de los hijos Ayuda complementaria de hasta 140 euros mensuales para padres con ingresos bajos Prestación para hogares monoparentales: pago adelantado de alimentos para hijos de hasta 12 años, hasta un límite de 170 euros mensuales y un máximo de 6 años.
Gravamen fiscal	Declaración conjunta o individual de los cónyuges

Fuente: Fundación Friedrich Ebert, 2007, pág. 86

Excedencia parental

Al igual que en otros países europeos, también en Alemania se contempla el derecho de la excedencia por maternidad con la continuación del pago salarial. La excedencia de maternidad tiene una duración máxima de 3 meses (incluido el período anterior al parto) y la tasa de compensación salarial es del 100%. La excedencia parental tiene una duración máxima de 36 meses y este derecho no es a título individual de la madre sino que corresponde a la unidad familiar, es decir, que puede ser repartida entre el padre y la madre.

Se constata una gran diferencia en lo relativo a la cuantía de la compensación económica de esta excedencia parental. En Alemania ha tenido lugar un cambio de legislación para todos los niños nacidos a partir del 1 de enero de 2007. La antigua prestación para estas excedencias, introducida en 1986 y reformada en 2001, se concedía en función de los ingresos, y sus límites se reducían considerablemente a partir del séptimo mes debido a que a partir de entonces una gran mayoría de los padres ya no tenía derecho a percibir dicha ayuda. El importe de dicha ayuda no superaba los 300 euros mensuales, el período máximo de percepción era de dos años.

La reforma de esta ayuda se basa en el modelo sueco, aunque sin alcanzar el mismo grado de cobertura. Por un período de 12 meses con dos adicionales está previsto el pago de la compensación salarial por un máximo de un 67% del salario real (mínimo: 300 euros, máximo: 1.800 euros). El derecho a disfrutar de los dos meses adicionales es exclusivo del padre o de la madre que no ha optado por los doce meses iniciales. Para muchas familias alemanas este cambio de normativa supondrá un importante incremento del importe de la ayuda, pero a la vez implica una reducción considerable del período máximo de percepción.

Este nuevo instrumento, que pretende adelantar el acceso de la mujer al mercado laboral después de una interrupción por maternidad, presupone una infraestructura adecuada de guarderías sobre todo

para niños a partir de dos años. Además empeora la situación de padres con ingresos bajos, pues los complementos previstos no suplen el recorte del período de percepción.

Excedencia parental	
Excedencia maternidad	Duración: 14 semanas (6 semanas antes y 8 semanas después del parto) Prestación: 100% del salario real (prestación por maternidad del seguro de enfermedad y complemento del empleador o del estado)
Excedencia paternidad	Sin prestación
Excedencia parental	Duración máxima: 36 meses (incluida la excedencia por maternidad) Posibilidad de disfrute simultáneo o consecutivo, compatible con trabajo a jornada reducida (hasta 30 horas semanales), el disfrute del tercer año puede ser atrasado hasta que el hijo cumpla 8 años. Baja por enfermedad del hijo: hasta 10 días anuales por hijo, hasta 50 días anuales para familias con más hijos.
Prestación por excedencia parental	A partir de 2007: subsidio parental, 12 meses más 2 meses adicionales, 67% del salario real (mínimo: 300 euros, máximo: 1.800 euros), complementos para padres con ingresos bajos o familias numerosos.

Fuente: Fundación Friedrich Ebert, 2007, pág. 96

La dotación de guarderías

El informe de la Fundación Friedrich Ebert coincide con otros estudios en resaltar la deficiente dotación con plazas de guarderías en los länder occidentales. Achaca esta situación a la opinión generalizada de que los cuidados de los hijos competen sobre todo a las madres y descalifican a aquellas mujeres que optan por ir a trabajar. En 1994 se reguló por ley la garantía de una plaza de guardería a media jornada para niños a partir de 3 años, lo que supuso un impulso considerable para la creación de plazas de estas características. No obstante, sigue existiendo un déficit manifiesto de plazas para menores de 3 años y de guarderías que ofrezcan atención todo el día.

En los länder orientales, la ratio de plazas de guardería/niños parte de una situación de cobertura total en esta parte del país. Aunque desde la reunificación las cifras hayan bajado, continúan siendo mucho mejores que en la otra parte de Alemania.

En 2003, el entonces Canciller Schröder impulsó el programa de reformas conocido como Agenda 2010, en el que se recogía el compromiso del Gobierno a ofrecer un número “adecuado” de plazas de guardería para menores de 3 años, la demanda se cifraba entonces en un 20% del total de estos niños.

La Ley de ampliación de la atención a los menores cifró en 230.000 el número de plazas necesarias. No obstante, la realización de este programa resultó difícil, ya que la competencia es de los municipios, y a menudo éstos no disponen de los medios necesarios. Los autores citan un informe del Gobierno Federal que habla de un incremento de la ratio en los länder occidentales de 3,9% en 2002 a 7,7% en 2005, otro 1,9% acude a centros concertados.

Plazas en guarderías		
0 – 3 años	7%	(Alemania Occidental: 3%)
3 años hasta la escolarización	89%	
Escolarización hasta 12 años	13%	(Alemania Occidental: 5%)

Fuente: Fundación Friedrich Ebert, 2007, pág. 106

Situación de las familias

La Fundación Konrad Adenauer acaba de publicar un informe detallado sobre la situación de las familias en este país. El informe está estructurado en tres partes: un informe sobre la situación de las familias en Alemania, una segunda parte que describe las buenas prácticas de los länder y una tercera parte que contiene varias buenas prácticas a nivel municipal. Vamos a repasar muy brevemente las principales conclusiones de la primera parte.

A pesar de aumentar el número de hogares, disminuye el número de personas que conviven en los mismos. De hecho, los hogares unipersonales son el modelo más frecuente. En su mayoría se trata de personas mayores de 55 años, y no de personas jóvenes, como se podría suponer.

Tipos de hogares en Alemania

- 37% hogares unipersonales
- 34% de los hogares con dos personas y
- 29% de hogares con tres o más personas.

El número hogares formados por matrimonios sin hijos ha superado al de matrimonios con hijos. Esto se debe a dos factores: por una parte al cambio demográfico, debido al cual gran parte de los matrimonios ya son mayores y sus hijos han abandonado el hogar paterno y, por otra parte, al considerable porcentaje de matrimonios jóvenes que optan por no tener hijos.

A pesar de la reducción del porcentaje de matrimonios con hijos, la mayoría de los menores continúa conviviendo con sus padres. Tres cuartas partes de los menores conviven con sus padres, aunque resulta significativo que el número de hogares monoparentales ha aumentado los últimos años hasta superar el 20%, si bien también ha crecido el porcentaje de parejas de hecho. Sí se registra la práctica desaparición de una convivencia multigeneracional bajo un mismo techo.

Las personas mayores viven hasta los 80 años en hogares independientes, sólo el 6% de las personas entre 80 y 84 años vive en una residencia, un porcentaje que aumenta al 24% a partir de los 90 años. Prácticamente dos tercios de las mujeres mayores de 75 años viven solas, un porcentaje mucho más alto que el de los hombres, de los cuales tres cuartas partes conviven con otras personas.

Una de cada diez familias es de origen extranjero. La tasa de natalidad de la población extranjera es superior a la media, aunque poco a poco se va acercando a las tasas de la población media.

Disminuye la población. En 2050 uno de cada tres alemanes tendrá más de 65 años; el porcentaje de menores de 20 años bajará del 21% actual al 16%.

La gran mayoría de las mujeres desea conciliar familia y trabajo, y sólo el 6% desea abandonar su puesto de trabajo al dar a luz. En la actualidad, dos tercios del total de las mujeres abandona temporalmente el puesto de trabajo al dar a luz; de ellas, el 75% regresa cuando sus hijos son mayores.

Se detallan dos tipos de ayudas consideradas centrales para fomentar la conciliación entre familia y trabajo: las prestaciones para permisos parentales y la infraestructura para los cuidados a los menores. Además se describe la situación de los ingresos con que cuentan las familias y el peligro de caer en la pobreza.

Prestaciones para permisos parentales

La gran mayoría de los progenitores (93,1%) solicita una prestación para el permiso parental, siendo llamativo el elevado porcentaje de madres (97%). Durante los seis meses inmediatamente posteriores al nacimiento de sus hijos, el 91% de los progenitores decide solicitar el permiso parental, el 4% solicita una reducción de jornada, el 5% de las madres no ejercía un trabajo, por lo cual tampoco puede optar por dicho permiso, y el 7% no tiene derecho a esta prestación al superar sus ingresos los límites establecidos por la normativa reguladora.

Una vez finalizado este primer período, el número de solicitudes y la cuantía de las prestaciones descienden considerablemente. El 21% de los beneficiarios durante el primer período pierden ese derecho una finalizados los seis primeros meses. El 70% de los restantes beneficiarios percibe la ayuda completa, mientras que el 29% percibe una ayuda reducida.

La prestación para el permiso parental, que se concedía hasta un máximo de dos años y suponía una ayuda mensual de 307 euros, ha sido sustituida el 1 de enero de 2007 por el denominado subsidio parental, de menor duración (un año) pero mayor cuantía.

El estudio de la Fundación Konrad Adenauer recoge también datos sobre la aceptación de la excedencia parental, que garantiza durante tres años el puesto de trabajo. El 86% de los padres tiene derecho a esta excedencia, pero un estudio del Ministerio de Familia concluye que el 16% de los padres de los länder occidentales que tendrían derecho a esta prestación renuncian a solicitarla porque supondría una pérdida económica considerable (länder orientales: 3%). Al igual que en la prestación para los permisos parentales, también aquí se reflejan los patrones familiares, siendo

generalmente el hombre el que continúa trabajando mientras que la mujer opta por solicitar la excedencia. Éste es el caso en el 77% de los hogares durante el primer año; en un 20% de los casos la madre trabaja a jornada reducida. En el segundo año, en los länder occidentales el 64% de las madres se acoge a esta excedencia (länder orientales: 56%); el porcentaje de padres que aprovechan esta oportunidad es del 0,3%.

Diferentes estudios han evidenciado que la vuelta al trabajo tras una excedencia por el cuidado de hijos resulta particularmente difícil en profesiones cualificadas. Por ello, los expertos recomiendan repartir la excedencia entre ambos progenitores.

Atención a los menores en guarderías

En Alemania existen considerables diferencias también por lo que respecta al cuidado de los menores en guarderías. En los länder occidentales domina la media jornada, mientras que en los orientales el modelo predominante es la jornada completa. El informe constata que “a pesar de que el número de progenitores que necesitan una plaza para todo el día aumenta en los länder occidentales, la oferta deja mucho que desear”. Hasta 2011 el Gobierno pretende crear 230.000 nuevas plazas de guardería de jornada completa para menores de 3 años.

El informe constata la paradoja actual de que muchos jóvenes abandonan los länder orientales, que disponen de una oferta ideal de atención de menores, porque en la otra parte del país tienen mayores probabilidades de encontrar un puesto de trabajo, lo que supone a su vez serias dificultades para encontrar una institución que atienda a sus hijos.

La atención a la primera infancia en los länder orientales presenta una cobertura del 37%; en los occidentales del 3%. En Alemania existen 190.000 plazas de atención a menores de ese segmento de edad, el 72% de jornada completa. Según un estudio del Instituto Alemán de Investigación Económica faltan 1.200.000 plazas públicas; escasez que ha motivado la creación de una cifra considerable de ofertas concertadas, que cubren un 7% del total de las necesidades.

Las ofertas para los menores en edad preescolar (3 a 6 años) presentan una cobertura del 88% en los länder occidentales, siendo éstas las instituciones más recurridas. En los orientales la cobertura es prácticamente total.

Situación económica de las familias

El informe constata que una familia con dos hijos cuenta con un 60% menos de dinero para su consumo privado. Según la actual encuesta de consumo³⁵, una familia con hijos cuenta con una media de ingresos, incluidas las diferentes transferencias estatales y no estatales, de aproximadamente 3.700 euros mensuales. Esta cifra varía en función del número de hijos:

- Matrimonios sin hijos: 3.119 euros mensuales
- Matrimonios con 1 hijo: 3.256 euros mensuales
- Matrimonios con 2 hijos: 4.026 euros mensuales
- Matrimonios con 3 o más hijos: 4.364 euros mensuales

Los hogares monoparentales cuentan con una media de 1.800 euros al mes, lo que equivale al 48% de los ingresos medios de los matrimonios con hijos.

En líneas generales, los matrimonios con hijos destinan una suma muy inferior a actividades de ocio con respecto a los matrimonios sin hijos (70 a 110 euros). A su vez presentan una carga muy superior a la media por lo que respecta a créditos e hipotecas. Las familias con hijos disfrutan de un nivel de consumo y bienestar inferior a la media, debido sobre todo a la renuncia de las madres a una actividad laboral. En el año 2000, el 41% de las familias con tres o más hijos y el 32% de las familias con dos hijos contaban con un solo perceptor de renta (el 12% en las familias sin hijos).

Pobreza y familia

El informe destaca que la mayoría de los menores situados por debajo del umbral de la pobreza viven en hogares monoparentales o en familias con trasfondo migratorio. Las tasas más bajas de pobreza se dan en las familias sin hijos, mientras que este porcentaje crece a medida que aumenta el número de hijos.

El Gobierno Federal ha determinado el umbral de la pobreza para una persona adulta en 938 euros, para una familia con dos hijos se sitúa en 1.612 euros. Siguiendo este criterio, en la actualidad un 13,3% de la población se encuentra en una situación de riesgo de pobreza (1998: 12%). El 14% de los matrimonios con tres o más hijos tiene ingresos inferiores a ese umbral, más de un tercio (36%) de los hogares monoparentales se encuentra en esta situación.

En cuanto a las principales fuentes de ingreso, el 44% de los ingresos íntegros de los hogares monoparentales procede de transferencias estatales (un promedio de 639 euros procedentes de

³⁵ Los autores del estudio señalan que esta encuesta considera como ingreso la vivienda en propiedad, procedimiento que en su opinión distorsiona los resultados. Asimismo critican que la encuesta incluye en la categoría matrimonio/pareja sin hijos a los jubilados y no tiene en cuenta la mayor cotización al seguro de pensiones de los matrimonios sin hijos

transferencias estatales como prestación por hijos, subsidio social, etc.), una tasa sumamente elevada en comparación al 31% de la totalidad de los hogares.

Algunas de las causas de este incremento de la pobreza de las familias con hijos son el aumento del desempleo y de los divorcios, las madres solteras, la inmigración de familias con ingresos bajos y los incrementos salariales inferiores al IPC.

Según un estudio del Ministerio de Familia, 2.800.000 hogares (6,2% en los *länder* occidentales y 12% en los orientales) se encuentran muy endeudados y no disponen de ingresos suficientes para hacer frente a los compromisos económicos. Los matrimonios sin hijos presentan la menor tasa de endeudamiento, los matrimonios con hijos acuden tres veces más a los centros de asesoría para personas endeudadas. Los hogares monoparentales y las parejas de hecho sin hijos están 14 veces más endeudados que las parejas sin hijos.

ANEXO I: Presupuesto social, prestaciones según instituciones y funciones				
	Unidad	2003	2004 ¹	2005 ²
Alemania				
Presupuesto social				
Total gastos sociales	Mill. euros	696.777	693.423	695.656
Per cápita	Euros	8.444	8.405	8.436
Tasa de prestaciones sociales	%	32,2	31,4	31,0
Prestaciones por conceptos				
Seguro de pensiones	Mill. euros	238.196	239.565	239.917
Seguro de enfermedad	Mill. euros	143.337	138.111	142.577
Seguro de dependencia	Mill. euros	17.407	17.533	17.807
Seguro de Accidentes	Mill. euros	11.347	11.298	11.275
Seguro de desempleo ⁶	Mill. euros	73.310	73.557	87.707
Regímenes especiales ⁷	Mill. euros	5.799	5.947	6.117
Sistemas para la función pública ⁸	Mill. euros	52.327	52.530	52.705
Sistemas de previsión de los empleadores ⁹	Mill. euros	56.149	56.321	55.964
Sistemas de compensación	Mill. euros	5.532	5.143	4.669
Subsidio social	Mill. euros	27.463	27.836	19.716
Ayuda a niños y jóvenes	Mill. euros	17.858	17.690	17.445
Prestación para menores y prestación familiar	Mill. euros	36.190	36.182	36.274
Prestación para excedencia paternal	Mill. euros	3.481	3.354	3.148
Becas para estudiantes	Mill. euros	1.479	1.464	1.449
Prestación para la vivienda	Mill. euros	5.209	5.614	1.461
Medidas fiscales ¹⁰	Mill. euros	40.187	39.173	37.124
Prestaciones.				
Matrimonios y familias	Mill. euros	99.307	98.160	96.576
Sanidad	Mill. euros	235.478	230.188	235.647
Empleo	Mill. euros	65.801	65.369	62.747
Mayores y supervivientes	Mill. euros	267.185	270.582	273.251
Otras partidas	Mill. euros	29.007	29.123	27.435

1 Datos provisionales

2 Datos aproximativos

3 Fuente: Ministerio de Trabajo y Asuntos Sociales, Bonn. Agosto, 2006

4 Incluidas las transferencias de cotizaciones de los beneficiarios de prestaciones sociales que se efectúan entre los diferentes seguros sociales

5 Prestaciones sociales en relación al PIB.

6 Desde 2005 incluida la prestación no contributiva para desempleados.

7 Régimen especial agrario.

8 Pensiones, bonificaciones para familias y ayudas.

9 Prestaciones por baja temporal, pensiones empresarial, pensiones no contributivas y otras.

10 Incluida las ayudas estatales para la creación de patrimonio

FRANCIA

PROPUESTAS PARA CONCILIAR LA VIDA PROFESIONAL CON LA FAMILIAR³⁶

Con motivo de la conferencia sobre la familia de 2006, el primer ministro, Dominique de Villepin, encargó a la diputada Valérie Pécresse la elaboración de un informe que abordara estudio y propuestas de conciliación entre la vida familiar y profesional. El documento, entregado recientemente al primer ministro, contiene una descripción minuciosa de la situación actual y ocho propuestas, que el ministro delegado para Asuntos Familiares, Philippe Bas, presentará en la próxima conferencia de la familia. Las medidas propuestas son las siguientes:

No reducir la duración de los permisos a los padres

Después de analizar las consecuencias que la existencia de un permiso de tres años puede acarrear sobre la reintegración al trabajo, la diputada autora del informe estima que reducir la duración del permiso pondría a los padres en una situación familiar muy difícil, con repercusiones negativas en la guarda de los niños. Un recorte en la duración del permiso, afirma, a cambio de una mayor remuneración, tendría efectos sobre el empleo contrarios a los buscados. Por otra parte, la instauración de una prestación regresiva (en función del tiempo de permiso disfrutado) pondría en situación precaria a parte de los beneficiarios. No obstante, en caso de considerar que debe efectuarse tal reducción, la diputada indica que la medida debería ir acompañada de un incremento de incentivos de vuelta al empleo.

