

ACTUALIDAD
INTERNACIONAL
SOCIOLABORAL

Nº 106

>Septiembre 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 septiembre, 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 **Dinamarca** que expone los tres planes presentados por el Gobierno danés a finales de agosto, con la finalidad de asegurar el Estado de bienestar y una economía sostenible: la reforma de la calidad de los servicios públicos, el Plan Económico 2015 y el Plan para la reducción de los impuestos sobre la renta; de **Francia** se inserta información sobre la presentación por el presidente Sarkozy, en el Senado, de un importante programa de reformas sociales; de **Italia** se publican dos documentos: el primero contiene comentarios generales sobre la actualidad política, económica y social; el segundo consiste en un dossier sobre la mujer en Italia, con una aproximación a su situación sociolaboral y las medidas e instituciones existentes a favor de la igualdad; de **Ucrania** se publica un documento que analiza los resultados de las elecciones parlamentarias, recientemente celebradas; de **Grecia 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 **Francia** se inserta información sobre la creación en 2008 de nuevas franquicias médicas, anunciadas por el actual presidente de la República en la campaña electoral con el fin de equilibrar las cuentas del seguro de enfermedad y presentadas ahora con el objetivo, menos impopular, de financiar los gastos de las enfermedades vinculadas a la edad; de **Italia** se recoge un informe sobre la evolución de las pensiones de antigüedad, que en los últimos cinco años ha experimentado una marcha irregular, debido fundamentalmente a las modificaciones normativas, como la “reforma Dini”.

En el área de **Mercado de Trabajo**, en el apartado de **Empleo/Desempleo**, de **Alemania** se publican tres documentos: el primero contiene las estadísticas laborales del mes de septiembre; el segundo informa sobre la puesta en marcha, por la Agencia Federal de Empleo, de un proyecto piloto de dos años de duración, con el objetivo de estrechar la colaboración con el sector privado de intermediación laboral; el tercero recoge un balance de los resultados del acuerdo de coalición de 2005 que preveía

intensificar los esfuerzos para la inclusión laboral de las personas con discapacidad; de **EE.UU.** se inserta información sobre la situación del empleo durante el mes de septiembre; de **Italia** se publican dos documentos: el primero recoge los datos oficiales del Instituto de Estadística sobre el empleo en el segundo trimestre de 2007; el segundo trata sobre la evolución del trabajo a tiempo parcial en Italia, desde la firma de la Agenda de Lisboa en 2000, y su influencia en el incremento de la tasa de actividad femenina.

En el capítulo de **Relaciones Laborales y Condiciones de Trabajo**, en el apartado de **Relaciones Laborales**, de **Francia** se incluyen dos documentos: en el primero se analizan los aspectos fundamentales de la Ley relativa al Trabajo, el Empleo y el Poder adquisitivo, que ha sido declarada conforme a la Constitución por el Consejo Constitucional, salvo las disposiciones relativas a la aplicación retroactiva de deducciones fiscales por la compra de la vivienda habitual; en el segundo se informa del dictamen del Consejo Económico y Social sobre los recorridos profesionales, que se añade a una larga lista de reflexiones sobre el tema, con ocasión del inicio de negociaciones entre las organizaciones patronales y los sindicatos sobre la modernización del mercado de trabajo.

En el apartado de **Seguridad y Salud en el Trabajo**, de **Francia** se incluye un documento con información sobre la presentación por el ministro de Trabajo, Relaciones Sociales y Solidaridad, ante el Consejo Superior de Prevención de Riesgos Profesionales, de los objetivos del Gobierno en materia de prevención y lucha contra los riesgos profesionales.

En el capítulo de **Asuntos Sociales y Servicios Sociales**, de **Alemania** se insertan cuatro documentos: el primero es un informe que expone el funcionamiento y el estado actual de implementación de las casas multigeneracionales, programa de acción del Gobierno Federal en funcionamiento desde octubre de 2006; el segundo refleja el resultado de un estudio sobre los principales aspectos de la Iniciativa Voluntariado Ciudadano, con la que el Gobierno pretende reordenar e impulsar el voluntariado en Alemania; el tercero, informa sobre la reforma del seguro de dependencia, acordada por la coalición de Gobierno; finalmente, el cuarto resume los principales resultados del segundo informe sobre calidad y transparencia en la atención a personas dependientes, publicado por el servicio médico de los seguros de dependencia; de **Francia** se informa sobre el Subsidio de Solidaridad destinado a las Personas de Edad, que aunque se instauró por resolución de 24 de junio de 2004, no empezó a aplicarse hasta enero de 2007, con efectos retroactivos a 1 de enero de 2006; de **Italia** se recogen los datos del Informe de la Comisión Nacional de Investigación sobre la Exclusión Social, en el que llama la atención la pobreza que afecta a los tramos más jóvenes de la población.