Preparar la vuelta al empleo

El periodo de interrupción de actividad debe aprovecharse para preparar la vuelta al empleo. A menudo, los dispositivos creados por la Agencia Nacional del Empleo (ANPE) no toman suficientemente en consideración las especificidades de la vuelta al empleo de las mujeres que deben ocuparse cotidianamente de sus hijos. La diputada propone el mantenimiento de una relación entre el asalariado en permiso y su empresa, mediante la elaboración de un plan personalizado de vuelta al empleo para los beneficiarios del “complemento de libre elección de actividad” (CLCA)³⁷ en situación de desempleo y mediante el acceso a los dispositivos de formación profesional. Otras medidas preconizadas: reforzar las incitaciones financieras de vuelta al empleo y compensar el coste de la guarda de hijos durante la búsqueda de empleo.

³⁶ “Actualités Sociales Hebdomadaires” n° 2494 de 16 de febrero

³⁷ CLCA Prestación concedida a las personas que tienen a cargo, como mínimo un niño, menor de tres años, que dejan de trabajar o trabajan a tiempo parcial y justifican un periodo cotizado de ocho trimestres, como mínimo. La cuantía del subsidio depende de la situación del solicitante (no trabaja o trabaja a tiempo parcial) y si percibe o no prestación familiar por el hijo. Si no trabaja y no recibe prestación, la cuantía mensual es de 530,72 euros.

Crear un “derecho del niño a ser guardado”

Para que los padres puedan seguir trabajando o volver al empleo, debe ampliarse la oferta de acogida mediante la creación de una “oferta de guarda específica para niños de 2 años”. Además de la ampliación de la capacidad de acogida de los jardines de infancia municipales (que acogen actualmente a niños de de 3 a 6 años), propone como solución la “creación de clases de “pre-párvulos” gratuitas para las familias, organizadas por el ministerio de Educación Nacional, con equipos educativos voluntarios y con financiación del Estado y las entidades locales

Incitar a los padres a disfrutar una parte de los permisos

Para incitar a los padres a disfrutar más ampliamente los permisos establecidos, Valérie Pecresse propone reservar 60 días al padre (se perderían si no se disfrutan); compartir el derecho a permiso entre los dos padres; atribuir una prima de 250 euros mensuales, durante 6 meses como máximo, a condición que el disfrute del permiso por el padre se acompañe de la vuelta al empleo o a una formación profesional de la madre.

Simplificar y ampliar el derecho a la jubilación

El dispositivo de concesión de derechos a jubilación para padres beneficiarios de permiso paternal es prácticamente desconocido por los usuarios. Sería pues necesario realizar campañas informativas sobre la adquisición del derecho al subsidio de jubilación para los padres que dedican su actividad a las tareas familiares. Convendría, igualmente, realizar un estudio sobre la jubilación relativo a este tema y, concretamente, una evaluación del número de mujeres que han interrumpido durablemente su actividad profesional para educar a sus hijos y la cuantificación financiera de los derechos de jubilación.

Crear un permiso de apoyo familiar para el niño hasta que cumpla los dieciséis años

Con el fin de que las familias puedan acompañar mejor a sus hijos durante los periodos difíciles (problemas escolares, separación de los padres...), particularmente en la adolescencia, Valérie Pecresse preconiza la ampliación del derecho de apoyo escolar a los supuestos de dificultades graves de hijos con necesidad de una mayor presencia de los padres. Este permiso sería a tiempo parcial, dentro del límite de media jornada, y sería remunerado como el CLCA actual

Incrementar la implicación de las empresas y entidades locales colaboradoras

La mayor implicación de las empresas sería posible por la incorporación a las negociaciones sectoriales, que tienen lugar cada tres años, de una cláusula obligatoria relativa a la conciliación entre vida familiar y profesional. Por otra parte, la diputada autora del informe estima conveniente la

localización y difusión de proyectos de financiación conjunta de estructuras de acogida de niños por las entidades locales, cajas de subsidios familiares y empresas. También sería conveniente ampliar la información del dispositivo, particularmente a las pequeñas y medianas empresas, sobre derechos a exoneraciones fiscales.

Convalidar los conocimientos adquiridos por la experiencia profesional

Se debe facilitar el acceso a la función pública a los padres que han dejado de trabajar para educar a sus hijos.

Propone igualmente, el reconocimiento de la experiencia adquirida durante el permiso por guarda de niños, a efectos de acceso a los oficios de auxiliar de puericultura o a los diplomas, en particular el CAP (certificado de aptitudes profesionales, diploma para el que no se exige el bachillerato) “primeros años de la infancia” o el denominado “carreras sanitarias y sociales”

ITALIA

SER MADRES EN ITALIA UNA ENCUESTA DEL ISTAT

El Instituto Central de Estadística ha publicado los resultados de la Segunda encuesta por muestreo sobre la natalidad, llevada a cabo en 2005 sobre una muestra de 50.000 madres de niños cuyo nacimiento se registró en el año 2003. (el 10% de todas las madres de dicho año). Se entrevistaron las madres después de 18-21 meses de nacido el hijo: se trata de un período muy significativo, al ser el en el que generalmente se elabora la opción de tener o no otro hijo, y en el que se plantean de forma acentuada la problemática de compaginar los compromisos de trabajo fuera de casa con los familiares.

Los datos de la investigación permiten reconstruir la estructura de la fecundidad por orden de nacimiento y proporcionan un cuadro detallado sobre las opiniones y expectativas de fecundidad de las madres, sobre los aspectos familiares y sociales de contexto de los nacimientos, estrategias de cuidado adoptadas por las familias y el impacto que el nacimiento de un hijo ejerce en las opciones de trabajo de las mujeres.

Menos hijos y cada vez más tarde

Según las estimaciones más recientes, referidas al año 2005, en Italia nacen como media 1,33 hijos por cada mujer en edad fecunda (el límite de la edad fecunda generalmente se establece en los estudios demográficos dentro del período 15-49 años).

Se trata de uno de los niveles de fecundidad más bajos entre los países desarrollados, y se deriva de una disminución progresiva de los nacimientos que se está produciendo desde hace un siglo. En efecto, excepto breves períodos de reanudación -como el "baby boom" de la primera mitad de los años 60, cuando se registraron hasta 2,7 hijos por mujer- a partir de 1965 empezó una nueva fase de disminución de la fecundidad, que se ha prolongado por 30 años. En 1995 se alcanzó el mínimo histórico de 1,19 hijos por mujer, y se ha producido un ligero aumento a partir de la segunda mitad de los años 90.

La disminución de la fecundidad se ha acompañado por importantes cambios en las modalidades temporales escogidas por las parejas para tener hijos. La edad media de la madre, que durante mucho tiempo había sido bastante estable, aproximadamente de 25 años, ha aumentado progresivamente a partir de las generaciones de mujeres nacidas en la segunda mitad de los años 50, y hoy alcanza los 29 años.

La fuerte reducción de la fecundidad ha transformado totalmente la dimensión media de las familias italianas y el modelo familiar destinado a predominar parece ser el del hijo único. En efecto, la crisis

de fecundidad de las mujeres italianas, que tienen gran propensión a ser madres, si bien de un solo hijo, ha influido sólo parcialmente en el nacimiento del primer hijo. Por lo tanto, la disminución de la fecundidad no se debe atribuir a un rechazo a procrear por parte de las mujeres.

En cambio, el paso del primer hijo a los siguientes con el tiempo se ha convertido en un acontecimiento cada vez menos frecuente. En efecto, la disminución de la fecundidad se debe en gran parte a la progresiva rarefacción de los hijos del tercer orden y siguientes. Además, para las generaciones de mujeres a partir de finales de los años 50 y de la primera parte de los años 60, se ha comprobado una reducción de los nacimientos también de los segundogénitos y, si bien en medida inferior, de los primogénitos.

El número de hijos deseados

Una reducción de la fecundidad tan importante como la que se ha producido en Italia plantea muchos interrogantes sobre los motivos que inducen las parejas a no tener hijos o a tener muchos menos que en el pasado.

La primera pregunta a la que se quiere contestar atañe al número deseado o "esperado" de hijos. Este indicador se puede calcular sobre la base de los datos de la investigación a través de las preguntas sobre los hijos que ya se tienen y los que se querrían tener en el futuro y representa una medida de las expectativas de fecundidad de las mujeres que han tenido al menos un hijo.

**Número medio de hijos "esperado" por las madres,
por edad y generación de pertenencia. Año 2005**

Edad de la madre	Generación de pertenencia	Número medio "esperado" de hijos (a)
< 25	< 1979	2,18
25-29	1974-1978	2,18
30-34	1969-1973	2,16
35-39	1964-1972	2,21
40 +	< 1963	2,35
Total	-	2,19
Nota: (a) el número de hijos "esperado" corresponde al número de hijos tenidos, más el número de hijos que se quieren tener en el futuro, más 1 en el supuesto de que la mujer entrevistada esté embarazada.		

A pesar de la fuerte flexión comprobada en la fecundidad efectiva, el número "esperado" de hijos es, según las madres entrevistadas, superior a dos (2,19 hijos por mujer) y esto es cierto incluso cuando se tienen en cuenta las madres más jóvenes (2,18). En resumen, se proponen tener al menos dos hijos sea las mujeres nacidas a partir de los años 70, sea las nacidas antes de 1963, y que están a

punto de acabar la edad reproductiva. De todas formas, el número medio de hijos "esperado" parece ser ligeramente mayor para las generaciones menos jóvenes (2,35).

Madres, por edad y generación de pertenencia, según el número de hijos esperados - Año 2005
(valores porcentuales)

Edad de la madre	Generación de pertenencia	Número "esperado" de hijos (a)			
		1	2	3	4
< 25	> 1979	15,0	55,9	29,1	100,0
25-29	1974-1978	10,9	64,0	25,1	100,0
30-34	1969-1973	11,3	64,2	24,5	100,0
35-39	1964-1972	13,7	58,3	28,0	100,0
40 +	< 1963	18,1	44,0	38,0	100,0
Total	-	12,4	61,2	26,4	100,0
Nota: (a) el número "esperado" de hijos corresponde al número de hijos tenidos, más el número de hijos que se quieren tener en el futuro, más 1 en el supuesto de que la mujer entrevistada esté embarazada.					

Como se ve, el modelo familiar dominante se confirma el de dos hijos, como ha manifestado el 61% de las mujeres, y un 26% piensa tener tres hijos o más; sólo el 12% de las madres ha declarado querer un hijo solo (9% en 2002).

Para una interpretación correcta de estas proporciones por edad y generación, es preciso tener en cuenta la doble naturaleza del indicador "Número esperado de hijos", representado en parte por la experiencia reproductiva ya vivida, y en parte referido a las expectativas para el futuro. La proporción de mujeres que quieren tener un solo hijo aumenta rápidamente a partir de los 25 años de edad y, para las mujeres con más de 40 años es del 18%. Se comprueban niveles elevados también entre las madres más jóvenes: el 15% de las mujeres con menos de 25 años no quiere tener otros hijos en el futuro (eran el 11% en 2002).

Sin embargo, el significado de estas proporciones es distinto según el momento de la historia reproductiva: para las más jóvenes el componente de proyecto debido a la fecundidad futura influye más respecto a los hijos ya tenidos mientras, al aumentar la edad, la cuota de fecundidad realizada adquiere mayor importancia y el indicador tiende a coincidir con el número de hijos efectivamente tenido. Así pues, para las madres de edad mayor, la intención de tener un solo hijo puede ser en algunos casos una constatación, madurada con el acercarse del límite de la edad fecunda, más bien que la expresión de un proyecto familiar predeterminado.

Motivos por no querer otros hijos

Ulteriores indicaciones sobre las opciones reproductivas de las mujeres se desprenden del análisis de los motivos declarados por las madres de no tener otro hijo. La muestra de madres, repartidas por número de hijos, es representativa de las 536.000 mujeres que tuvieron un hijo en 2003. De estas madres el 51% tuvo el primer hijo, el 38% el segundo y el 11% el tercer hijo o más. Las mujeres que no quieren tener otros hijos en el futuro corresponden al 40% de las entrevistadas, en ligero aumento respecto a 2002 (37%).

Motivos principales por no tener otros hijos, por paridad - Año 2005
(valores porcentuales)

Motivos	Tercer hijo y más	Segundo hijo	Primer hijo
Está satisfecha	58,8	44,2	25,3
Motivos económicos	12,2	20,4	20,6
Motivos de edad	14,7	12,2	14,5
Otros	3,3	3,9	9,9
Motivos de trabajo	1,5	5,8	9,5
Preocupación por los hijos	2,8	5,4	7,1
Motivos de salud	5,1	4,3	6,8
Fatiga por el embarazo y cuidado de los hijos	1,6	4,0	6,4

Las madres que han declarado no querer otros hijos alegan como motivo más frecuente la satisfacción de haber alcanzado la dimensión familiar deseada: se trata del 44% de las mujeres con dos hijos, del 59% de las con tres hijos o más y de más del 25% de las con un solo hijo. Siguen los motivos económicos (indicados por el 20% de las mujeres con uno o dos hijos y el 12% de las con tres hijos o más) y los motivos de edad (un 15% de las madres con el primer hijo o con el tercero y mas, y un 12% de las madres con el segundo hijo).

Independientemente del número de hijos, respecto a 2002 se observa un aumento del número de las madres que indica el coste de los hijos como motivo principal por no querer otros. Este incremento es muy acentuado para las madres con el primer hijo y las con el segundo (más de 5 puntos porcentuales). Además, entre las mujeres primíparas se observa un aumento de las que consideran demasiado avanzada su edad para tener otros hijos (+3,5 puntos porcentuales). La demora del nacimiento influye en la dimensión familiar global, ya que a menudo significa renunciar a tener otros hijos.

También el trabajo fuera de casa representa para las mujeres un elemento importante por no querer otro hijo, especialmente para las primíparas (un 10%). En general las mujeres, ante la experiencia del

primer hijo, alegan más frecuentemente que las demás otros motivos que se han agrupado bajo "preocupación para los hijos" u "otros", entre los que la preocupación por las responsabilidades del cuidado, "no poder contar con la ayuda constante de familiares y/o amigos", para el cuidado de los niños, "tener otros hijos no dejaría tiempo para otras cosas importantes de la vida". Esto hace intuir un cuadro de general dificultad percibido por las mujeres en afrontar el nuevo papel de madre; es verosímil que las mujeres con más de un hijo han resuelto o superado algunas de estas dificultades.

Madres cada vez más instruidas y presentes en el mercado del trabajo.

La difusión de la escolarización ha conllevado un fuerte aumento de los niveles de instrucción de las mujeres y, por consiguiente, de las madres: si en 1980 el 40% de los nacidos tenían una madre con el título de escuela elemental, diez años después éstas bajaban al 14% y en 2003 eran sólo el 1,7%. Se observa un considerable aumento de los nacidos de mujeres con título de estudio medio/alto: las madres con diploma de escuela secundaria superior han aumentado del 19% de 1980 al 30% de 1990, hasta superar el 54% en 2003. Al mismo tiempo las licenciadas se han cuadruplicado, pasando del 4% al 16%.

Nacidos vivos residentes por condición profesional y nivel de instrucción de las madres Años varios - Valores absolutos y porcentuales

	<u>1980</u>	<u>1990</u>	<u>2000/2001</u>	<u>2003</u>
	Valores absolutos	Valores absolutos	Valores absolutos	Valores absolutos
Condición profesional				
En condición profesional	286.691 (44,8%)	288.397 (50,7%)	303.531 (57,2%)	336.106 (63,3%)
En condición no profesional	350.331 (54,7%)	278.692 (49,0%)	303.351 (57,2%)	195.168 (36,7%)
No indicado	3.379 (0,5%)	2.166 (0,4%)	0 (0,0)	- -
Total nacidos vivos	640.401	569.255	530.605	531.274
Título de estudio				
Ninguno o escuela elemental	254.595 (40,0%)	80.000 (14,1%)	16.258 (3,1%)	9.269 (1,7%)
Título de escuela media inferior	235.604 (37,0%)	276.351 (48,7%)	166.602 (31,4%)	146.670 (27,6%)
Diploma de escuela media superior	120.601 (18,9%)	174.572 (30,8%)	280.660 (50,3%)	289.994 (54,6%)
Título universitario y más	26.222 (4,1%)	36.166 (6,4%)	67.085 (15,2%)	85.094 (16,0%)
Total nacidos vivos	637.022	567.089	530.605	531.027

Fuente: Encuesta por muestreo sobre natalidad para el año 2000/2001 y para el 2003. Encuesta exhaustiva de la natalidad (fuente: Registro civil) para los años anteriores.

Paralelamente al aumento del nivel de instrucción, se observa un importante incremento de la participación femenina en el mercado del trabajo. El 63,3% de las mujeres que se convirtieron en madres en 2003 tenía un empleo, en el momento del parto, o estaba en busca de empleo (eran el 57% en 2000/2001).

Dicha proporción se reduce al 60% (55,2% empleadas y 5,2% en busca de empleo) cuando se considera como referencia temporal el momento de la entrevista, esto es dos años después de nacido el niño. Si se tiene en cuenta el trabajo llevado a cabo por las madres en el momento de la entrevista, se nota que en el 70,7% de los casos éste se lleva a cabo en el sector privado.

La mayoría de las madres tiene un contrato a tiempo indeterminado (78,2%), si bien este tipo de contrato resulta en disminución respecto a la anterior encuesta llevada a cabo en 2002 (cuando afectaba al 83,2% de las madres empleadas) a favor de modalidades de trabajo "atípicas": el 14,2% tiene un contrato a temporal y el 7,2% realiza trabajos ocasionales, de temporada, con o sin contrato. El 81% de las madres empleadas lleva a cabo un trabajo por cuenta ajena y el 41% trabaja a tiempo parcial.

**Características del trabajo de las madres
en el momento de la entrevista - Año 2005**

CARACTERÍSTICAS DEL TRABAJO DE LAS MADRES	Valores absolutos	Valores porcentuales
SECTOR		
Público	86.000	29,3
Privado	207.227	70,7
Total	293.227	100,0
DETERMINADO/A TÉRMINO		
A tiempo indeterminado	229.248	78,2
A término	41.736	14,2
Sin contrato/ de temporada/ocasional	22.055	7,5
Total	293.041	100,0
POR CUENTA AJENA/AUTÓNOMO		
Por cuenta ajena	237.537	81,0
Autónomo	55.712	19,0
Total	293.249	100,0
TIPO DE HORARIO		
A tiempo pleno	172.674	58,9
A tiempo parcial	120.345	41,1
Total	293.019	100,0

No se trabaja sólo por motivos económicos

La encuesta permite conocer los dos motivos principales que impulsan las mujeres a trabajar. La respuesta más frecuente alegada como primer motivo es "para contribuir al balance familiar" (54,5%); en cambio, para el 21,9% de las madres trabajadoras el motivo principal es el interés en el tipo de trabajo que las gratifica (por lo que adquiere mayor importancia los aspectos de realización personal), mientras el 18,8% trabaja por sentirse independiente. Por lo tanto, sería equivocado afirmar que las madres trabajan sobre todo por necesidad económica: el mismo motivo "trabajo para contribuir al balance familiar" incluye una idea de la satisfacción personal que tienen las mujeres en poder contribuir al bienestar económico de la familia.

Se tiene el primer hijo después de acabar los estudios y encontrar empleo

La instrucción y el empleo de las mujeres influyen mucho en sus opciones reproductivas. El resultado más patente es la demora del nacimiento del primer hijo.

En lo que atañe al nivel de instrucción, sólo el 18% de las madres con un título de estudio medio/alto ha tenido el primer hijo hasta los 25 años de edad, frente al 36,5% de las mujeres con título de estudio bajo. A los 30 años, el 56,8% de las madres con un nivel de instrucción más alto ha tenido el primer hijo, frente al 69,8% de las demás. Con el aumento de la edad las dos proporciones tienden a acercarse, y a los 35 años se llega a 88,6% y 92%, respectivamente.

Si se mira a la condición profesional, a los 25 años de edad sólo el 14,3% de las madres empleadas ha tenido el primer hijo, ante el 35,1% de las no ocupadas. A los 30 años estas proporciones suben al 51,8% para las empleadas y al 72,5% para las no ocupadas. Al igual que para la instrucción, hasta los 35 años el porcentaje de primogénitos de madres empleadas y no tiende a acercarse (87,3% y 92,5%, respectivamente).

Porcentaje de nacimientos primogénitos obtenidos a los 25, 30 y 35 años por condición profesional y nivel de instrucción de la madre en el parto - Año 2005

Edad de la madre (años)	Condición profesional		Nivel de instrucción	
	Empleada	No ocupada	Medio/alto	Bajo
Hasta 25	14,3	35,1	18,0	36,5
Hasta 30	51,8	72,5	56,8	69,8
Hasta 35	87,3	92,5	88,6	92,0

La creciente inversión de las mujeres en la instrucción y la mayor participación en el mercado del trabajo conlleva el que los papeles y las posiciones profesionales a los que aspiran las mujeres son cada vez más altos, con un aumento de responsabilidades, encargos y oportunidades de ascenso. Si por un lado estos cambios son muy positivos, por otro imponen a las madres de hoy "multiplicarse" en más frentes, buscando gestionar el doble trabajo, el de fuera de casa y el doméstico.

Las dificultades en armonizar empleo y familia

Para el equilibrio entre empleo y familia, las mujeres, y las parejas, deberían estar en condiciones de poder elegir sobre la base de sus expectativas y proyectos de vida: familiar y profesional. Armonizar opciones reproductivas y de trabajo significa no tener que someter una opción a otra. Sin embargo, de los resultados de la encuesta se desprende que el derecho a escoger es sólo teórico para muchas mujeres con hijos pequeños.

Las trabajadoras desalentadas

Hay madres que dejan o pierden el empleo después de nacidos los hijos: el 18,4% de todas las madres empleadas al comienzo del embarazo ya no trabajaba en el momento de la entrevista (en 2002 eran el 20%). Más en detalle, un 5,6% ha sido despedido o ha perdido el empleo debido al cese de la actividad laboral que llevaba a cabo (por vencimiento de un contrato temporal o por cierre de la actividad); en cambio, el 12,4%, se ha despedido por los horarios incompatibles con los nuevos compromisos familiares o para dedicarse totalmente a la familia.

El riesgo de perder o dejar el trabajo después de nacido un hijo presenta diferencias relevantes si se tiene en cuenta el área geográfica de residencia de las mujeres o su nivel de instrucción. El 25% de las madres residentes en el Sur ya no trabaja después del nacimiento de los hijos, frente al 15% de las que residen en el Norte. El 32% de las madres que tienen, como máximo, el título de escuela media, deja o pierde el puesto, y sólo el 7,8% de las licenciadas. Por último, las trabajadoras desalentadas son sobre todo madres jóvenes: el 30% de las entre 25 y 29 años de edad y el 40% de las con menos de 25 años ya no resultan ocupadas dos años después de nacidos los hijos.

Dejar o perder el empleo conlleva en muchos casos graves consecuencias en la condición socio/económica de la familia. Cuando ambos padres trabajan, un 13,5% de las familias ha tenido que hacer frente a dificultades económicas después de nacido el niño. En cambio, cuando las madres son amas de casa, esta proporción sube al 16,7%. Por último, un 26,1% de las mujeres que resultan en busca de empleo ha declarado haber tenido problemas económicos.

Muchas madres piensan que dejar el empleo es una opción momentánea. En efecto, se ha comprobado que entre todas las mujeres que durante su vida han llevado a cabo una actividad laboral, pero que no trabajaban ni en el momento de la entrevista ni durante el embarazo, el 67%

desea volver a trabajar en el futuro. Sin embargo, una interrupción de la actividad laboral puede conllevar un fuerte riesgo de no reincorporarse al mundo del trabajo o de permanecer fuera durante mucho tiempo. Este riesgo es mayor ante menores oportunidades de trabajo, como ocurre en el Mezzogiorno, donde reside gran parte de las mujeres que no trabajan³⁸.

Las dificultades de las que conservan el puesto

La mayoría de las mujeres (72,5%) continúa la actividad laboral que llevaba a cabo durante el embarazo. La investigación permite pedir a estas mujeres una evaluación subjetiva sobre la existencia o no de obstáculos a la armonización de los horarios de trabajo con los familiares y, más en general, de vida. El 40,2% de las madres empleadas ha declarado tener dificultades en armonizar la vida laboral con la familiar. Los aspectos más críticos del trabajo llevado a cabo resultan especialmente: la rigidez del horario de trabajo (en el sentido de no poder ingresar más tarde o salir anticipadamente si necesario, o disfrutar de horas de permiso privado, etc.) y llevar a cabo turnos, trabajar por la tarde o durante el fin de semana.

Han declarado dificultades superiores a la media las madres con una instrucción más alta (el 48,8% de las licenciadas) y las que trabajan a tiempo total (49,8%). Los problemas de armonización son inferiores para las madres que pueden disfrutar de las redes de ayuda informal: declara problemas el 38% de las madres que entregan los niños a los abuelos mientras trabajan, frente al 46,5% de las que disfrutan de guarderías infantiles públicas y el 47,2% de las que utilizan una niñera.

Las estrategias de armonización

Veamos ahora las estrategias de las madres empleadas que tienen que resolver el problema de encontrar un equilibrio entre los dos papeles.

El tiempo parcial

Las madres trabajadoras por cuenta ajena utilizan cada vez más el tiempo parcial (respecto a 2002 se ha producido un incremento de 3 puntos porcentuales): trabaja a tiempo parcial el 45% de las madres que reside en el Norte y el 35% de las del Mezzogiorno. Utilizan este tipo de trabajo sobre todo las mujeres que tienen dos hijos (49%) con título de escuela media inferior (46,8%) y si trabajan en el sector privado (46,1%) y en los sectores construcción (58,1%), servicios (54%) y comercio (50,1%).

³⁸ CNEL: "Maternidad y participación de las mujeres en el mercado del trabajo: entre vínculos y estrategias de armonización". Documentos nº 49, Roma, 2 diciembre de 2003.

Madres empleadas en el momento de la entrevista, por régimen horario, área geográfica, título de estudio, sector de actividad y rama de actividad económica Año 2005 (*composiciones porcentuales*)

	Régimen horario		
	Tiempo pleno	Tiempo parcial	Total
ÁREA GEOGRÁFICA			
Noroeste	58,0	42,0	100,0
Noreste	53,2	46,8	100,00
Centro	60,0	40,0	100,0
Sur	66,3	33,7	100,0
Islas	59,8	40,2	100,0
Total	59,0	41,0	100,0
TÍTULO DE ESTUDIO			
Ninguno o esc. elemental	57,8	42,1	100,0
Escuela media inferior	53,2	46,8	100,0
Diploma esc. superior	56,9	43,1	100,0
Licenciatura o más	68,6	31,4	100,0
Total	59,0	41,0	100,0
SECTORES DE ACTIVIDAD			
Público	71,1	28,9	100,0
Privado	53,9	46,1	100,0
No sabe/no contesta	52,4	47,6	100,0
Total	59,0	41,0	100,0
RAMA DE ACTIVIDAD			
Agricultura, caza y pesca	58,4	41,8	100,0
Industria	66,0	34,0	100,0
Construcción	41,9	58,1	100,0
Comercio	49,9	50,1	100,0
Transportes	55,3	44,7	100,0
Intermediación	51,7	41,3	100,0
Administración pública	72,0	28,0	100,0
Instrucción, sanidad	68,4	31,6	100,0
Otros servicios	46,0	54,0	100,0
No sabe/no contesta	50,0	50,0	100,0
Total	59,0	41,0	100,0

El motivo predominante para trabajar a tiempo parcial es tener más tiempo a dedicar a los hijos y a la familia, y parece que en parte se ha alcanzado este objetivo, si el 74,3% de las madres que trabajan a tiempo parcial ha declarado no tener dificultad en armonizar familia y trabajo, frente al 50,2% de las

mujeres que trabaja a tiempo pleno. Por consiguiente, es cierto que el tiempo parcial es un importante instrumento de armonización, especialmente si voluntario y reversible.

Sin embargo, existe una cuota de tiempo parcial "sufrido" y no elegido que representa para las mujeres un expediente respecto a un empleo a tiempo pleno difícil de encontrar (un 11% de los casos). Esto es cierto sobre todo para las mujeres del Mezzogiorno y para las que ocupan posiciones profesionales medio/bajas.

Las madres trabajadoras a tiempo parcial, como media trabajan cinco horas al día de lunes a viernes.

La abstención por maternidad y permisos parentales

La investigación confirma que la abstención facultativa del trabajo y los permisos parentales son utilizados ampliamente por las madres, como se desprende de la tabla a continuación: más en el Norte (más del 80% de las madres) que en el Sur (62,7%).

Madres empleadas en el momento de la entrevista que han disfrutado o no de un período de abstención facultativa del trabajo por instrucción, número de hijos y área geográfica - Año 2005 (en porcentaje)

	Ha disfrutado	No ha disfrutado	No sabe/no contesta	Total
ÁREA GEOGRÁFICA				
Noroeste	80,6	19,3	0,2	100,0
Noreste	80,3	19,7	-	100,0
Centro	73,4	26,6	0,0	100,0
Sur	62,7	37,3	0,0	100,0
Islas	57,7	41,9	0,4	100,0
Total	74,4	25,4	0,1	100,0
NIVEL DE INSTRUCCIÓN				
Alto	73,5	26,5	0,0	100,0
Medio	75,9	24,0	0,1	100,0
Bajo	70,8	28,7	0,4	100,0
Total	74,4	25,4	0,1	100,0
NÚMERO DE HIJOS				
Uno	73,3	26,5	0,1	100,0
Dos	76,9	23,1	-	100,0
Tres o más	70,6	28,8	0,6	100,0
Total	74,4	25,4	0,1	100,0

Las diplomadas son las que más la abstención facultativa (76%); siguen las licenciadas (74%) y las mujeres con título de estudio bajo (70%). Además, el 95% de las madres que ha utilizado la abstención facultativa del trabajo, ha declarado haber recibido una retribución regular o una indemnización de maternidad durante el período de ausencia.

La tendencia a anticipar la reincorporación al trabajo es típica de las madres del Mezzogiorno: un 60% de estas mujeres vuelve al trabajo antes de los 6 meses de vida del niño, frente al 32% de las madres del Norte.

A la pregunta de "si hubiera deseado quedarse más en casa", la muestra de las entrevistadas se ha dividido casi a mitad: en efecto, un 47% ha declarado que hubiera prolongado la ausencia del trabajo (sobre todo las mujeres del Mezzogiorno).

Si se profundiza en los motivos que han inducido las madres a reanudar anticipadamente el trabajo, emerge un comportamiento distinto según el título de estudio. Si bien para todas las madres el motivo predominante es "por exigencias económicas" (49,5% de los casos), las mujeres licenciadas que han indicado este motivo son el 39%, frente al 58% de las con título de estudio bajo. El segundo motivo indicado por las madres es "mi trabajo exigía mi presencia": ha declarado esto el 31% de las licenciadas frente al 16% de las mujeres con título de escuela obligatoria.

Estas diferencias se pueden atribuir, verosíblemente, sea a la distinta condición socio/económica familiar que a menudo se acompaña con el nivel de instrucción, sea al mayor nivel de responsabilidad personal debido al tipo de trabajo llevado a cabo por las con título de estudio más alto.

Los permisos parentales representan, sin duda, un instrumento muy válido para permitir a las madres y padres con hijos pequeños armonizar el tiempo de los cuidados con el de trabajo. Sin embargo, los principios paritarios que han inspirado la normativa italiana de momento se han totalmente desatendido cuando se analizan padres y madres. En efecto, sólo un 1,8% de los padres ha disfrutado de un período de permiso parental en los dos primeros años de vida del niño, otro 4% piensa utilizarlos en el futuro (proporción invariada respecto a 2002). La abstención del trabajo del padre para dedicarse al cuidado de los hijos es un comportamiento poco difundido y el cuidado sigue siendo "una cuestión de mujer".

Por último, no hay equidad en el acceso a este instrumento, que se utiliza por más tiempo y con más frecuencia por las mujeres que se lo pueden permitir económicamente.

Las redes formales e informales para el cuidado de los niños

Las estrategias de cuidado utilizadas por las parejas con hijos pequeños representan una dimensión relevante de la armonización familia/trabajo. Las madres que trabajan utilizan una red de ayudas para el cuidado de los niños, como se desprende de la tabla siguiente.

**Niños, en el tramo de edad 1-2 años, para personas o servicios a los que se confían cuando la madre trabaja, por área geográfica de residencia
Año 2005**

Área geográfica	Personas o servicios que cuidan al niño cuando la madre trabaja						
	Los padres	Los abuelos	La niñera	Guarderías públicas	Guarderías privadas	Otros familiares o amigos	Total
Noroeste	6,5	56,9	8,7	12,9	12,1	2,8	100,00
Noreste	6,4	53,1	7,2	18,6	12,6	2,1	100,0
Centro	7,3	50,5	8,8	16,7	13,6	2,9	100,0
Sur	9,5	49,2	12,2	5,4	17,5	6,2	100,0
Islas	8,0	44,3	10,2	11,8	21,4	0,1	100,0
Total	7,3	52,3	9,2	13,5	24,3	3,4	100,0

Los datos de la encuesta por muestreo sobre los nacimientos llevada a cabo en 2005 demuestran cuán intenso sigue siendo el recurso a la red de ayudas informal y a la solidaridad entre generaciones. En efecto, poco más de la mitad de los niños del tramo de edad 1-2 años (el 52,3%), son confiados a los abuelos cuando la madre trabaja, el 13,5% frecuenta una guardería pública, el 14,3% una privada, el 9,2% es confiado a una niñera y el 7,3% es cuidado por sus mismos padres.

Frente a 2002 se perciben algunas señales de desarrollo del sistema de los servicios socio/educativos para la primera infancia. En efecto, se ha producido un ligero incremento de la proporción de niños que frecuentan una guardería pública (+1,3%) y sobre todo privada (+3,5%), sobre todo en perjuicio de los confiados a una niñera (-2%) o cuidados por sus mismos padres (-1,6%).

El análisis territorial confirma que el modelo que predomina está representado siempre por los abuelos, mientras emergen diferencias relevantes en el caso de las guarderías infantiles: los niños entre uno y dos años, que frecuentan una guardería pública son sólo el 7,5% en el Mezzogiorno, mientras alcanzan el 16,7% en el Centro y el 15,3% en el Norte.

Los porcentajes más altos de niños que frecuentan una guardería infantil pública se registran en la provincia autónoma de Trento (28,9%), en Emilia-Romaña (26,1%), Toscana (21,1%), Marcas (17,5%), y Liguria (17,3%). En cambio, los niveles más bajos les corresponden a las Regiones del Sur y sobre todo a Campania (2,2%), Calabria (3,2%), Molise (5,4%), Pullas y Basilicata (8,5%).

En cambio, cuando se tiene en cuenta la frecuencia a una guardería infantil privada, se registran generalmente valores porcentuales mayores donde es menos frecuente el recurso a la guardería pública (18,7% en el Mezzogiorno, frente al 12,3% del Norte y al 13,6% del Centro). Este resultado corresponde al creciente desarrollo de un mercado de la oferta privada, si bien en muchos casos en régimen de acuerdo con entes locales, mercado que encuentra mayores perspectivas de expansión donde los servicios públicos están menos difundidos.

Las madres muestran actitudes positivas en cuanto a los servicios para la infancia, sea públicos sea privados. Más del 73% de los niños que frecuenta una guardería, lo hace por una elección voluntaria de los padres, debida a la confianza en los cuidados proporcionados al niño y a la exigencia de que éste socialice con sus coetáneos. Las mujeres entrevistadas manifiestan mucha satisfacción en cuanto al cuidado de los niños en la guardería, especialmente en lo que atañe "al juego y al estímulo intelectual" y "al planteamiento educativo".

Además, la investigación permite tener indicaciones sobre la demanda potencial de servicios socio/educativos para la primera infancia expresada por las madres trabajadoras, con especial referencia a los niños del tramo de edad 1-2 años.

En efecto, se ha preguntado a todas las madres de los niños que no frecuentan una guardería, si hubieran preferido dicha solución y, en caso positivo, por qué no han realizado sus preferencias.

Niños que no frecuentan la guardería infantil y motivos por los que no han podido hacerlo, por Región de residencia
Año 2005 (Valores porcentuales)

Regiones	Niños cuyas madres no hubieran querido confiarlos a la guardería	Motivos de la no frecuencia					Total
		Ausencia o demasiada distancia, de las guarderías	Falta de puestos	Precio demasiado alto	Horarios inconciliables/ le he sacado	Otros motivos	
Piamonte	30,8	20,9	27,0	28,4	9,7	14,1	100,0
Valle de Aosta	23,0	36,0	19,3	18,4	14,0	12,3	100,0
Lombardía	25,0	17,4	11,1	43,9	17,5	10,0	100,0
Trentino-AA	26,9	45,2	10,1	28,0	5,4	11,3	100,0
Bolzano	23,4	54,2	9,2	23,7	2,3	10,7	100,0
Trento	30,2	38,9	10,7	31,1	7,5	11,8	100,0

Véneto	28,6	12,5	8,1	45,0	24,9	9,5	100,0
Friuli-Venecia J.	27,5	8,1	18,4	44,6	10,3	18,7	100,0
Liguria	29,4	18,3	28,1	13,7	28,6	11,3	100,0
Emilia-Romaña	31,7	8,5	41,8	30,1	11,5	8,1	100,0
Toscana	32,6	12,3	34,4	32,9	13,1	7,3	100,0
Umbría	32,4	22,2	15,7	30,9	17,0	14,2	100,0
Marcas	28,2	8,0	34,8	27,1	15,3	14,8	100,0
Lacio	31,4	24,3	26,8	18,1	11,0	19,8	100,0
Abruzos	29,3	36,5	13,1	12,7	19,1	18,6	100,0
Campania	27,1	41,7	4,3	15,3	17,3	21,5	100,0
Pullas	27,4	29,0	5,7	17,6	14,6	33,1	100,0
Basilicata	36,2	59,3	10,3	14,3	8,3	7,8	100,0
Calabria	27,6	52,0	4,2	13,3	20,8	9,8	100,0
Sicilia	22,6	23,7	28,3	10,5	15,8	21,6	100,0
Cerdeña	32,7	48,6	11,8	15,4	14,6	9,6	100,0
Áreas geográficas							
Noroeste	27,8	16,3	22,9	35,1	15,1	10,6	100,0
Noreste	28,2	16,1	10,1	42,7	19,8	11,4	100,0
Centro	31,3	17,7	29,7	25,5	12,8	14,3	100,0
Sur	28,0	40,7	5,8	15,1	16,6	21,8	100,0
Islas	24,8	30,9	23,5	11,9	15,5	18,1	100,0
Total	28,3	22,3	19,6	28,5	15,5	14,2	100,0

Entre las madres que no se dirigen a una guardería infantil, el 28,3% ha declarado que, en realidad, hubiera querido (ver tabla anterior). Se trata de unos 56.000 niños entre 1 y 2 años, de los que:

- el 22% no ha podido frecuentar la guardería porque no hay estructuras en el municipio de residencia o están demasiado lejos de casa;
- el 19,5% porque no ha encontrado puesto;
- el 28,5% porque su coste es demasiado alto;
- el 16,3% por motivos que se deben sea a elementos de rigidez de la oferta, considerados inconciliables con los tiempos de vida del niño o familiares, sea a la calidad de los cuidados proporcionados.