En el capítulo de **Migraciones**, de **Alemania** se incluye un informe sobre la presentación, por la canciller Angela Merkel, del Plan Nacional de Integración, que contiene 400 medidas concretas para mejorar la integración de los inmigrantes en la sociedad.

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.

Ucrania.....	66
---------------------	-----------

- Resultados de las elecciones parlamentarias

AREA DE SEGURIDAD SOCIAL

Francia.....	71
---------------------	-----------

- Creación de nuevas franquicias médicas en 2008

Italia.....	75
--------------------	-----------

- La evolución de las pensiones de antigüedad

ÁREA DE MERCADO DE TRABAJO

EMPLEO/DESEMPLEO

Alemania.....	78
----------------------	-----------

- Datos del mercado laboral en septiembre
- La intermediación laboral privada
- La inclusión laboral de las personas con discapacidad

EE.UU.....	91
-------------------	-----------

- Situación del empleo en septiembre

Italia.....	95
--------------------	-----------

- Datos del segundo trimestre de 2007

ÁREA DE RELACIONES LABORALES Y CONDICIONES DE TRABAJO

RELACIONES LABORALES

Francia.....101

- Ley relativa al trabajo, el empleo y el poder adquisitivo
- Dictamen del Consejo Económico y Social sobre los recorridos profesionales

SEGURIDAD Y SALUD EN EL TRABAJO

Francia.....117

- Declaración gubernamental en materia de prevención de riesgos profesionales

ÁREA DE ASUNTOS SOCIALES Y SERVICIOS SOCIALES

Alemania.....121

- Iniciativa del Gobierno para la creación de “casas multigeneracionales”
- Programa para la promoción del voluntariado
- Reforma del seguro de dependencia
- Transparencia y calidad de la atención a la dependencia

Francia.....144

- Subsidio de solidaridad destinado a las personas de edad

Italia.....148

- Datos de la Comisión Nacional de Investigación sobre la Exclusión Social

AREA DE MIGRACIONES

Alemania.....154

- Plan Nacional de Integración

ESPAÑA

INDICADORES

-Indicadores de coyuntura socioeconómica- Septiembre 2007.....**163**

-Cuadros en materia de Seguridad Social -Septiembre 2007.....**165**

- * 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**

DINAMARCA

PLANES DEL GOBIERNO PARA ASEGURAR EL BIENESTAR Y UNA ECONOMÍA SOSTENIBLE

A finales de agosto de 2007, el Gobierno danés presentó 3 grandes planes para el futuro de Dinamarca. La Reforma de la Calidad de los Servicios Públicos, el Plan Económico 2015 y el Plan para la Reducción de los Impuestos sobre la Renta.

En primer lugar, la Reforma de Calidad tiene como objetivo asegurar el bienestar de los ciudadanos y mejorar las condiciones de trabajo y la satisfacción laboral de los empleados públicos que son los responsables de proporcionar el bienestar.

En segundo lugar, el Plan Económico 2015 que garantizará una base económica firme y responsable para las mejoras y las inversiones en el bienestar.

En tercer lugar, el Plan Fiscal -el único que ha sido negociado y cuenta con una mayoría política en el Parlamento- cuyo objetivo es reducir de forma adicional los impuestos. Este plan ha sido financiado dentro del marco del Plan Económico 2015.

La Reforma de Calidad, el Plan Económico 2015 y el Plan Fiscal forman parte de una serie de reformas importantes llevadas a cabo por el Gobierno danés en los últimos años. Se trata de la reforma de la estructura municipal y regional, la reforma del bienestar, que garantiza una economía sostenible a largo plazo y el mantenimiento de una tasa elevada de empleo, la reforma de globalización, que facilita a Dinamarca los beneficios de la creciente competitividad internacional, y la reducción de los impuestos sobre la renta introducidos en el 2004.

La reforma de la calidad

El sector público danés en Dinamarca funciona bien y 8 de cada diez ciudadanos está satisfecho con los servicios públicos.

No obstante y en términos generales, la sociedad de bienestar se enfrentará a importantes retos en un futuro próximo. En primer lugar, se trata de la escasez de mano de obra, ya que el 25% de los empleados públicos se jubilará en los próximos 10 años y resultará difícil encontrar sustitutos.

Al mismo tiempo, existe una creciente demanda de calidad en los servicios públicos, al mismo tiempo que aumenta la cantidad de personas mayores.

Estas son las razones fundamentales por las que el Gobierno danés ha presentado la Reforma de Calidad que asegurará la continuada innovación de todos los servicios públicos de bienestar y proporcionará al bienestar una mejora de la calidad.