Si se hace un análisis territorial, una vez más salen a relucir diferencias importantes. El motivo principal de la falta de inscripción del niño en la guardería, indicado por las madres del Sur, es la carencia de los servicios socio/educativos mientras, en cambio, las madres residentes en el Norte y en el Centro lamentan los costes elevados.

Estos resultados sugieren algunas consideraciones sobre la demanda de servicios socio/educativos expresada por las madres entrevistadas. Aparece clara la necesidad de incrementar la difusión de los servicios sobre el territorio, no sólo en las Regiones del Sur donde la carencia es especialmente pronunciada, sino también en el Centro y en el Norte.

En efecto, cuanto más están difundidos y funcionan bien los servicios socio/educativos para la infancia, tanto más aumenta su demanda: utilizarlos se convierte en una opción educativa por parte de un número cada vez mayor de padres. Es lo que se desprende también de los datos de las Regiones italianas: a menudo, la demanda de guarderías infantiles es superior a la media nacional precisamente en las Regiones donde estos servicios son más numerosos.

Luego hay una parte relevante de demanda que permanece insatisfecha debido al alto coste del servicio. Es importante subrayar que, frente a 2002, ha aumentado unos 10 puntos porcentuales la proporción de madres que considera insostenible el coste de la guardería, mientras ha disminuido unos 5 puntos porcentuales la proporción de mujeres que lamenta la carencia de estructuras o de puestos disponibles. Así pues, el problema del alto coste exige una atención especial sobre todo en un contexto de continua reducción de los fondos públicos disponibles para los servicios a la infancia.

Por último, existe una cuota de demandas no satisfecha por aspectos vinculados sea a la organización sea a la funcionalidad del servicio ofrecido. Una parte de esta demanda podría encontrar satisfacción con una mayor articulación de la oferta que, junto con las guarderías infantiles, prevea también servicios complementarios diversificados por modalidades estructurales, de acceso, frecuencia y funcionamiento, a efectos de garantizar a los niños y a sus familias varias respuestas en el plano social y educativo.

El trabajo doméstico

Un último aspecto que se debe tener en cuenta en evaluar el trabajo que pesa sobre las mujeres atañe al trabajo doméstico. Se sabe que la división del trabajo familiar en Italia es muy desequilibrada respecto a las mujeres, incluso cuando trabajan fuera de casa. El número de horas trabajadas por las mujeres en las actividades domésticas y de cuidado resulta ser el triple del de los hombres, y la divergencia no se reduce sino ligeramente si se tienen en cuenta parejas en las que la mujer es empleada. Por lo tanto, la carga de trabajo para las mujeres se hace aún más pesante si no se dispone de ayudas para llevar a cabo el trabajo doméstico y no se puede contar con la colaboración de la pareja.

El 63% de las madres empleadas ha declarado no recibir ninguna ayuda para los trabajos domésticos y, entre las que la reciben, en un 52% de los casos se trata de una colaboradora doméstica, en un 25% de los abuelos y sólo en un 17% de la pareja.

La posibilidad de tener ayuda para el trabajo doméstico influye en las opciones para el cuidado del niño. El recurso a la red de familiares, especialmente a los abuelos, conlleva un recurso a la misma red para las ayudas domésticas y más en general se caracteriza por una división de los trabajos de casa y el cuidado del niño organizada sobre todo en el ámbito de la familia: en un 64% de los casos la misma madre se ocupa de la casa, en un 36% es el marido, en un 28% los abuelos, mientras sólo en un 31% la ayuda es de una colaboradora familiar.

Se sitúan en el lado opuesto las familias que han decidido confiar el niño sobre todo a una niñera que, a menudo, lleva a cabo también el servicio doméstico. En estas familias más de la mitad de las mujeres reciben ayudas para la casa, proporcionadas en un 74% de los casos por una colaboradora familiar, en un 10% por el marido y sólo en un 5% por los abuelos.

AREA DE MIGRACIONES

DINAMARCA

TENDENCIAS EN LA POLÍTICA DE EXTRANJERÍA

Debido a la escasez de mano de obra, la situación de la inmigración en Dinamarca está sujeta a revisiones constantes. A continuación se reflejan las tendencias actuales más importantes:

Aumento de la cantidad de trabajadores extranjeros en Dinamarca

La cantidad de trabajadores en el mercado laboral danés procedentes del Este de Europa, de Suecia y de Alemania se aproxima a unas 25.000 personas, según un estudio de la Federación de Empresarios de la Industria quien ha subrayado que el gran número de trabajadores extranjeros contribuye al aumento del crecimiento y el bienestar en este país.

Los empresarios de la industria estiman que la importación de mano de obra ha contribuido a aumentar los ingresos totales del país en 7 mil millones de coronas.

La asesora en temas de política laboral, Mette Rose Skaksen de la Federación de Empresarios de la Industria, ha señalado que sin el flujo de trabajadores inmigrantes, la población ocupada hubiese descendido en los dos últimos años, afectando de una forma negativa al crecimiento y al bienestar. Además de esto, la Federación de Empresarios de la Industria considera positivo que el problema de las empresas respecto a la obtención de mano de obra suficiente pueda solucionarse mediante la contratación de trabajadores de otros países y esta tendencia continuará, puesto que es necesaria para mantener el progreso de la economía danesa.

El economista del banco Handelsbanken, Jes Asmussen, se muestra de acuerdo con los empresarios de la industria y añade que la reforma del Acuerdo del Este facilitó la inmigración de los trabajadores y, según la tendencia ascendente respecto a la concesión de permisos de trabajo para ciudadanos del Este de Europa, todo parece indicar que probablemente se concederán unos 10.000 nuevos permisos durante el próximo año. Según el Sr. Asmussen, la importación de mano de obra ha impedido el recalentamiento de la economía danesa.

El estudio de la Federación de Empresarios de la Industria se centra en el acceso general al mercado laboral danés, en virtud del sistema de tarjeta de empleo, independientemente del país de origen de los trabajadores. El cálculo revela también que la importación de la mano de obra ha incrementado el PIB en un 0,5%, equivalente a 6.800 millones de coronas danesas durante el período 2005-2006.

Las oficinas de empleo y las organizaciones de empresarios han llevado a cabo una serie de iniciativas en los últimos 12 meses con objeto de atraer mano de obra extranjera y la última novedad

es la ampliación de las categorías profesionales incluidas en el sistema de “tarjeta de empleo” y la apertura política frente a la supresión del denominado Acuerdo del Este (ver apartados siguientes).

Los empresarios de la industria advierten que en el futuro no será fácil encontrar mano de obra extranjera, debido al aumento de competitividad por la mano de obra cualificada y con alto grado de movilidad.

A la vista de esta situación, los empresarios son conscientes de que de hay que adoptar medidas que presenten a Dinamarca como un país agradable para vivir y trabajar. Por tanto, es necesario asegurar que las 13 medidas del Gobierno³⁹ sean puestas en marcha en su totalidad, sin introducir ninguna limitación.

Dinamarca, descartada por los solicitantes de empleo

Según el estudio de la Federación de empresarios de la Industria, Dinamarca pierde 20.000 trabajadores comunitarios y alrededor de 11.000 millones de coronas anuales, debido a que los solicitantes de empleo de los demás países de la UE no incluyen a Dinamarca en sus consideraciones de empleo en el extranjero.

Del citado estudio se desprende que los ciudadanos comunitarios en Dinamarca sólo ascienden a un 1% de la población activa en el mercado laboral, mientras que la media en los otros países de la UE es del 1,5%. Esto significa un déficit en Dinamarca de aproximadamente 20.000 trabajadores que, en cualquier caso, serían de gran beneficio para las empresas danesas en su actual situación caracterizada por la importante escasez de mano de obra.

Cierto es que la última modificación del denominado Acuerdo del Este⁴⁰ es desconocida para muchos trabajadores extranjeros.

La Federación de Empresarios de la Industria intenta reclutar mano de obra en Polonia, Alemania y Suecia. A corto plazo, son estos los países que aportarán la solución al problema de escasez de mano de obra como consecuencia de su elevada tasa de desempleo, razón por la que los trabajadores polacos, alemanes y suecos no se preocupan por los elevados impuestos daneses sobre la renta a personas físicas.

Los trabajadores del Este de Europa contribuyen al control de los salarios en Dinamarca

Los trabajadores del Este de Europa contribuyen al control de los salarios en el sector de la construcción, puesto que mientras un trabajador danés de la construcción percibe 150-170 coronas

³⁹ Ver Actualidad Internacional Sociolaboral nº 96, pág. 113

⁴⁰ Ver Actualidad Internacional Sociolaboral nº 96, pág. 156

por hora, el trabajador del Este de Europa sólo cobra el salario mínimo para el sector, es decir 100 coronas.

Los incrementos salariales en el sector de la construcción se situaron en un 4,8% en el tercer trimestre del pasado año, mientras que en el cuarto trimestre, el crecimiento anual salarial fue del 4%.

La organización de empresarios de la construcción considera favorable esta tendencia, ya que no es lógico que en las épocas con gran demanda de trabajadores, el salario se estabilice. Esto se debe a que la mano de obra de los países del Este de Europa ha actuado como una válvula de escape frente a los requisitos salariales.

En el año 2006, el sector de la construcción registró unos 11.000 trabajadores nuevos, de los cuales siete de cada diez eran extranjeros.

Los sindicatos desean incrementar en gran medida los salarios mínimos que forman la base del salario de la mayoría del colectivo de trabajadores extranjeros, ya que los daneses siempre obtienen salarios superiores a los mínimos.

Ampliación del número de profesiones a efectos de la importación de profesionales extranjeros

Se añadirán 20 profesiones al sistema de tarjeta de empleo⁴¹, que en la actualidad permite el acceso automático a los permisos de empleo y residencia en Dinamarca a los inmigrantes extranjeros, si tienen una titulación en ingeniería, medicina, informática o si son científicos o asistentes técnicos sanitarios.

El Gobierno ha decidido ampliar el listado en el marco del sistema de tarjeta de empleo para inmigrantes de cinco a 20 especialidades profesionales. En el futuro, se incluirán los abogados, veterinarios, jefes de máquinas, etc. Estos nuevos colectivos de inmigrantes podrán acceder al mercado laboral danés si cuentan con un contrato en una empresa danesa.

Según la ministra para la Integración, Rikke Hvilshøj (liberal), la ampliación de categorías profesionales forma parte de una serie de medidas y supone la primera fase, ya que se pretende evaluar si existen necesidades adicionales respecto a otros colectivos de profesionales. Es necesario asegurar que las empresas danesas obtengan la mano de obra cualificada, añade la ministra.

Durante el 2006 se concedieron 1.300 permisos de empleo a especialistas, de acuerdo con el sistema de tarjeta de empleo, si bien la ministra para la Integración no se atreve a prever la cantidad de personas que accederán al mercado laboral danés mediante las nuevas medidas.

⁴¹ Ver Actualidad Internacional Sociolaboral nº 98, pág. 143

Según la ministra para la Integración, Dinamarca es un país abierto, pero es necesario controlar la inmigración. Durante los años 2005 y 2006 accedieron a Dinamarca más inmigrantes que en el año 2001; no obstante, se trata de una inmigración diferente, ya que son personas que vienen a trabajar o estudiar.

La ampliación del sistema de tarjeta de empleo ha sido acordada con el Partido Popular Danés, DF, que normalmente exige el control de la política de inmigración. No obstante, el portavoz de extranjería del Partido Popular Danés, Jesper Langballe, opina que existe una gran diferencia entre los inmigrantes con una enseñanza superior y aquellos sin formación.

Según el Sr. Langballe, Dinamarca no es, ni será una sociedad multicultural, si bien las personas con una educación superior tienen mayor facilidad para adaptarse a las normas danesas.

Cabe señalar que el Partido Popular Danés, DF, está dispuesto a ampliar el sistema de tarjeta de empleo, a medida que se van modificando las necesidades del mercado laboral.

Las profesiones existentes en el sistema de tarjeta de empleo son:

- Ingeniero, médico, asistente técnico sanitario, especialista de informática, científico (ciencias o tecnología)

La ampliación incluye las profesiones siguientes:

- radiográficos, comadronas, dentistas, veterinarios, arquitectos, farmacéuticos, agrimensores, agrónomos, expertos geometría, juristas, auditores, actuarios, jefes de máquinas, aparejadores, estudios de economía de un mínimo de cinco años universitarios o en facultades de empresariales.

El Partido Socialdemócrata a favor de la eliminación del Acuerdo para los Trabajadores del Este de Europa

El Partido Socialdemócrata se muestra a favor de suprimir de manera total el denominado Acuerdo para el Este de Europa⁴². Esto significaría la libre circulación de trabajadores para los ciudadanos comunitarios de los nuevos países del Este de Europa.

A cambio, el Partido Socialdemócrata exige que el Gobierno danés acepte un mayor control del mercado laboral por parte de las autoridades públicas, al mismo tiempo que se permita al movimiento sindical acceder a la información central, de manera que sea más fácil encontrar las empresas que contratan mano de obra extranjera.

⁴² Ver Actualidad Internacional Sociolaboral nº 97, pág. 164

En este sentido, el Partido Socialdemócrata descarta su anterior oposición frente a modificar adicionalmente el Acuerdo para el Este de Europa.

El Acuerdo para el Este de Europa fue aprobado al mismo tiempo que se procedió a la ampliación de la UE en el año 2004. Desde entonces, ha sido modificado, si bien las empresas han presionado con objeto de suprimirlo por completo debido a la escasez de mano de obra en el mercado laboral danés.

El portavoz laboral de los socialdemócratas, Thomas Adelskov, ha manifestado que su partido está dispuesto a suprimir el citado Acuerdo, siempre que se garantice que los trabajadores del Este de Europa trabajan bajo las condiciones laborales y contractuales danesas.

El Partido Socialdemócrata exige que se cumplan dos requisitos: en primer lugar, un aumento del control de las autoridades públicas, como la policía, las autoridades fiscales, la Inspección de Trabajo y, en segundo lugar, la comunicación al movimiento sindical para que éste proceda a controlar las empresas extranjeras, con el fin de garantizar a los trabajadores condiciones laborales y salariales dignas.

En la actualidad, la información sobre los trabajadores autónomos extranjeros que ejercen actividades en Dinamarca se registra en la Oficina de Hacienda de Sønderborg al Sur de la Península de Jutlandia. El portavoz socialdemócrata, Thomas Adelskov, subraya que sería oportuno que el movimiento sindical tuviera acceso a parte de la información registrada, a efectos de identificar y visitar los puestos de trabajo ocupados por extranjeros.

Hasta ahora, ha sido difícil para el movimiento sindical detectar las empresas que no cumplen las condiciones laborales y salariales del mercado laboral danés, puesto que los trabajadores polacos no se dirigen a los sindicatos, en caso de irregularidades, como es el caso de los daneses.

Los partidos del Gobierno, Liberal y Conservador, desean suprimir el Acuerdo para el Este de Europa. A pesar de que el portavoz laboral del Partido Liberal, Jens Vibjerg, acoge la nueva postura socialdemócrata, considera que las dos condiciones son exageradas, puesto que todos comparten el interés en ocupar los puestos vacantes, por consideraciones hacia el bienestar y las exportaciones.

Otras fuentes del Gobierno comunican que, a pesar del deseo de suprimir las limitaciones del Acuerdo para el Este de Europa, no hay voluntad para pagar el precio que exige el Partido Socialdemócrata. El citado acuerdo expira el 1º de mayo de 2009 y es preferible esperar hasta esa fecha para evitar las concesiones al Partido Socialdemócrata.

El Acuerdo para los trabajadores del Este de Europa:

- La ampliación de la UE el 1º de mayo de 2004 supuso la apertura del mercado laboral danés para los nuevos países de la Unión. Con objeto de limitar el acceso de la mano de obra del Este de Europa, el Gobierno danés (Liberal y Conservador), el Partido Socialdemócrata, el Partido Social-Liberal y el Partido Socialista Popular acordaron medidas transitorias para los trabajadores de los ocho nuevos países de la UE. En virtud de las citadas medidas, se exige el permiso de trabajo y residencia a los ciudadanos del Este de Europa que deseen trabajar en Dinamarca. El objetivo es asegurar que las condiciones salariales y contractuales de los trabajadores inmigrantes sean idénticas a las de sus homólogos daneses.
- El 5 de abril de 2006, los partidos que participaron en el primer acuerdo acordaron moderar las medidas. Entre otros aspectos, se decidió que las empresas que cuentan con convenios colectivos obtendrán una autorización previa, a efectos de la contratación de trabajadores del Este de Europa, de manera que los empleados podrán empezar su relación laboral sin gestión previa en los servicios de extranjería, Udlændingetjeneste. Esto significa que en la actualidad sólo se aplican las medidas transitorias a las empresas sin convenio.
- El Acuerdo para el Este de Europa expira el 1º de mayo de 2009.

“Las patrullas de empleo” para facilitar el empleo de los inmigrantes

Un total de 2.000 pequeñas y medianas empresas danesas recibirán la visita de las denominadas “patrullas de empleo”, destinadas a eliminar las preocupaciones relacionadas con la contratación de inmigrantes. Al mismo tiempo, se formarán unos 30.000 representantes sindicales encargados de crear sistemas de mentores en las 300.000 empresas del territorio nacional.

Las “patrullas de empleo” y la formación de representantes sindicales representan dos de las 10 iniciativas recogidas en un nuevo programa que ha puesto en marcha la Ministra para la Integración, Rikke Hvilshøj (liberal), con el fin de crear contactos entre las empresas con y sin experiencia respecto a la contratación de trabajadores inmigrantes.

Según el Instituto de Estudios Coyunturales, la mitad de las empresas desea utilizar la experiencia de otras homólogas. Por otra parte, la mitad de las empresas privadas y un 30 por 100 de las públicas desean ampliar sus conocimientos respecto a los inmigrantes, su religión y su dominio del idioma danés.

La ministra para la Integración opina que, tanto la dirección, como los empleados de muchas empresas tienen una idea errónea de la realidad en torno a la contratación de un inmigrante, especialmente en la situación actual que en gran medida centra la atención en la religión. No obstante, las empresas con inmigrantes contratados cuentan casi todas con buenas experiencias y son éstas las que hay que compartir.

Según el Instituto de Estudios Coyunturales, cuando se descarta a un trabajador inmigrante es como consecuencia de sus escasos conocimientos del idioma danés y la falta de cualidades profesionales. Un 33 por 100 de las empresas públicas y un 25% de las privadas han negado la contratación de candidatos inmigrantes, debido al bajo nivel del idioma danés de este colectivo.

Esta es la razón por la que el catedrático de la Facultad de Empresariales de la Universidad de Aarhus, Steen Hildebrandt, subraya la importancia de la enseñanza del idioma danés y añade que el programa de medidas para ayudar a los inmigrantes a encontrar empleo es correcto y relevante, si bien es arriesgado olvidar que sin los conocimientos suficientes del idioma, los extranjeros son los primeros que se despiden en un cambio coyuntural. Por esta razón, no deben apresurarse a trabajar y olvidar que tienen que aprender el idioma. En opinión del catedrático, la condición del éxito la constituye la predisposición de las empresas a contratar inmigrantes que no rindan al 100 por 100 a partir del primer día.

Los 10 puntos principales en el plan del Gobierno son los siguientes:

- Giras de empresas. Los asesores compartirán experiencias con 2.000 pequeñas y medianas empresas.
- La dirección y los empleados unirán sus esfuerzos destinados a la integración. Mejorará la comprensión de culturas.
- Laboratorio de diversidad. Compartir la experiencia, Páginas Web, mentores y redes.
- Empresas mentoras de las zonas con mayor concentración de inmigrantes. Siete empresas con experiencia en contratación de trabajadores inmigrantes compartirán sus conocimientos con tres empresas inexpertas.
- De directores a directores. Los directores con experiencia en contratación de trabajadores inmigrantes aportarán medios e información a otros directores, mediante páginas Web, y redes.
- Formación de mentores. Programas de mentores para personal de oficina y comercio.
- Los representantes sindicales. Unos 30.000 representantes sindicales obtendrán los medios a efectos de desarrollar sistemas de mentores.
- Programa MIKS. Diversidad en los municipios y el Estado. Siete empresas públicas centrarán su atención en la administración, la selección de personal y la experiencia.
- Programa MOVE. Administración de la diversidad en las empresas con especial atención étnica. Se focalizará la diversidad en la administración pública.
- La religión y el mercado laboral. ¿Cómo se manifiesta la religión en el mercado laboral y cómo se maneja?

ITALIA

ESTUDIO SOBRE LA APORTACIÓN DE LOS EXTRANJEROS A LA ECONOMÍA NACIONAL.-

El diario económico "Il Sole-24 Ore" ha publicado un estudio, cruzando y cotejando datos de varias fuentes, a partir del ISTAT, que representa la primera tentativa real de evaluar la importancia de la aportación de los inmigrantes en el sistema económico italiano, una importancia que está aumentando rápidamente, a pesar de que se la considere poco.

Por su interés, se reproducen los puntos principales.

Un impulso al crecimiento

Los inmigrantes representan un estímulo más para la economía y la sociedad italianas. En 2005 contribuyeron al Producto Interior Bruto por 86.700 millones de euros, un 6,3% del total. En términos de crecimiento, su aportación ha impedido que el país padeciera dos recesiones en los últimos años; en efecto, excluyendo la aportación de su trabajo, la renta producida en Italia hubiera bajado sea en 2002 (-0,1% en términos reales) sea en 2003 (-0,6%) y, sobre todo, en 2005 (-0,9%).

El primer beneficio es demográfico. Sin la entrada de un ejército de extranjeros, la población se encontraría ya en constante disminución: -650.000 ciudadanos italianos en el período 1993/2006 (datos a 1º de enero), debido a un saldo (que a comienzos de los años 90 estaba en equilibrio) entre nacidos y muertos, que cada vez más es negativo (-62.000 en 2005, -74.000 en 2003, causado éste último por errores de registro de los nacidos, en parte calculados en 2004).

En cambio, este saldo es rotundamente positivo y en fuerte aumento por la población extranjera: +49.000 en 2005, sin contar los más de 25.000 nacidos de parejas mixtas. En el año 2000 el saldo natural de los extranjeros era de 24.000, mientras diez años antes alcanzaba sólo pocos miles.

Estas cifras pueden incluso ser inferiores a la realidad, puesto que a nivel de PIB aún no tienen en cuenta los efectos indirectos derivados de la demanda de consumos por parte de los inmigrantes, que gastan una parte de su renta. Esta demanda figura en las estadísticas de contabilidad del ISTAT, pero no aisladamente, al igual que hasta ahora nadie había separado el total del PIB obtenido gracias a los extranjeros. Por no hablar del efecto competitividad: la reducción del coste de muchos servicios y bienes proporcionados por los trabajadores extranjeros, que de esta forma aumentan el poder de adquisición global.

Para la población se han estimado los extranjeros presentes, que son los que cuentan para la producción, la formación de la renta y de la demanda. Correspondían a 3.509.000 a comienzos de

2006, uno cada 15 italianos. En 2000 eran 1.631.000 y en 1993 738.000. Su aumento (+2.858.000 en trece años) ha permitido a la población presente en Italia subir, en vez de reducirse.

En total, a comienzos de 2006 vivían en Italia 59.677.000 personas, de las que 56.081.000 con ciudadanía italiana. Ésta última cifra se ha obtenido sustrayendo al total de los residentes los residentes extranjeros. En cambio, el número de los ciudadanos italianos para los años anteriores es el resultado de un cálculo, obtenido sobre la base del saldo natural y del saldo migratorio con el exterior en cada año. Esto se ha hecho necesario por la escasa plausibilidad de la dinámica diseñada por los datos del registro civil.

La aportación al PIB por parte de los trabajadores no italianos es aún más impresionante si se mira bajo la óptica de la dinámica. Entre 1993 y 2000 el PIB total ha subido un 15,4% en términos reales, pero sin los extranjeros hubiera subido un 13,5%; en cambio, en los cinco años siguientes el PIB global ha aumentado un 3,2% y un 3,1% gracias a los trabajadores inmigrantes que, de esta forma, ha producido el 96% del incremento total del Producto Interior bruto.

Su importancia económica está creciendo: 1,6% en 1993, 3,2% en 2000 y 6,1% en 2005. Y es muy diferente entre los sectores: 11,4% en agricultura, 5,9% en la industria en sentido estrecho, 13,6% en la construcción, 4,3% en los servicios distintos de la colaboración doméstica y 80,2% en éstas últimas. Los porcentajes se han calculado sobre la base del valor añadido al coste de los factores medido a precios corrientes. Para calcular el valor añadido sectorial proporcionado por los inmigrantes, se han transformado los trabajadores de cada sector en unidades de trabajo estándar, a las que se ha aplicado la productividad media calculada con las cifras ISTAT de contabilidad nacional.

Las riquezas creadas por los inmigrantes
(Valor añadido al coste de los factores a precios corrientes - 2005)
(millones de euros)

	Nivel	Cuota porcentual sobre el total de cada sector
Agricultura	3.500	11,4
Industria en sentido estrecho	15.050	5,9
Construcción	10.100	13,6
Otros servicios	37.000	4,3
Servicios domésticos	9.600	80,3
Total	75.300	6,1
PIB	86.700	6,1

Fuente: Elaboración y estimaciones de "Il Sole-24 Ore" sobre datos de ISTAT y Caritas.

Empleados inmigrantes (Media 2005)

	Número de Empleados extranjeros (en miles)	% sobre total empleados extranjeros	% sobre total empleados del sector
Agricultura	148,9	7,1	15,5
Industria en sentido estricto	297,9	14,2	5,8
Construcción	258,0	12,3	14,0
Otros servicios	694,4	33,1	4,7
Servicios domésticos	698,6	33,3	48,7
Total	2.097,8	100,0	8,5
Por cuenta ajena	1.873,3	89,2	10,2
Autónomos	224,5	10,7	3,4

Fuente: Elaboración y estimaciones de "Il Sole-24 Ore" sobre datos de ISTAT y Caritas.

Los ingresos y su utilización

El gran número de inmigrantes no sólo ha incrementado el PIB, dando una aportación anual creciente (un 6,2%, o sea 87 mil millones en 2005), sino está modificando también el comportamiento del sistema económico.

El efecto más visible es de la propensión al ahorro de las familias, esto es la cuota de renta que en vez de gastarse, se reserva, y que en los últimos años ha aumentado considerablemente en Italia, donde era ya más alta que en los mayores países industrializados: 14% en 2005, frente al 12,2% de 2000. Esto ha sustraído impulso al crecimiento. Este aumento se explica en primer lugar con la cuota creciente de la renta ingresada por los extranjeros, que ahorran una parte relevante de sus ingresos.

En 2005 sus ahorros ha llegado a 12.300 millones de euros.

Si se le sustrae el efecto inmigrantes, la parsimonia italiana ha alcanzado en 2005 el 13,2%, permaneciendo sustancialmente estable respecto a 2001 (12,9%). Esto significa que entre las familias italianas no ha habido un incremento significativo del ahorro, debido a la incertidumbre.

El nuevo perfil de la propensión al ahorro, desglosada por nacionalidades, se deriva del cálculo de la renta disponible para los trabajadores inmigrantes, que en 2005 ha alcanzado 31.500 millones de euros, en fuerte aumento respecto a los 14.400 millones del año 2000. Ambas estadísticas están expresadas a precios corrientes. En términos reales, el incremento ha superado el 94% y representa aproximadamente un tercio del aumento global de la renta de las familias en Italia.

La renta disponible es esencialmente la diferencia entre rentas e impuestos y contribuciones. Las primeras, que para los inmigrantes están representadas por las rentas de trabajo tan sólo (y que son casi la totalidad de sus ingresos), en 2005 correspondían a 37.800 millones (incluidas las retribuciones de los irregulares). Las segundas correspondían a 5.900 millones; se han estimado a nivel teórico (en ausencia de datos oficiales), sobre la base a las alícuotas en vigor y habida cuenta sea del nivel de renta media de cada ocupado en cada uno de los cinco grandes sectores, sea de una cuota del sector sumergido.

Pero, además de ahorrar, los inmigrantes gastan también en Italia, y sus consumos están aumentando. En 2005 ascendían, según los cálculos de "Il Sole-24 Ore", a 19.700 millones, ante los 9.300 millones del año 2000. Su cuota, sobre el total de los consumos de las familias residentes, ha pasado en cinco años del 1,3% al 2,4%. La expansión de esta aportación a la demanda cambia el perfil de los consumos, que resultan inferiores si se tienen en cuenta los de las personas con ciudadanía italiana tan sólo. En efecto, el gasto de las familias italianas, medido a precios constantes, ha permanecido invariado entre 2003 y 2005: esto significa que los italianos, por tres años seguidos, han comprado la misma cantidad de bienes y el modesto incremento de los consumos totales (+0,6%) se debe tan sólo a los inmigrantes.

Un estudio sobre inmigración irregular.

La revista "Il Mulino", de Bolonia, ha publicado, bajo el título "El ejército de los invisibles", un interesante estudio sobre los inmigrantes irregulares en Italia.

Según los investigadores, todos los inmigrantes son esenciales para la economía italiana. "Es difícil pensar en una Italia sin ellos -afirman- la estructura productiva y los equilibrios sociales del país experimentarían efectos nefastos. No sería sólo una Italia sin cuidadoras familiares, con el probable hundimiento del sistema de la asistencia sanitaria, sino una Italia con enteros sectores productivos en grve crisis de productividad".

En resumen, según el estudio, «además de ser una realidad, es de augurar el incremento de los flujos migratorios en Italia en los próximos años».

Nuevos contingentes para trabajos de temporada

El Gobierno aprobó, a primeros de mes, el decreto que fija los contingentes de trabajadores extracomunitarios de temporada. Como anticipación de los contingentes máximos de entrada de trabajadores no comunitarios para el año 2007 se admitirán en Italia, por motivos de trabajo por cuenta ajena de temporada, los ciudadanos extranjeros extracomunitarios residentes en el exterior hasta un máximo de 80.000 personas. El decreto confía al Ministro de la Solidaridad Social la tarea de repartir la cuota establecida entre las Regiones y las provincias autónomas.

En tema de inmigración, el anticipo al mes de febrero de los contingentes para los trabajadores de temporada es una novedad. Como ha explicado el Subsecretario de Solidaridad Social, esta decisión «tiene en cuenta las exigencias del mundo productivo, que a menudo no coinciden con los tiempos técnicos de las leyes»: añadir, como ha ocurrido hasta hoy, el texto para los trabajadores de temporada al decreto sobre trabajadores por tiempo indeterminado, que están sometidos a otras reglas, hubiera significado una demora. De ahí, la decisión de crear dos recorridos, «también porque - ha añadido el Subsecretario- se necesitan reglas claras para evitar el sumergido, que a menudo se produce cuando las exigencias de la producción no son continuas en el tiempo».

El texto del decreto establece que los trabajadores de temporada admitidos podrán proceder de Serbia, Bosnia Herzegovina, República ex yugoslava de Macedonia, Croacia, India, Pakistán, Bangladesh, Sri Lanka y Ucrania. Se han sumado a estos países los que han firmado o están a punto de firmar acuerdos de cooperación en materia de emigración, esto es: Túnez, Albania, Marruecos, Moldavia y Egipto, además de los extranjeros extracomunitarios titulares de permiso de residencia para trabajo por cuenta ajena de temporada en los años 2004, 2005 y 2006.

El decreto de programación transitoria de los flujos para los trabajadores de temporada indica, en su artículo 2 (según previsto por el art. 23 del Texto Único sobre inmigración), que se admitirán en Italia también 2.000 ciudadanos extranjeros no comunitarios residentes en el extranjero que hayan terminado programas de formación e instrucción en el país de origen.

Las asociaciones empresariales han manifestado satisfacción por el anticipo de los contingentes "de temporada". El responsable de las políticas del trabajo y de la inmigración de la Confederación Nacional de Cultivadores directos (COLDIRETTI), ha declarado que se trata de un número suficiente para cubrir las exigencias productivas del trabajo de temporada, lo que permitirá a las empresas agrícolas organizarse para todo el año. En cuanto al permiso de residencia, cuya gestión se ha confiado a Correos, la COLDIRETTI vuelve a proponer la solución adoptada el pasado año, por vía telemática, lo que permitirá al empresario dar de alta sin el riesgo de demorar los tiempos.

ESPAÑA

INDICADORES

INDICADORES DE COYUNTURA SOCIOECONÓMICA

PIB (1)	Miles de millones (2)		Tasa de variación (3) interanual (%) (3)
	Euros	Dólares	
I Trimestre 2006	232,2	309,41	3,7
II Trimestre 2006	244,2	325,40	3,8
III Trimestre 2006	237,5	316,47	3,8
IV Trimestre 2006	262,3	349,51	4,0
PRECIOS	Tasa de variación interanual(%) (feb.07/feb.06)		Tasa variación acumulada (ene-feb 07)
IPC GENERAL	2,4		-0,6

(1) Corr. ef. Estacionalidad; (2) Prec. Corrientes (3) Prec. constantes

SALARIOS	Tasa de variación (%)	Euros	Dólares
INCREMENTO SALARIAL PACTADO EN CONVENIOS A 31.01.2007	2,8	---	---
INDICE DE COSTES LABORALES (ICL) (1) IV TRIM. 2006			
• COSTE SALARIAL	4,0	1.549,36	2.035,86
• OTROS COSTES	2,6	563,30	740,18
S.M.I. MENSUAL		570,60	749,77
Costes laborales unitarios (2)			
• III TRIMESTRE 2006	2,7	---	---
• IV Trimestre 2006	2,8	---	---

(1) Costes por trabajador y mes, (2) Total de la economía

INDICADORES DEL MERCADO DE TRABAJO

EPA (INE)	IV Trim. 06	VARIACIÓN (*)
ACTIVOS	21.812,4	656,9
OCUPADOS TOTALES	20.001,8	687,6
A TIEMPO PARCIAL	2.373,6	58,4
PARADOS	1.810,6	-30,6
Tasa de paro (%)	8,3	-0,4
Varones	6,1	-0,6
Mujeres	11,4	-0,3
ASALARIADOS	16.466,2	624,5
Con contrato indefinido	10.897,4	406,1
Con contrato temporal	5.568,7	218,4
Porcentaje de temporales	33,8	0,1
(*) Sobre igual período año anterior(en valor absoluto o en puntos porcentuales)		

INEM	FEB. 07	VARIACIÓN (1)
Datos del registro de paro	2.075.275	-94.002
Contratos registrados (ene-feb)	3.061.477	222.274
Protección por desempleo (dic.)		
Nº de beneficiarios (2)	1.391.117	32.711
Tasa bruta de cobertura	78,24	6,42
(1) Sobre igual periodo año anterior (en valor absoluto o en puntos porcentuales).		
(2) Beneficiarios de prestaciones económicas, incluido el subsidio agrario y excluida la capitalización.		