La reforma de la Calidad comprende los siguientes aspectos:

- Importantes inversiones en mejoras del bienestar – Un fondo de calidad de 50.000 millones de coronas y una asignación de calidad de 10.000 millones de coronas.
- Estándares de calidad que garantizarán a los ciudadanos un elevado nivel de calidad en el marco de la tercera edad, en el cuidado a menores y en el sector de sanidad.
- Una reforma general integrada por 8 reformas importantes y un total de 180 iniciativas que garantizan a los ciudadanos un bienestar de alta calidad y excelentes puestos de empleo para los empleados públicos.

Inversiones metódicas en mejoras del bienestar: un fondo de calidad de 50.000 millones de coronas y una asignación de calidad de 10.000 millones de coronas.

El Gobierno danés ha ampliado los servicios públicos. Desde el año 2001 se han asignado 37.000 millones de coronas a los hospitales, a la sanidad, a la tercera edad, a los menores y a la enseñanza. Con la reforma de calidad, el Gobierno danés aumentará adicionalmente las inversiones en el bienestar del futuro de la siguiente forma:

- El Gobierno reservará 10.000 millones de coronas hasta el año 2011 para llevar a cabo iniciativas destinadas a la reforma de calidad, entre las que se incluyen las medidas que han sido acordadas con los agentes sociales en el Acuerdo Tripartito del verano de 2007¹.
- Además, el Gobierno establecerá un Fondo de Calidad de 50.000 millones de coronas para el período 2009-2018. El citado fondo financiará las inversiones en nuevos hospitales, en la construcción y la renovación de viviendas para la tercera edad y de colegios y centros de cuidado diurno de menores y la introducción de nuevos métodos de trabajo y nuevas tecnologías, etc.

¹ Ver Actualidad Internacional Sociolaboral nº 104, pág. 110.

El Fondo de Calidad: 50.000 millones de coronas en inversiones en mejor calidad

	Mil millones de coronas 2009-2018
Sector de sanidad: Nuevas construcciones de hospitales, centralización de los tratamientos especializados y la recepción de pacientes, asignación de habitaciones individuales, etc.	
Nuevas construcciones y modernización de viviendas para mayores y de escuelas e instituciones de cuidado diurno de menores.	4
Desarrollo de nuevas formas de trabajo y tecnologías que generen mejor calidad y más tiempo para la dedicación al cuidado y la atención a los ciudadanos.	25
Total de inversiones	50

Asignaciones para la calidad: 10.000 millones de coronas para los costes de explotación a efectos de mejorar la calidad

	Mil millones de coronas 2008-2011
Prioridad a los usuarios Incluye: <ul style="list-style-type: none"> • Se suprimirán los cierres de los centros diurnos durante días laborables. • Personas fijas de contacto en los hospitales y en la atención a la tercera edad. 	2
Puestos de empleo atractivos y mejorar la gestión de los centros Incluye: <ul style="list-style-type: none"> • Formación continua de los empleados. • Incentivar la formación de los líderes de los centros. 	4
Innovación, autonomía local y desburocratizar Incluye: <ul style="list-style-type: none"> • Información sobre la satisfacción de los usuarios y sobre la calidad. • Aumento de recursos y ampliación de los marcos para la innovación. • Desburocratizar incluyendo la participación de los trabajadores. 	2

<p>Aumento de empleados para la atención y el cuidado Incluye:</p> <ul style="list-style-type: none"> • Aumento de los cupos de admisión en una serie de formaciones. • Aumento de los recursos para mantener en empleo a las personas mayores, 	2
Costes totales	10

Estándares de calidad para todos los daneses

Partiendo de la base de que el Parlamento y el Gobierno no tienen que asumir todas las decisiones, se trata de considerar las necesidades y deseos de cada individuo. Se concederá a los trabajadores y a los gestores de cada centro la libertad, a efectos de encontrar soluciones que se adecuen a las condiciones locales.

No obstante, existe una serie de sectores importantes que requieren unos marcos comunes, independientemente de la zona geográfica dónde se resida.

Con una serie de estándares de calidad específicos, el Gobierno desea contribuir a garantizar un alto nivel de calidad en los servicios para la tercera edad, la atención de menores, la sanidad y los servicios en general.

Los estándares de calidad son los siguientes:

Los estándares de calidad para las personas mayores

- Los beneficiarios de la asistencia a domicilio tendrán derecho a una persona determinada de contacto a la que puedan dirigirse a efectos de asesoramiento y orientación.
- Reducir a un mínimo la cantidad de personas distintas que asisten a las personas mayores en su domicilio.