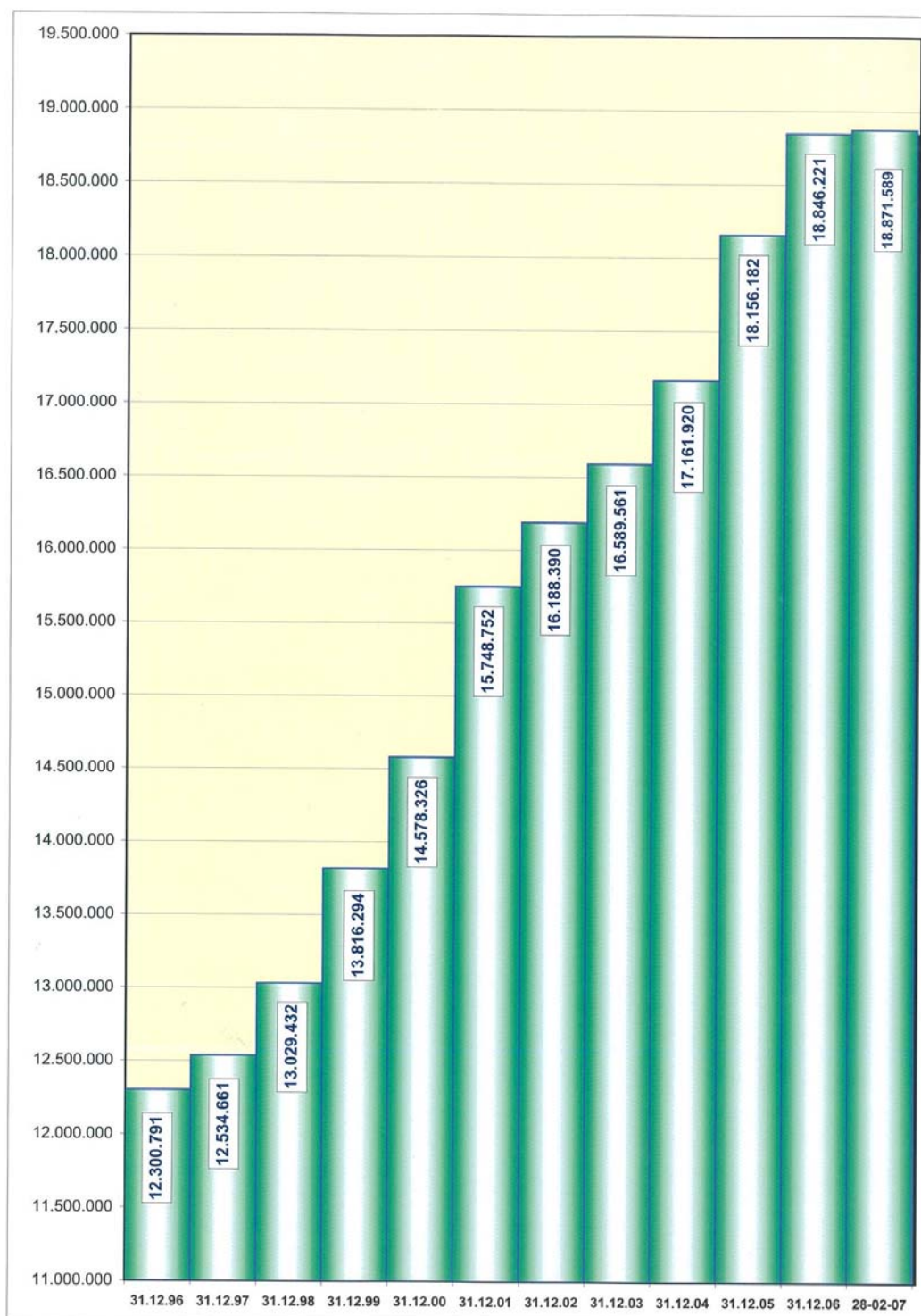
SEGURIDAD SOCIAL

HOJA RESUMEN DE PRINCIPALES DATOS

MAGNITUDES	FECHA	NÚMERO
Gasto Sistema Seguridad Social (Provisional)	feb-07	12.134,61 Millones de Euros
Gasto Pensiones Contributivas	feb-07	10.946,90 Millones de Euros
Número de Afiliados Seg. Social (fin de mes)	feb-07	18.871.589
Número de Afiliados medios a la Seg. Social	feb-07	18.918.020
Número de C.C.C.	feb-07	1.624.315
Número de Pensiones Contributivas	feb-07	8.229.591
Importe pensión media Sistema	feb-07	669,60 Euros.
Importe pensión media Jubilación	feb-07	754,73 Euros.
Importe pensión media Jub. Reg. Gral	feb-07	947,10 Euros.
Número de Pensiones No Contributivas	feb-07	465.279 No incluye País Vasco ni Navarra.

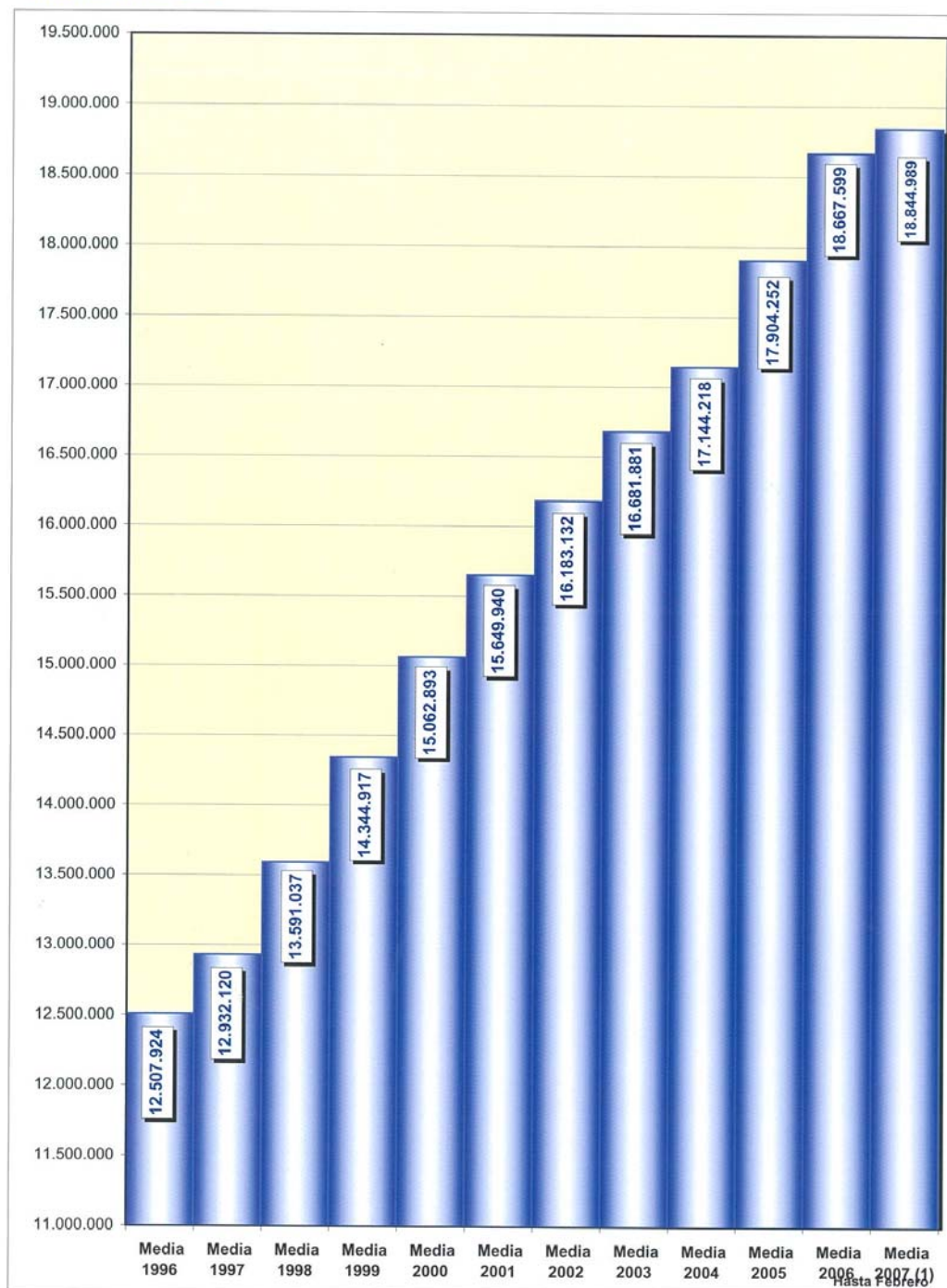
Encuesta de Población activa (INE/EPA)	IV Trimestre 06	
. Ocupados	"	20.001,8 Miles
. Parados	"	1.810,6 Miles
. Tasa de actividad	"	58,58
. Tasa paro	"	8,30
Paro registrado (INEM)	feb-07	2.075.275
Contratos registrados (INEM)	feb-07	1.408.327
Salario Mínimo Interprofesional	2007	570,60 Euros/Mes
IPC	feb-07	0,1
IPC interanual	"	2,4

EVOLUCIÓN DE LA AFILIACION A LA SEGURIDAD SOCIAL



EVOLUCIÓN DE LA AFILIACIÓN A LA SEGURIDAD SOCIAL

. MEDIAS ANUALES



EVOLUCIÓN, POR GÉNERO, DE LOS AFILIADOS OCUPADOS TOTAL SISTEMA

Datos Provisionales

	HOMBRES		MUJERES		TOTAL	VARIACIÓN INTERANUAL EN %	
	Número	% s/total	Número	% s/total		Hombres	Mujeres
31.12.97	8.328.448	63,92%	4.700.984	36,08%	13.029.432	-	-
31.12.98	8.777.806	63,53%	5.038.488	36,47%	13.816.294	5,40	7,18
31.12.99	9.157.039	62,81%	5.421.287	37,19%	14.578.326	4,32	7,60
31.12.00	9.446.100	62,00%	5.790.118	38,00%	15.236.218	3,16	6,80
31.12.01	9.644.859	61,24%	6.103.893	38,76%	15.748.752	2,10	5,42
31.12.02	9.813.202	60,62%	6.375.188	39,38%	16.188.390	1,75	4,44
31.12.03	9.941.653	59,93%	6.647.908	40,07%	16.589.561	1,31	4,28
31.12.04	10.217.814	59,54%	6.944.106	40,46%	17.161.920	2,78	4,46
31.12.05	10.674.677	58,79%	7.481.505	41,21%	18.156.182	4,47	7,74
2006							
31-ene	10.713.148	59,11%	7.410.693	40,89%	18.123.841	4,19	7,31
28-feb	10.777.751	59,09%	7.461.215	40,91%	18.238.966	4,28	7,29
Medios Febrero	10.802.607	59,08%	7.481.109	40,92%	18.283.716	4,33	7,41
31-mar	10.837.524	59,03%	7.522.512	40,97%	18.360.036	4,47	7,32
Medios Marzo	10.869.348	59,04%	7.540.794	40,96%	18.410.142	4,51	7,31
30-abr	10.932.490	58,91%	7.626.688	41,09%	18.559.178	4,46	7,25
Medios Abril	10.915.442	58,94%	7.603.495	41,06%	18.518.937	4,27	7,14
31-may	10.986.044	58,94%	7.654.287	41,06%	18.640.331	3,81	6,22
Medios Mayo	11.006.022	58,89%	7.683.634	41,11%	18.689.656	4,07	6,59
30-jun	11.040.988	59,22%	7.601.870	40,78%	18.642.858	3,01	5,24
Medios Junio	11.084.391	58,95%	7.718.515	41,05%	18.802.906	3,43	5,75
31-jul	11.094.256	59,10%	7.676.911	40,90%	18.771.167	2,61	4,52
Medios Julio	11.172.067	59,04%	7.751.368	40,96%	18.923.435	2,87	4,88
31-ago	10.981.503	59,09%	7.602.049	40,91%	18.583.552	2,58	4,66
Medios Agosto	11.055.974	58,95%	7.699.497	41,05%	18.755.471	2,47	4,40
30-sep	11.061.659	58,79%	7.752.409	41,21%	18.814.068	2,72	4,39
Medios Septiembre	11.049.112	58,88%	7.716.746	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	11.071.918	58,63%	7.812.197	41,37%	18.884.115	2,42	4,55
Medios Noviembre	11.090.885	58,64%	7.821.028	41,36%	18.911.913	2,36	4,46
31-dic	10.946.484	58,32%	7.823.775	41,68%	18.770.259	2,55	4,57
Medios Diciembre	11.053.606	58,44%	7.861.801	41,56%	18.915.407	2,45	4,51
2007							
31-ene	11.001.197	58,65%	7.755.861	41,35%	18.757.058	2,69	4,66
Medios Enero	10.996.854	58,56%	7.781.743	41,44%	18.778.597	2,73	4,58
28-feb	11.063.402	58,62%	7.808.187	41,38%	18.871.589	2,65	4,65
Medios Febrero	11.087.117	58,61%	7.830.903	41,39%	18.918.020	2,63	4,68

VARIACIÓN INTERANUAL DE LA AFILIACIÓN MEDIA DURANTE EL AÑO 2007



**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	248.655	826.139	1.074.794	20,95	15,12	16,42
31.12.05	284.149	1.404.449	1.688.598	14,27	70,00	57,11
2006						
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	358.782	1.521.919	1.880.701	22,77	5,60	8,49
31-dic	350.298	1.473.676	1.823.974	23,28	4,93	8,02
2007						
31-ene	581.227	1.266.216	1.847.443	99,84	-9,90	8,92
28-feb	594.596	1.281.805	1.876.401	100,38	-10,05	8,98
31-mar						
30-abr						
31-may						
30-jun						
31-jul						
31-ago						
30-sep						
31-oct						
30-nov						
31-dic						

Nota: En Mayo de 2004 se incorporan 10 nuevos países a la Unión Europea.

En Enero de 2007 se incorporan 2 nuevos países a la Unión Europea Bulgaria y Rumanía.

**EVOLUCION DEL NUMERO AFILIADOS A LA SEGURIDAD SOCIAL
TOTAL SISTEMA**

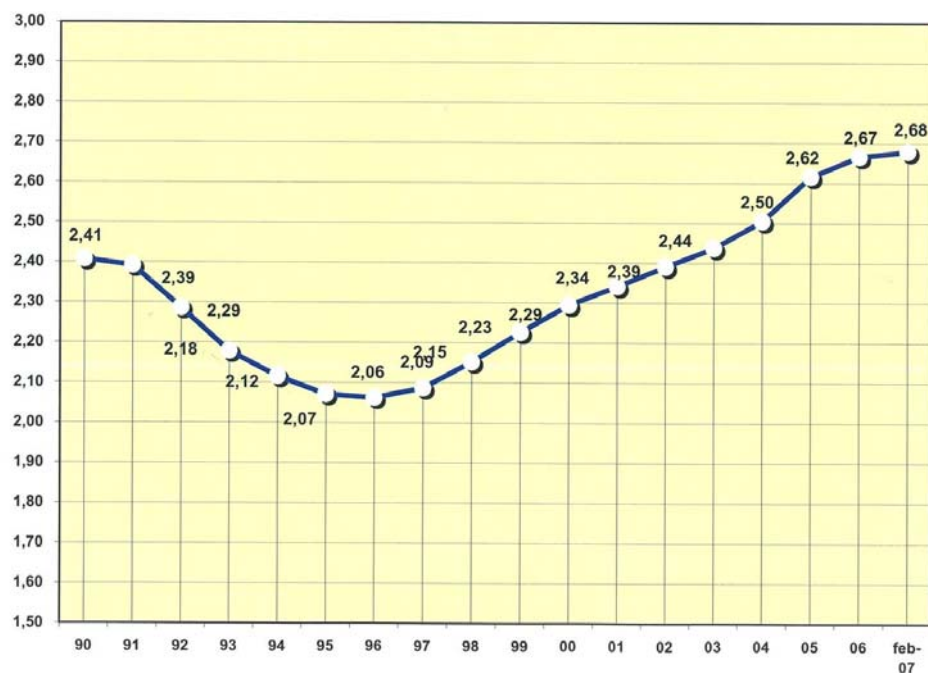
	AFILIADOS OCUPADOS	AFILIADOS EN DESEMPLEO	TOTAL AFILIADOS
1985	10.613.195	1.162.812	11.776.007
1986	10.906.691	1.176.752	12.083.443
1987	11.291.912	1.072.817	12.364.729
1988	11.776.913	1.096.003	12.872.916
1989	12.304.350	1.094.136	13.398.486
1990	12.587.744	1.310.779	13.898.523
1991	12.614.031	1.532.417	14.146.448
1992	12.234.096	1.607.685	13.841.781
1993	11.916.436	1.736.397	13.652.833
1994	12.109.602	1.410.066	13.519.668
1995	12.300.791	1.194.809	13.495.600
1996	12.534.661	1.152.362	13.687.023
1997	13.029.432	1.034.695	14.064.127
1998	13.816.294	914.356	14.730.650
1999	14.578.326	853.664	15.431.990
2000	15.236.218	863.763	16.099.981
2001	15.748.752	920.661	16.669.413
2002	16.188.390	1.000.967	17.189.357
2003	16.589.561	1.073.834	17.663.395
2004	17.161.920	1.121.015	18.282.935
2005			
Enero	17.188.173	1.133.139	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
2006			
Enero	18.123.841	1.200.352	19.324.193
Febrero	18.238.966	1.204.341	19.443.307
Marzo	18.360.036	1.154.638	19.514.674
Abril	18.559.178	1.094.169	19.653.347
Mayo	18.640.331	1.075.756	19.716.087
Junio	18.642.858	1.074.040	19.716.898
Julio	18.771.167	1.132.430	19.903.597
Agosto	18.583.552	1.174.412	19.757.964
Septiembre	18.814.068	1.111.740	19.925.808
Octubre	18.767.751	1.126.735	19.894.486
Noviembre	18.884.115	1.188.410	20.072.525
Diciembre	18.737.414	1.209.077	19.946.491
2007			
Enero	18.757.058	1.209.077 (1)	19.966.135
Febrero	18.871.589	1.209.077 (1)	20.080.666
Marzo			
Abril			
Mayo			
Junio			
Julio			
Agosto			
Septiembre			
Octubre			
Noviembre			
Diciembre			

(1) A diciembre 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
2006	18.770.259	1.209.077	19.979.336	7.494.385	2,67
feb-07	18.871.589	1.209.077 (1)	20.080.666	7.495.983	2,68

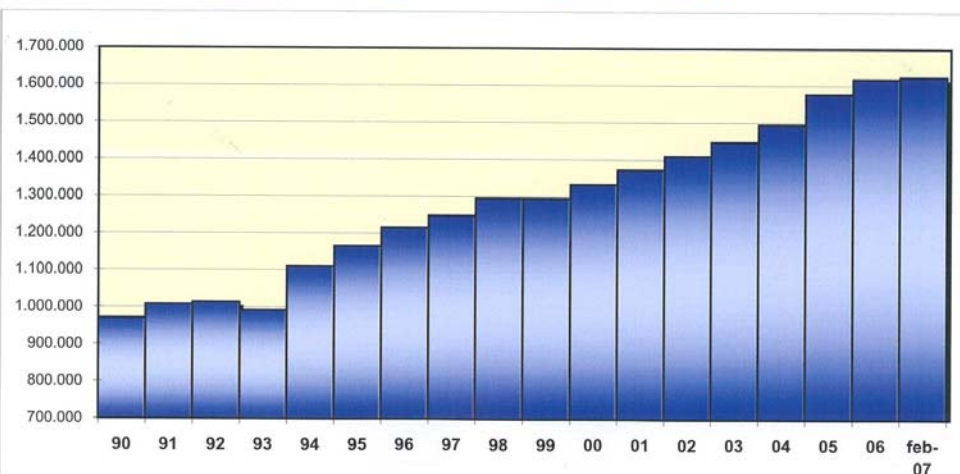
(1) A diciembre de 2006



EVOLUCION DE LAS EMPRESAS EN ALTA DE LA SEGURIDAD SOCIAL

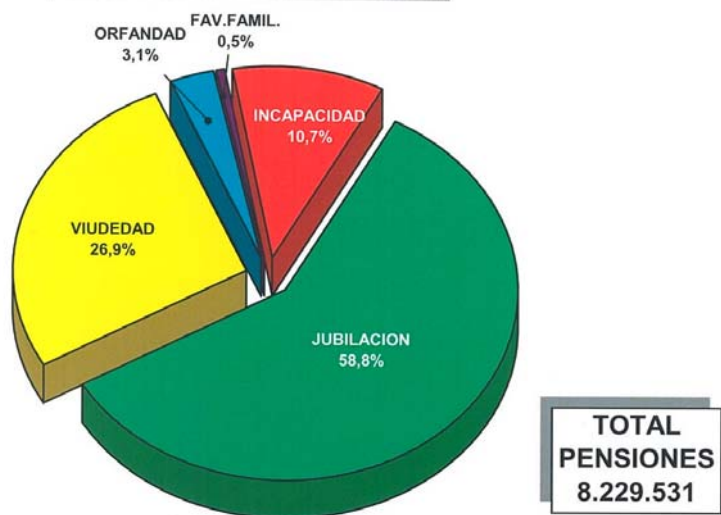
A 31 de diciembre

	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
2006	1.606.007	11.518	97	1.617.622	40.657	2,58
feb-07	1.612.692	11.524	99	1.624.315		