Los estándares de calidad para las familias con hijos

- Se suprimirá el cierre de los centros diurnos de atención a menores durante determinados días laborables.
- En los centros diurnos de atención de menores, los niños tendrán que contar con mejores espacios físicos externos e internos. En la elaboración de nuevas normas de construcción se tendrá que considerar que el espacio en los centros diurnos de atención a menores contribuya al bienestar y al desarrollo físico de los menores.

Los estándares de calidad para pacientes

- Los casos de cáncer mortal exigirán actuación inmediata e información clara. El diagnóstico y el tratamiento se pondrán en marcha inmediatamente.
- A medida que se amplían y se renuevan los hospitales, todos los pacientes ingresados tendrán derecho a una habitación individual si se considera relevante.
- Los pacientes ingresados o los pacientes en tratamiento ambulatorio de larga duración tendrán que contar con una persona determinada de contacto a la que puedan dirigirse a efectos de asesoramiento y orientación.
- Las urgencias tendrán que adaptarse de manera que la ayuda se pueda proporcionar en el plazo de 15 minutos, a partir de la recepción de la llamada.

Estándares generales de calidad

- Los usuarios de los servicios de bienestar tendrán derecho a la libre elección dentro del marco determinado por la legislación.
- Los municipios tendrán que fijar y publicar los objetivos y los estándares relacionados con los servicios en el sector de menores, la tercera edad, etc.
- Los centros diurnos de atención a menores, la asistencia a la tercera edad, los departamentos de hospitales, etc. tendrán que llevar a cabo encuestas sobre la satisfacción de los usuarios y publicarlas como mínimo cada dos años.

Ocho ambiciosas reformas con un total de 180 iniciativas

La reforma de calidad del Gobierno danés comprende 8 reformas ambiciosas con un total de 180 iniciativas.

La reforma de calidad se ha obtenido mediante un amplio proceso que incluye la participación de numerosos grupos, la celebración de reuniones en todo el territorio nacional y la aportación de ideas de empleados y gestores, usuarios y familiares, organizaciones, empresas y expertos.

Una serie de propuestas recogidas en la reforma de la calidad de los servicios han sido acordadas con el movimiento sindical, en el denominado Acuerdo Tripartito, pactado en junio/julio de 2007² Los acuerdos se centran en el desarrollo de competencias, la contratación, el medio ambiente laboral y la gestión y significan una considerable mejora para los empleados públicos y, por consiguiente, forman una mejor base para prestar un mejor servicio a los ciudadanos.

La reforma de calidad del Gobierno - las 8 ambiciosas reformas que aseguren el bienestar del futuro son los siguientes:

- Los ciudadanos como prioridad. El Gobierno dará prioridad a más de 5 millones de ciudadanos en la innovación del bienestar público. Un total de 64 iniciativas, inclusive el tratamiento urgente de los pacientes de cáncer, la mejora de los tratamientos para los pacientes con enfermedades crónicas y el plan nacional de acción para la prevención de enfermedades.
- Puestos atractivos de empleo con responsabilidad y progreso profesional. Unos 800.000 empleados públicos obtendrán mejores posibilidades, a efectos de desarrollar sus competencias profesionales.
Un total de 28 iniciativas, inclusive la formación continua de los auxiliares de asistencia a domicilio, los pedagogos y los asistentes técnicos sanitarios, además de la formación de 15.000 personas no cualificadas y la mejora del medio ambiente laboral.
- Formas de gestión. Unos 70.000 gerentes públicos tendrán que mejorar sus competencias, su profesionalidad y la transparencia en la gestión.
Un total de 10 iniciativas que también contribuyen a impulsar la formación de gestores de las residencias de tercera edad, de los centros de atención a menores y de los departamentos de hospitales.
- Las instituciones tendrán que ser innovadoras y desarrollar la calidad. Unas 15.000 instituciones tendrán libertad para solucionar las tareas considerando las condiciones locales.
Un total de 35 iniciativas que también incluyen las encuestas de satisfacción de los usuarios como base para el desarrollo de competencias, el desarrollo de la calidad y el aumento de medios para la innovación.
- Autonomías locales consolidadas.

² Ver Actualidad Internacional Sociolaboral nº 104, pág. 110.

- Los 98 municipios y las 5 regiones tendrán una responsabilidad clara frente a los servicios.

Un total de 9 iniciativas que también incluyen los objetivos de servicios municipales para los ciudadanos (contratos de calidad) y una mayor libertad para las instituciones.

- Reforma destinada a desburocratizar. Una reforma destinada a desburocratizar con objeto de garantizar más tiempo para la atención a los ciudadanos y reducir la administración.

Un total de 6 iniciativas que incluyen el proceso destinado a desburocratizar, a través de la experiencia de los empleados.

- Aumento de empleados en los servicios de atención. Iniciativas concretas destinadas a atraer mano de obra y mantener a los empleados en los servicios de atención a los ciudadanos.

Un total de 19 iniciativas que incluyen un aumento de las plazas de formación de auxiliares de asistencia a la tercera edad y de pedagogos, la posibilidad de que los empleados de jornada parcial puedan ampliar su jornada y la introducción de una política de mayores en el mercado laboral.

- Inversiones en el bienestar del futuro. Un fondo de calidad con 50.000 millones de coronas para inversiones específicas en bienestar.

Un total de 9 iniciativas que incluyen nuevas construcciones de hospitales, la centralización de tratamientos especializados y mejores y mayores espacios físicos en los centros diurnos de atención a menores, en las residencias para la tercera edad, etc.

La reforma de calidad será negociada paralelamente con el Proyecto de Presupuestos Generales.

Comentarios

Los municipios y las regiones danesas no se muestran excesivamente optimistas, a pesar de que la reforma incluye un plan de inversiones del orden de 50.000 millones de coronas en los sectores de sanidad, enseñanza básica, centros diurnos de atención a menores y residencias para la tercera edad durante el período 2009-2018, la asignación de calidad de 10.000 millones de coronas del 2008 al 2011 y 11 estándares de calidad.

La mitad de los planes de inversión están destinados a nuevas construcciones de hospitales y modificaciones relacionadas con la centralización de los servicios de urgencias y especialistas. Sin

embargo, las regiones danesas opinan que se necesita el doble para poder hacer frente a los retos de la sanidad.

El presidente de las Regiones de Dinamarca, Bent Hansen (socialdemócrata), ha manifestado que los 25.000 millones de coronas para las inversiones en nuevos hospitales suponen un paso hacia delante, pero no son suficientes, puesto que sus estimaciones para un período de 10 años revelan que se necesitan 100.000 millones de coronas. Si a esto se le añaden los 25.000 millones disponibles en las Regiones, sólo se cubre la mitad de la demanda existente.

La Federación de Municipios daneses, KL, se muestra satisfecha con una parte del plan de inversiones que también asigna 25.000 millones a nuevas construcciones y modernización de colegios, centros diurnos de atención de menores y de viviendas para la tercera edad.

El presidente de la Federación de Municipios, Erik Fabrin (liberal) elogia todo lo referente a mejorar las condiciones de trabajo de los empleados públicos.

Por otra parte, la Federación de Municipios critica los estándares de calidad que garantizan a los ciudadanos un alto nivel de calidad, sin que el Parlamento y el Gobierno intervengan en la gestión detallada de los municipios, según ha señalado el primer ministro danés.

Según el presidente de los municipios, la calidad no es algo que se soluciona poniendo un tablón de anuncios en cada centro. Es importante subrayar que es muy elevado el número existente de colegios, residencias para la tercera edad y centros. También los deseos y las expectativas de los ciudadanos en cada institución son muy diferentes. Por tanto, no tiene sentido imponer a todas las instituciones determinados estándares generales.

El proyecto sobre la reforma de calidad ha generado diversidad de opiniones en el Parlamento danés. El Partido Popular Danés se muestra positivo frente a la reforma, el plan de inversiones y la asignación de calidad de 10.000 millones de coronas. No obstante, el portavoz financiero del Partido Popular Danés, Kristian Thulesen Dahl, lamenta que el Gobierno haya elegido presentar el plan fiscal, al mismo tiempo que publicó el plan para el sector público, ya que esto ha significado que éste haya quedado eclipsado por el debate fiscal.

El Sr. Thulesen Dahl, reconoció que el plan de calidad comprende una serie de aspectos positivos, si bien el plan fiscal fue criticado y tuvo que ser modificado para ser aceptado por el Partido Popular Danés que proporcionó la mayoría parlamentaria para su aprobación.

Por su parte, la presidenta del Partido Socialdemócrata, Helle Thorning-Schmidt, descarta que los estándares propuestos por el Gobierno se asimilen a los derechos de bienestar recogidos en el

programa de su partido y añade que el intento del Gobierno de copiar la política socialdemócrata ha resultado en una mala copia, puesto que no se garantiza la seguridad absoluta a los ciudadanos. Por el contrario, los derechos propuestos por el Partido Socialdemócrata suponen la confianza plena hacia el sector público, añade la líder de los socialdemócratas.

Plan económico 2015 “hacia nuevos objetivos –Dinamarca en el 2015

El plan económico 2015 garantiza el margen financiero para la estrategia de calidad del Gobierno

La reforma de calidad del Gobierno significa una mejora sustancial de los servicios públicos y de las inversiones públicas. Esta mejora está totalmente financiada dentro del marco financiero político del plan del gobierno a medio plazo denominado “Hacia nuevos objetivos, Dinamarca 2015, bienestar sostenible y crecimiento”.