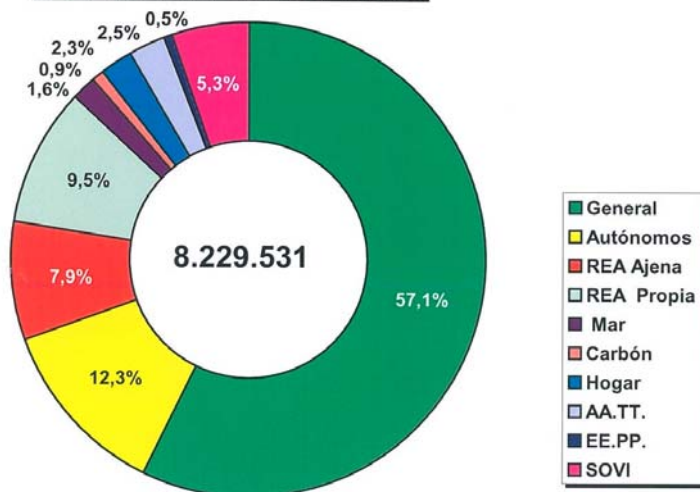
DISTRIBUCION DEL NUMERO DE PENSIONES POR CLASES

1 DE FEBRERO DE 2007

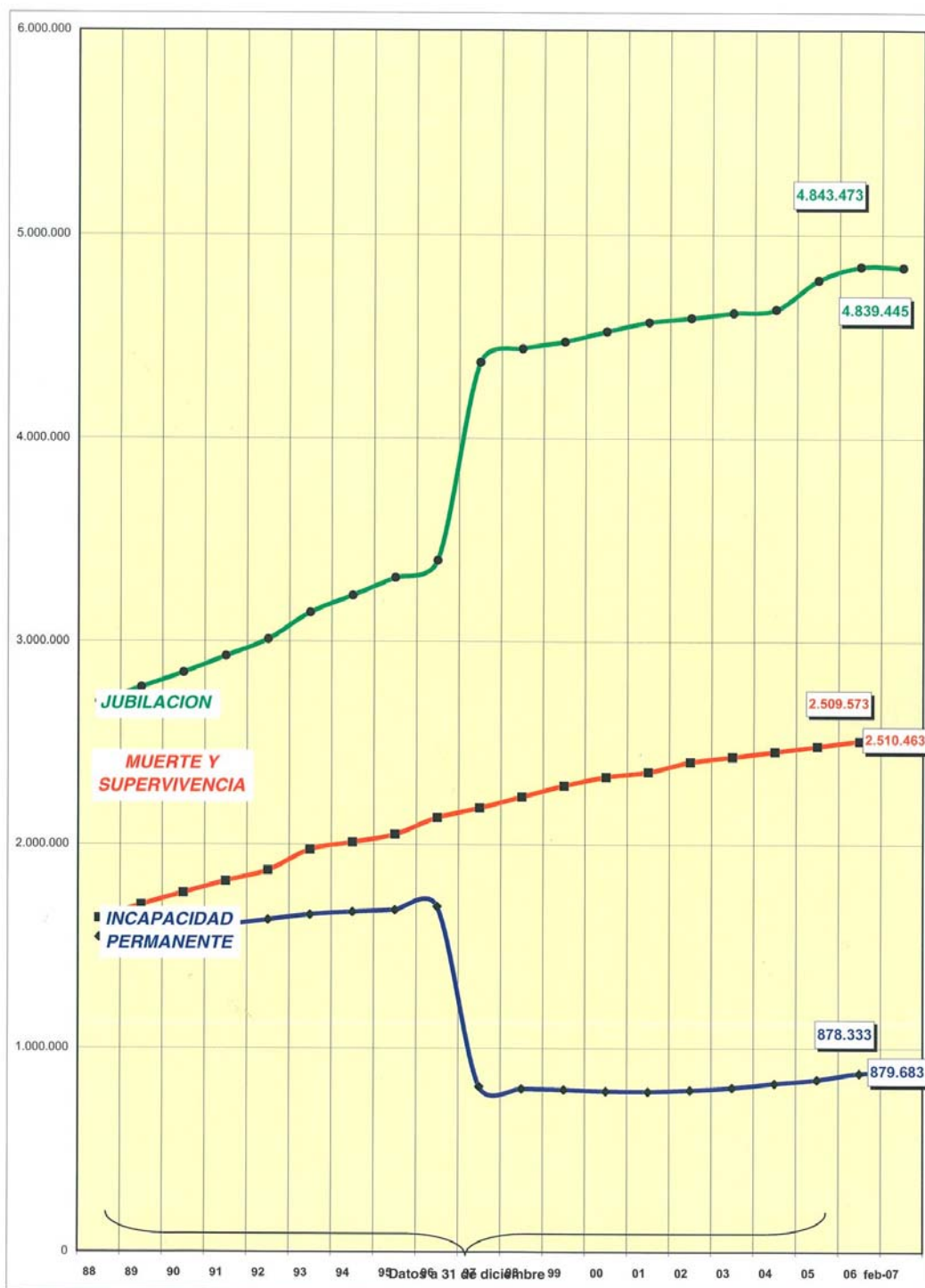


DISTRIBUCION DEL NUMERO DE PENSIONES POR REGIMENES

1 DE FEBRERO DE 2007

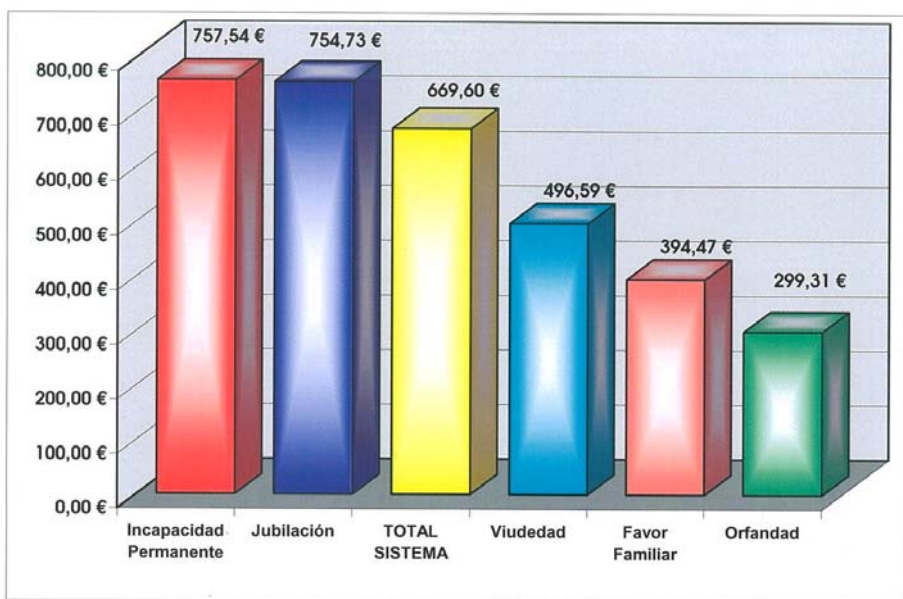


EVOLUCION DEL NUMERO DE PENSIONES. (POR CLASES)



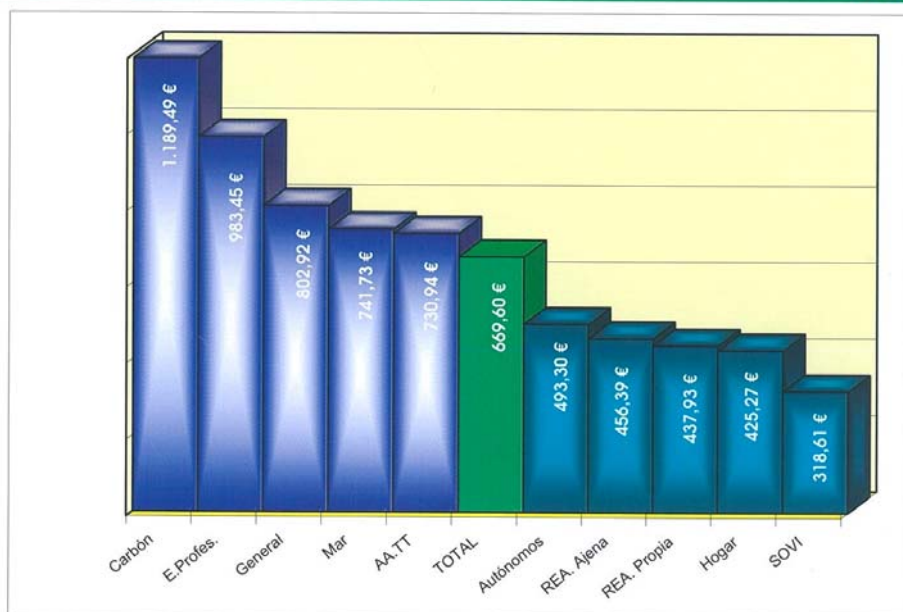
IMPORTE DE LA PENSION MEDIA (POR CLASES)

1-feb-07



IMPORTE DE LA PENSION MEDIA (POR REGIMENES)

1-feb-07



EVOLUCION DE LA PENSION MEDIA MENSUAL TOTAL SISTEMA
DISTRIBUCION POR CLASES

Importe en Euros y a 31 de Diciembre

AÑOS	INCAPACIDAD PERMANENTE	JUBILACION	VIUDEDAD	ORFANDAD	FAVOR FAMILIAR	TOTAL
1990	284,33	308,07	188,76	157,84	190,59	267,23
1991	309,89	335,32	208,79	168,84	204,10	291,58
1992	335,41	361,88	229,53	179,28	217,70	315,86
1993	361,36	392,82	246,46	189,34	183,75	340,65
1994	380,49	416,39	258,36	196,48	193,56	359,81
1995	403,64	443,96	273,07	205,11	203,74	382,57
1996	428,83	472,57	288,52	174,63	209,54	404,28
1997	472,25	478,90	297,83	181,40	218,04	420,70
1998	493,70	496,63	307,27	186,14	226,09	435,46
1999	514,98	513,73	316,50	190,51	234,77	449,43
2000	543,25	539,19	333,15	200,54	249,16	471,79
2001	577,99	569,16	350,92	212,57	267,77	498,36
2002	606,00	592,34	370,06	220,37	280,56	519,36
2003	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
2006	736,57	729,32	478,81	287,92	379,69	647,26
1-2-07	757,54	754,73	496,59	299,31	394,47	669,60

II. Incremento Interanual en %

AÑOS	INCAPACIDAD PERMANENTE	JUBILACION	VIUDEDAD	ORFANDAD	FAVOR FAMILIAR	TOTAL
1991	8,99	8,84	10,61	6,97	7,09	9,11
1992	8,24	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
2006	4,82	5,90	5,26	6,10	7,02	5,74
1-2-07 (*)	4,14	5,14	4,51	5,32	6,30	4,98

(*) Incremento sobre mismo período de 2006

**EVOLUCION DE LA PENSION MEDIA MENSUAL
DE INCAPACIDAD PERMANENTE**

I. Importe en Euros

	General	Autó- nomos	REA		Trab. Mar	Minería Carbón	Emp. Hogar	Accid. Trabajo	Enferm. Profes.	SOVI	TOTAL SISTEMA
			C. Ajena	C. Propia							
1980	121,90	92,37	94,13	86,70	126,58	120,33	91,24	73,21	131,46	67,37	97,68
1981	143,29	105,73	109,00	100,16	146,68	142,27	105,77	86,72	155,49	77,43	114,35
1982	165,15	118,12	122,89	112,17	166,30	170,04	118,80	99,50	179,64	84,49	130,91
1983	190,26	136,74	142,27	130,92	189,86	200,62	136,86	120,76	209,89	96,16	152,93
1984	213,02	149,01	154,04	142,09	211,73	231,89	147,47	136,52	239,64	102,80	170,27
1985	232,09	161,95	165,80	153,16	228,61	261,87	158,88	151,72	268,94	109,01	185,78
1986	255,09	177,33	181,61	167,10	249,97	301,21	172,72	171,15	308,49	116,78	204,75
1987	273,06	189,34	193,72	178,18	265,28	334,14	183,44	188,09	344,64	122,07	219,88
1988	290,81	202,13	205,85	189,61	279,15	367,00	193,90	206,17	384,28	127,57	235,31
1989	315,03	219,15	222,51	204,69	300,06	408,66	207,24	229,42	429,06	134,24	255,68
1990	348,94	242,18	245,29	225,78	329,31	465,81	227,64	262,41	493,78	146,92	284,33
1991	381,15	260,08	263,71	242,21	354,17	521,37	244,12	295,11	553,27	155,05	309,89
1992	413,74	276,07	280,20	257,13	376,77	576,12	259,16	329,16	619,89	162,50	335,41
1993	446,32	291,15	295,83	271,45	398,48	626,72	273,30	364,26	685,26	169,66	361,36
1994	470,40	301,13	306,31	281,66	415,72	672,25	283,36	393,33	731,63	174,77	380,49
1995	499,17	315,19	318,85	294,15	434,07	722,25	296,29	426,60	783,18	181,40	403,64
1996	529,44	332,05	332,56	307,88	455,98	775,47	309,50	460,62	834,69	188,56	428,83
1997	575,52	331,55	312,23	274,51	481,54	726,11	287,90	557,93	820,04	192,67	472,25
1998	595,37	347,28	319,08	281,39	495,07	770,38	293,64	587,35	840,04	196,31	493,70
1999	614,91	362,48	325,81	288,74	510,02	811,08	299,11	615,89	862,72	199,45	514,98
2000	642,63	382,77	336,74	300,07	531,60	863,10	310,36	650,75	889,55	206,83	543,25
2001	678,13	406,13	350,55	314,72	559,12	925,70	324,15	694,27	911,96	214,47	577,99
2002	705,78	424,97	360,72	325,89	579,33	972,31	333,30	727,22	931,28	220,53	606,00
2003	740,92	451,31	375,48	342,18	610,57	1.032,24	346,11	770,01	955,81	229,15	641,23
2004	770,84	475,64	386,65	356,94	637,00	1.081,40	355,60	804,04	970,55	239,27	671,21
2005	804,60	504,47	408,85	377,51	666,59	1.136,41	386,24	842,72	988,91	297,43	702,69
2006	837,48	532,71	425,34	397,57	694,81	1.190,91	403,86	881,81	1.011,70	312,15	736,57
1-2-07	860,45	548,52	439,55	410,82	713,33	1.224,78	419,00	903,97	1.035,63	325,10	757,54

II. Incremento Interanual en %

	General	Autó- nomos	REA		Trab. Mar	Minería Carbón	Emp. Hogar	Accid. Trabajo	Enferm. Profes.	SOVI	TOTAL SISTEMA
			C. Ajena	C. Propia							
1981	17,55	14,46	15,80	15,53	15,88	18,22	15,92			14,92	17,07
1982	15,26	11,72	12,75	11,99	13,37	19,52	12,33			9,12	14,47
1983	15,20	15,76	15,76	16,72	14,17	17,99	15,20			13,81	16,82
1984	11,96	8,98	8,28	8,53	11,52	15,58	7,76			6,91	11,34
1985	8,96	8,68	7,63	7,79	7,97	12,93	7,74			6,04	9,11
1986	9,91	9,50	9,54	9,10	9,35	15,02	8,72			7,12	10,21
1987	7,04	6,78	6,67	6,63	6,12	10,93	6,20			4,53	7,39
1988	6,50	6,75	6,26	6,41	5,23	9,84	5,70			4,50	7,02
1989	8,33	8,42	8,10	7,95	7,49	11,35	6,88			5,23	8,66
1990	10,76	10,51	10,24	10,30	9,75	13,98	9,84			9,44	11,21
1991	9,23	7,39	7,51	7,28	7,55	11,93	7,24			5,53	8,99
1992	8,55	6,15	6,26	6,16	6,38	10,50	6,16			4,80	8,24
1993	7,88	5,46	5,58	5,57	5,76	8,78	5,46			4,41	7,74
1994	5,39	3,43	3,54	3,76	4,33	7,26	3,68			3,01	5,29
1995	6,12	4,67	4,09	4,44	4,42	7,44	4,56			3,79	6,08
1996	6,06	5,35	4,30	4,67	5,05	7,37	4,46			3,95	6,24
1997	8,70	-0,15	-6,12	-10,84	5,60	-6,37	-6,98			2,18	10,13
1998	3,45	4,75	2,20	2,51	2,81	6,10	1,99	5,27	2,44	1,89	4,54
1999	3,28	4,38	2,11	2,61	3,02	5,28	1,86	4,86	2,70	1,60	4,31
2000	4,51	5,60	3,35	3,92	4,23	6,41	3,76	5,66	3,11	3,70	5,49
2001	5,52	6,10	4,10	4,88	5,18	7,25	4,44	6,69	2,52	3,70	6,39
2002	4,08	4,64	2,90	3,55	3,62	5,04	2,82	4,75	2,12	2,83	4,85
2003	4,98	6,20	4,09	5,00	5,39	6,16	3,84	5,88	2,63	3,91	5,81
2004	4,04	5,39	2,97	4,31	4,33	4,76	2,74	4,42	1,54	4,42	4,68
2005	4,38	6,06	5,74	5,76	4,65	5,09	8,62	4,81	1,89	24,31	4,69
2006	4,09	5,60	4,03	5,31	4,23	4,80	4,56	4,64	2,30	4,95	4,82
1-2-07 (*)	3,45	4,89	3,36	4,59	3,27	4,02	3,84	3,94	1,83	4,01	4,14