Una economía social sana es necesaria, puesto que aporta la libertad necesaria que garantiza mejores condiciones para el individuo. Con el Plan 2015 se presentan márgenes y objetivos puntuales, a efectos de un buen desarrollo de la economía danesa hacia el 2015.

El plan económico 2015 es una continuación de la línea económica responsable del gobierno danés y sustituye al Plan 2010 con el objetivo de asegurar la economía danesa. El contenido del plan 2015 es el siguiente:

- La política financiera tiene que ser sostenible. Esto significa que las mejoras que se llevan a cabo hasta el 2015 tendrán que continuarse en los siguientes años – sin que sea necesario incrementar los impuestos o llevar a cabo otros recortes.
- Hasta el año 2010 se mantendrá el superávit estructural anual de las finanzas públicas entre 0,75 y 1,75 por 100 del PIB. Del 2011 al 2015 tendrá que haber equilibrio. La deuda en precios brutos tendrá que ser reducida a alrededor del 15 por 100 del PIB en el 2015.
- El empleo estructural, es decir, el empleo independiente de las fluctuaciones coyunturales tendrá que incrementarse en 15.000 personas hasta el 2015.
- Nuevas iniciativas incrementarán la mano de obra en 20.000 personas antes del 2015 y la jornada laboral media no se alterará.
- El crecimiento real del consumo público se situará en un 1,75 por 100 en el 2008, un 1 por 100 anual en el período 2009-2012 y 0,75 por 100 durante el período 2013-2015

La idea del Gobierno es ampliar la mano de obra más allá de lo que resulte sostenible a largo plazo. Esto apoya las posibilidades de crecimiento y garantiza la dinámica necesaria. Esta idea requiere, entre otras cosas, impulsar las posibilidades de todos los colectivos para participar en el mercado laboral, además de incrementar la cantidad de trabajadores de otros países.

El Gobierno danés nombrará una comisión de mercado laboral integrada por expertos independientes que presentarán recomendaciones antes del 2009 respecto al aumento de la mano de obra.

Los costes destinados a los servicios públicos podrán incrementarse en la misma línea que la economía en general.

Unos servicios públicos modernos de alta calidad son indispensables a efectos de aumentar el bienestar.

El plan económico 2015 crea el margen para:

- que los costes destinados a los servicios públicos (el consumo público) puedan aumentar en la misma medida que la economía en general antes del 2015.
- que los recursos destinados a los servicios públicos se incrementen en 7.500 millones de coronas en el 2008, en 4.500 millones de coronas anuales para el período 2009-2012 y en 3.500 millones de coronas anuales del 2013 al 2015.
- que con la reforma de los municipios, la reforma estatal, las nuevas tecnologías, etc. exista la posibilidad de mejorar el servicio local a los ciudadanos en 1.000 millones de coronas adicionales por año, del 2009 al 2013, (es decir, 5.000 millones de coronas con carácter permanente), efectivizando la administración, etc.
- que basándose en el próximo informe de la Comisión de Infraestructura, el Gobierno danés presente en el 2008 un plan de inversiones que sustituya el existente plan de inversiones para el período 2003-2012.

Comentarios

Según un estudio del Consejo Económico Sindical, el Plan económico 2015 del Gobierno necesitará 65.000 puestos para poder realizarse.

El Gobierno no sólo prevé que 20.000 beneficiarios de la prestación de desempleo o del salario social obtengan un puesto de trabajo, sino también requiere que las personas que cuentan con un puesto de trabajo trabajen una media de cuatro días más por año con respecto a la actualidad.

Esto se debe a que la población ocupada en los próximos años estará constituida fundamentalmente por un mayor número de jóvenes y personas mayores que trabajan menos que el colectivo de media edad. Además, gran parte de las horas extraordinarias y trabajos adicionales desaparecerán, a media que el período de alta coyuntura va descendiendo. Esta es la clave a efectos de la financiación, según el economista sindical, Martin Madsen, quien considera imposible obtener el objetivo del Gobierno.

El Sr. Madsen añade que es un mito creer que la jornada laboral de los daneses es de las más bajas del mundo. Sin embargo, la elevada participación de las mujeres en el mercado laboral contribuye a una jornada laboral por habitante muy elevada.

El think tank, CEPOS, está de acuerdo con el Consejo Económico Sindical y subraya que faltarán 40.000 empleados en el país. No obstante y a diferencia del Consejo Sindical, CEPOS opina que se puede ampliar la mano de obra en entre las 60.000 y las 65.000 personas adicionales, pero esto requiere reformas que no han sido previstas por el Gobierno, entre las que destacan la eliminación de la prejubilación del mercado laboral, la reducción de la duración de la prestación por desempleo y la supresión del impuesto superior.

También las familias con hijos podrían trabajar más, si pudieran tener recursos para contratar un asistente doméstico, añade el presidente de CEPOS, Mads Lundby Hansen.

Necesidad de reformas

Varios partidos políticos están de acuerdo en la necesidad de reformas políticas a efectos de incrementar la cantidad de horas de trabajo antes del año 2015. Según la portavoz laboral del Partido Radical (Social-liberal), Elisabeth Geday, las previsiones del Gobierno son demasiado optimistas. Si realmente se desea que los daneses trabajen más, se requiere importantes reformas que incluyan también medidas destinadas a incentivar la estancia de las personas mayores en el mercado laboral, además de llevar a cabo una considerable reestructuración del sistema fiscal, de manera que se reduzcan los impuestos sobre la renta y se incrementen los impuestos sobre la contaminación.

El principal partido de la oposición, el Partido Socialdemócrata, también critica los objetivos del gobierno en el plan económico 2015 y añade que los empleados no desean trabajar más, sino que desean más tiempo de ocio. Por tanto, mantener la actual cantidad de horas de trabajo requiere la adopción de medidas para modificar las tendencias, con objeto de reducir la cantidad de personas que tienen que abandonar el mercado laboral por el desgaste laboral físico y psíquico.

El Partido Conservador, que forma parte del actual Gobierno, también reconoce que hay que adoptar medidas destinadas a ampliar la oferta de mano de obra. El portavoz laboral conservador, Lars Barfoed, ha manifestado que la solución no está en conseguir que los empleados trabajen cuatro días más al año, sino que será más favorable ampliar la oferta de mano de obra, a través de la reducción de los impuestos. El representante conservador no descarta que también sea necesario considerar las normas de jubilación y prejubilación antes de la revisión del plan económico 2015.

Por otra parte, los economistas están de acuerdo en que lo único seguro del plan económico del Gobierno es que los costes aumentarán.

Uno de los requisitos del plan del Gobierno se basa en que 20.000 personas beneficiarias de rentas de transferencias pasen a un empleo normal sin subvenciones.

Según la OCDE, este es un objetivo muy ambicioso.

El líder de la oficina de la OCDE en Dinamarca, Jens Lundsgaard, considera que el plan económico del Gobierno sólo se podrá realizar si se endurecen las normas del mercado laboral, ya que una política de inmigración no soluciona el problema y por tanto, no se podrá evitar la reducción de la beca salario o de la prestación por desempleo, además del endurecimiento de las normas a efectos del salario social y la limitación del acceso a los puestos en condiciones flexibles con subvención y la pensión por incapacidad.

Según el think tank, CEPOS y el Consejo Económico del Movimiento Sindical, el segundo requisito dudoso del citado plan es que no descienda el promedio de horas trabajadas. Al respecto, hay que considerar la evolución demográfica, ya que aumenta la cantidad de jóvenes y mayores en la población ocupada y se trata de dos colectivos que por razones lógicas trabajan menos que las personas comprendidas alrededor de los 40 años. Generalmente, los jóvenes estudian al mismo tiempo que cuentan con un empleo y los mayores optan por reducir su jornada y estos factores sólo contribuirán a disminuir la jornada laboral por empleado en 1,3%.

El tercer requisito en el plan económico 2015 lo constituyen las reducciones fiscales cuyo efecto sobre el aumento de la mano de obra tiene que ser de alrededor de 10.000 personas.

Así las cosas, el economista del think tank, CEPOS, Mads Lundby Hansen, ha manifestado que si el Gobierno danés desea incrementar los costes públicos en el orden de 37.000 millones, tendrá que introducir reformas en el mercado laboral, con objeto de aumentar la mano de obra en 60.000 personas. No es aceptable que se incremente el consumo público, sin contar con una financiación previa.

Los principales expertos y organismos económicos presentan sus modelos a efectos de la solución a la escasez de mano de obra en los siguientes apartados:

Los expertos del Consejo Económico

Los expertos del Consejo Económico recomiendan las siguientes medidas:

- Reducir la duración de la prestación por desempleo a un máximo de 2,5 años. En la actualidad es de 4 años.
- Reducir el impuesto sobre la renta a personas físicas e incrementar los impuestos sobre vivienda.
- Limitar el acceso a la prejubilación y aumentar la edad a efectos de la jubilación general.
- Modificar la activación de los parados, de manera que se centre la atención en las personas con escasa formación y se proceda a la activación con mayor antelación que en la actualidad.
- Ofrecer un año exento de impuestos a las personas mayores de 64 años, con objeto de incentivar su estancia en el mercado laboral.
- Suprimir el Acuerdo para los inmigrantes del Este de Europa, de manera que las empresas danesas puedan contratar a un mayor número de personas procedentes de estos países.
- Hacer más flexibles los convenios colectivos, de manera que los empleados públicos puedan aumentar su jornada laboral y obtener mayores ingresos.