(*) Incremento sobre mismo período de 2006

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	93,96			65,15	101,23
1981	150,33	107,43	108,96	107,39	148,47	219,18	106,14			75,01	117,84
1982	173,19	118,75	121,13	118,94	172,92	255,64	116,82			81,50	133,62
1983	200,88	129,24	140,38	137,72	199,53	293,38	134,58			92,18	154,36
1984	233,32	140,61	153,67	150,10	232,07	345,25	144,68			98,38	175,77
1985	261,02	161,05	167,83	163,14	265,08	391,97	155,43			104,41	197,01
1986	288,50	176,31	184,45	178,10	295,94	439,44	167,00			112,12	218,70
1987	311,06	188,45	197,43	189,92	319,08	470,95	176,26			117,70	236,70
1988	332,31	201,74	210,94	202,37	348,88	507,92	187,49			123,56	255,04
1989	359,57	218,70	228,96	218,49	379,68	549,81	200,68			130,43	277,89
1990	394,60	242,04	252,61	240,77	419,34	609,71	221,44			143,91	308,07
1991	427,72	259,77	270,65	257,54	458,18	669,26	234,68			153,24	335,32
1992	459,52	276,76	287,24	272,66	492,30	720,29	246,66			162,33	361,88
1993	502,76	293,40	303,11	287,32	528,14	772,04	258,85			171,76	392,82
1994	524,73	306,10	314,38	297,81	555,88	816,90	267,67			178,88	416,39
1995	557,75	320,59	327,61	310,56	586,47	871,97	279,16			188,45	443,96
1996	591,14	338,87	343,12	325,06	620,11	933,80	291,22			198,64	472,57
1997	600,98	348,36	354,70	332,52	615,01	978,05	309,13	370,63	925,84	206,08	478,90
1998	623,26	358,43	362,66	339,83	636,08	1.021,22	314,79	393,49	962,51	212,75	496,63
1999	645,28	370,28	369,93	346,96	656,50	1.062,60	319,97	415,68	995,87	219,08	513,73
2000	675,81	389,85	384,79	361,85	685,94	1.116,73	333,53	445,83	1.038,62	230,21	539,19
2001	713,95	411,35	400,61	377,45	723,02	1.182,30	346,62	481,49	1.097,11	241,85	569,16
2002	743,06	427,60	411,32	388,13	752,03	1.236,74	355,13	512,58	1.144,93	251,67	592,34
2003	783,94	449,75	427,01	403,64	791,82	1.311,49	367,92	550,85	1.208,76	264,78	625,28
2004	820,10	469,23	438,63	415,10	825,02	1.375,37	376,99	583,79	1.265,36	279,18	654,90
2005	868,40	499,43	461,31	437,17	867,19	1.450,53	397,01	635,06	1.323,30	296,21	688,68
2006	917,88	529,95	484,77	459,97	910,28	1.528,77	417,44	682,19	1.384,36	310,13	729,32
1-2-07	947,10	550,90	506,08	479,75	939,08	1.572,47	436,42	704,78	1.419,83	322,82	754,73

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	16,64	10,06			8,65	13,39
1983	15,99	8,83	15,89	15,79	15,39	14,76	15,20			13,11	15,52
1984	16,15	8,79	9,46	8,99	16,31	17,68	7,50			6,72	13,87
1985	11,87	14,54	9,22	8,68	14,22	13,53	7,43			6,13	12,08
1986	10,53	9,48	9,90	9,17	11,64	12,11	7,45			7,39	11,01
1987	7,82	6,88	7,03	6,64	7,82	7,17	5,55			4,98	8,23
1988	6,83	7,05	6,85	6,56	9,34	7,85	6,37			4,97	7,75
1989	8,20	8,41	8,54	7,96	8,83	8,25	7,04			5,56	8,96
1990	9,74	10,67	10,33	10,20	10,45	10,89	10,34			10,34	10,86
1991	8,39	7,33	7,14	6,96	9,26	9,77	5,98			6,48	8,84
1992	7,43	6,54	6,13	5,87	7,45	7,62	5,10			5,93	7,92
1993	9,41	6,01	5,52	5,38	7,28	7,19	4,94			5,81	8,55
1994	4,37	4,33	3,72	3,65	5,25	5,81	3,41			4,14	6,00
1995	6,29	4,73	4,21	4,28	5,50	6,74	4,30			5,35	6,62
1996	5,99	5,70	4,73	4,67	5,74	7,09	4,32			5,41	6,44
1997	1,66	2,80	3,37	2,29	-0,82	4,74	6,15			3,75	1,34
1998	3,71	2,89	2,25	2,20	3,43	4,41	1,83	6,17	3,96	3,23	3,70
1999	3,53	3,31	2,01	2,10	3,21	4,05	1,64	5,64	3,47	2,98	3,44
2000	4,73	5,29	4,01	4,29	4,48	5,09	4,24	7,25	4,29	5,08	4,96
2001	5,64	5,52	4,11	4,31	5,41	5,87	3,92	8,00	5,63	5,05	5,56
2002	4,08	3,95	2,67	2,83	4,01	4,60	2,45	6,46	4,36	4,06	4,07
2003	5,50	5,18	3,81	3,99	5,29	6,04	3,60	7,47	5,57	5,21	5,56
2004	4,61	4,33	2,72	2,84	4,19	4,87	2,46	5,98	4,68	5,44	4,74
2005	5,89	6,44	5,17	5,32	5,11	5,46	5,31	8,78	4,58	6,10	5,16
2006	5,70	6,11	5,08	5,21	4,97	5,39	5,15	7,42	4,61	4,70	5,90
1-2-07 (*)	4,92	5,32	4,35	4,47	4,23	4,58	4,35	6,27	3,70	3,88	5,14

(*) Incremento sobre mismo periodo de 2006

EVOLUCION DE LA PENSION MEDIA MENSUAL DE VIUDEDAD

I. Importe en Euros

	General	Autó-nomos	REA		Trab. Mar	Minería Carbón	Emp. Hogar	Accid. Trabajo	Enferm. Profes.	SOVI	TOTAL SISTEMA
			C. Ajena	C. Propia							
1980	70,93	66,67	67,27	68,02	72,38	63,91	67,36	78,68	72,60	52,80	67,48
1981	79,88	74,44	73,92	72,72	82,00	74,63	72,53	90,60	83,23	60,69	75,78
1982	89,54	81,69	81,15	78,37	91,70	84,52	79,54	101,99	93,59	65,07	84,01
1983	103,48	93,88	93,69	89,14	105,50	95,68	90,71	116,58	107,74	72,51	96,62
1984	114,25	101,23	101,17	95,52	114,01	106,50	94,39	128,66	118,41	76,83	105,67
1985	125,37	108,93	108,77	101,46	123,03	118,48	95,07	141,85	129,66	80,84	114,96
1986	138,52	118,13	118,00	109,36	134,18	132,32	101,24	156,67	142,83	85,70	126,10
1987	149,57	125,38	125,09	115,41	143,16	143,38	106,16	169,14	154,39	89,56	135,43
1988	163,57	136,17	137,10	125,13	155,60	154,07	112,28	184,04	169,52	93,46	147,83
1989	186,04	155,43	159,06	142,76	176,96	169,71	121,44	205,25	193,84	97,44	168,01
1990	208,89	173,49	178,32	158,07	197,84	190,39	133,16	230,18	218,67	112,13	188,76
1991	230,95	189,86	197,28	172,95	218,71	229,59	143,29	254,47	242,94	122,05	208,79
1992	253,32	207,05	217,42	188,42	240,22	253,78	152,77	279,29	268,35	133,67	229,53
1993	273,07	217,14	228,95	197,80	254,72	272,16	159,57	299,14	287,52	141,41	246,46
1994	286,85	224,50	237,53	204,54	266,20	287,97	164,91	314,77	302,72	146,82	258,36
1995	303,45	234,58	249,05	213,44	280,31	307,32	172,17	333,46	322,20	154,45	273,07
1996	320,96	245,31	260,71	222,93	295,02	327,78	178,52	349,66	343,25	162,50	288,52
1997	332,20	246,15	267,05	227,73	304,10	343,09	181,34	366,11	359,29	168,28	297,83
1998	342,89	250,76	272,76	232,22	312,37	357,54	183,66	378,74	374,61	173,81	307,27
1999	353,40	256,23	278,19	236,84	321,49	372,72	186,18	391,19	390,41	180,23	316,50
2000	371,16	269,09	292,83	247,93	338,20	394,77	192,10	411,34	414,34	190,62	333,15
2001	391,28	281,88	305,24	258,60	355,00	418,47	199,36	433,00	439,45	201,32	350,92
2002	413,68	294,09	315,29	268,30	373,08	446,72	208,09	461,84	467,91	211,23	370,06
2003	446,60	311,32	330,29	283,69	400,08	489,76	223,05	499,28	512,46	224,03	397,95
2004	490,74	334,64	345,36	301,40	433,68	547,61	244,04	548,68	570,72	238,61	434,30
2005	513,05	347,01	360,76	315,38	453,11	579,96	250,50	575,45	607,27	253,93	454,90
2006	538,38	364,95	380,31	332,25	476,65	612,03	258,70	604,00	644,87	269,44	478,81
1-2-07	556,91	379,89	399,14	347,02	494,84	632,19	266,32	623,60	667,05	279,64	496,59

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	12,63	11,66	9,90	6,91	13,29	16,78	7,67			14,95	12,31
1982	12,09	9,74	9,77	7,78	11,84	13,25	9,66			7,21	10,86
1983	15,57	14,93	15,45	13,73	15,05	13,20	14,05			11,44	15,02
1984	10,41	7,82	7,99	7,16	8,07	11,31	4,05			5,95	9,36
1985	9,74	7,61	7,51	6,22	7,91	11,25	0,72			5,23	8,79
1986	10,49	8,45	8,49	7,78	9,06	11,68	6,49			6,01	9,70
1987	7,97	6,14	6,01	5,53	6,69	8,36	4,86			4,50	7,40
1988	9,36	8,60	9,60	8,42	8,69	7,45	5,77			4,35	9,16
1989	13,74	14,15	16,02	14,09	13,73	10,15	8,16			4,26	13,65
1990	12,28	11,62	12,11	10,72	11,80	12,19	9,65			15,08	12,35
1991	10,56	9,43	10,63	9,42	10,55	20,59	7,61			8,85	10,61
1992	9,69	9,06	10,21	8,94	9,84	10,53	6,61			9,51	9,93
1993	7,80	4,87	5,30	4,98	6,03	7,24	4,46			5,79	7,37
1994	5,04	3,39	3,75	3,41	4,51	5,81	3,34			3,83	4,83
1995	5,79	4,49	4,85	4,35	5,30	6,72	4,41			5,20	5,69
1996	5,77	4,57	4,68	4,45	5,25	6,66	3,69			5,21	5,66
1997	3,50	0,34	2,43	2,15	3,08	4,67	1,58			3,56	3,22
1998	3,22	1,87	2,14	1,97	2,72	4,21	1,28	3,45	4,26	3,29	3,17
1999	3,07	2,18	1,99	1,99	2,92	4,24	1,37	3,29	4,22	3,69	3,01
2000	5,02	5,02	5,26	4,68	5,20	5,92	3,18	5,15	6,13	5,76	5,26
2001	5,42	4,75	4,24	4,31	4,97	6,00	3,78	5,27	6,06	5,61	5,33
2002	5,73	4,33	3,29	3,75	5,09	6,75	4,38	6,66	6,48	4,93	5,45
2003	7,96	5,86	4,76	5,74	7,24	9,63	7,19	8,11	9,52	6,06	7,54
2004	9,88	7,49	4,56	6,24	8,40	11,81	9,41	9,89	11,37	6,51	9,13
2005	4,55	3,70	4,46	4,64	4,48	5,91	2,85	4,88	6,40	6,42	4,74
2006	4,94	5,17	5,42	5,35	5,20	5,53	3,27	4,96	6,19	6,11	5,26
1-2-07 (*)	4,19	4,45	4,70	4,60	4,45	4,79	2,50	4,27	5,38	5,32	4,51

(*) Incremento sobre mismo período de 2006

EJECUCION DEL PRESUPUESTO DE INGRESOS

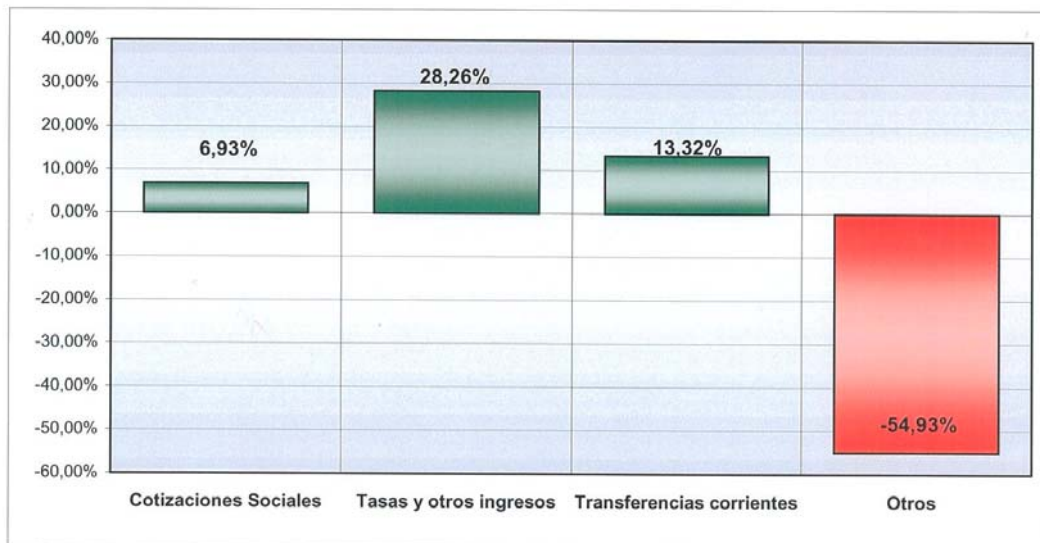
AGREGADO DE ENTIDADES Y TESORERÍA GENERAL DE LA SEGURIDAD SOCIAL

ACUMULADO AL MES DE ENERO

(Millones de Euros.)

CLASIFICACION ECONOMICA	PREVISIONES DE INGRESOS 2.007	DERECHOS RECONOCIDOS HASTA ENERO 2007	% DE EJECUCION	TASAS VARIACION RESPECTO AÑO ANTERIOR
Cotizaciones Sociales	87.002,80	7.369,83	8,47%	6,93%
Tasas y otros ingresos	583,86	73,48	12,59%	28,26%
Transferencias corrientes	9.235,54	806,29	8,73%	13,32%
Otros	2.459,46	175,45	7,13%	-54,93%
Activos, pasivos financieros y remanentes tesorería	73,23	0,37	0,51%	-5,13%
TOTAL	99.354,89	8.425,42	8,48%	4,65%

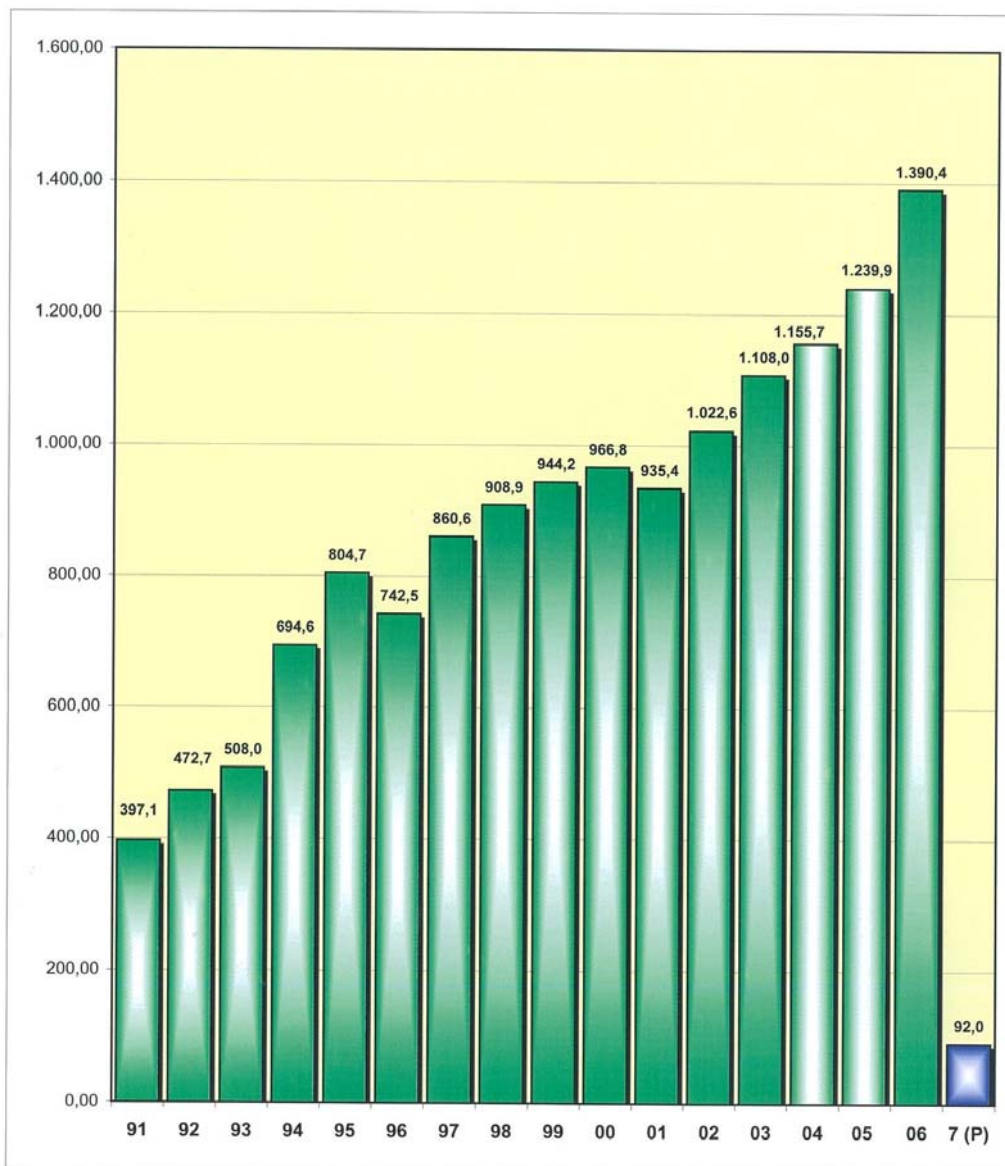
VARIACIÓN INTERANUAL EN %



EVOLUCION DE LA RECAUDACION EN VIA EJECUTIVA

ene-07

En millones de euros



(P) Provisional

EJECUCION DEL PRESUPUESTO DE GASTOS

AGREGADO DE ENTIDADES Y TESORERÍA GENERAL DE LA SEGURIDAD SOCIAL

ACUMULADO A FEBRERO 2007

(Millones de Euros.)

CLASIFICACION ECONOMICA	PRESUPUESTO 2007	DERECHOS RECONOCIDOS HASTA FEBRERO 2007	% DE EJECUCION	TASAS VARIACION RESPECTO AÑO ANTERIOR
Prestaciones Económicas	90.205,62	11.989,23	13,29%	6,38%
- Pensiones contributivas	80.103,52	10.946,90	13,67%	6,82%
- Pensiones no contributivas	1.971,92	285,77	14,49%	1,85%
- Incapacidad temporal	3.813,30	162,60	4,26%	-3,05%
- Maternidad	1.691,82	198,80	11,75%	14,54%
- P.F. por hijo a cargo	242,24	113,58	46,89%	-6,58%
- P.F. por hijo a cargo discapacitado	693,16	134,59	19,42%	4,79%
Asistencia Sanitaria	295,80	25,47	8,61%	7,34%
Servicios Sociales	746,31	25,99	3,48%	0,04%
- LISMI	75,64	11,46	15,15%	-13,05%
Tesorería e Informática	8.107,16	93,92	1,16%	0,18%
- Activos financieros afectos a fondos	6.401,29			
TOTAL	99.354,89	12.134,61	12,21%	6,32%

PRESTACIONES ECONÓMICAS. (Variación Interanual en %)