El Consejo Económico del Movimiento Sindical

El Consejo Económico del Movimiento Sindical opina que existe una reserva de mano de obra que no se utiliza y propone lo siguiente:

- Reducir los períodos de incapacidad laboral transitoria que en la actualidad equivalen a 140.000 puestos anuales de jornada completa y todo parece indicar que esta cifra es ascendente, ya que en el 2006 se abonó la prestación por incapacidad laboral a 472.000 personas, es decir la cifra más elevada en los últimos 13 años.
- Mejorar el medio ambiente laboral en el sector público, ya que este sector cuenta con el mayor número de prejubilaciones y de jubilaciones por incapacidad.
- Aumentar el nivel de enseñanza que contribuye a una mayor duración de la vida laboral, a pesar de la cantidad de años dedicados a los estudios. Esto se debe a que las personas con estudios superiores tienen un menor grado de prejubilación y de riesgo de desempleo y también una mayor cantidad de años en el mercado laboral.
- Aumentar la edad de jubilación de las mujeres. A pesar que el colectivo femenino vive 3 años y medio más que los hombres, se jubilan un año antes que los hombres.
- Mejorar la integración. La participación en el mercado laboral de los inmigrantes y sus descendientes de países en vías de desarrollo es de un 15% inferior a la de los daneses de origen.
- Adelantar el proceso de activación de los parados.

El think tank CEPOS

El think tank, CEPOS, propone las siguientes medidas:

- Suprimir el acceso a la prestación complementaria de desempleo para las personas en jornada parcial. Según CEPOS, esta medida es una subvención estatal para aquellas personas que desean reducir su jornada laboral y con su eliminación se generarán 8.000 activos.
- Una reforma fiscal, totalmente financiada, que incentive el trabajo. Esto implica la reducción de los impuestos sobre la renta a personas físicas, inclusive los impuestos marginales que si se limitan al 40%, se podrían crear 40.000 nuevos empleos.
- Suprimir la prejubilación. El efecto sería de alrededor de 100.000 jornadas, a pesar de que la alternativa para muchos trabajadores sería la jubilación por incapacidad o la contratación en puestos en condiciones especiales.
- Reducir la duración de la prestación por desempleo. El gobierno socialista de Poul Nyrup Rasmussen disminuyó la duración de 7 años a 4 años. La reducción de la duración de esta prestación a un año contribuiría a generar mano de obra en 20.000 personas.

El Banco danés, Danske Bank

El Banco danés, Danske Bank propone lo siguiente:

- Introducir una reducción de los impuestos máximos es la mejor vía a efectos del aumento de mano de obra.
- La deducción fiscal por empleo tendrá que incrementarse adicionalmente con relación a la propuesta del Gobierno. Al mismo tiempo, se tendrán que congelar las rentas de transferencia, de manera que aumente la ventaja económica al pasar del desempleo a ocupar un puesto de trabajo.
- Adoptar medidas que atraigan la mano de obra capacitada de otros países. Esto se podría obtener si se reducen los impuestos en Dinamarca.
- Aplazar la edad de jubilación más allá de lo acordado en el acuerdo de Bienestar y, al mismo tiempo, suprimir o reducir la prejubilación
- Incentivar la rápida finalización de los estudios superiores por parte de los jóvenes. Los daneses tardan bastante más tiempo en finalizar carreras universitarias que los jóvenes de otros países. La razón de esto puede ser que la beca salario danesa es demasiado favorable y los impuestos para las personas con estudios superiores demasiado elevados.

La Federación de Empresas de la Industria

La Federación de Empresas de la Industria, DI, propone las siguientes medidas para crear mano de obra en el orden 100.000 nuevos contratados:

De manutención pasiva al mercado laboral

- Unas 30.000 ó 40.000 personas comprendidas entre los 64 y 66 años permanecerán en sus puestos si se les concediera una desgravación fiscal del orden de 100.000 coronas danesas.
- La reducción de la duración de la prestación por desempleo complementaria, de manera que se impida conceder subvención pública a las personas que trabajen en jornada reducida. Esta medida generaría una oferta de mano de obra de entre 8.000 y 10.000 personas.
- La reducción de la duración de la prestación por desempleo al mismo nivel que los demás Países Nórdicos, es decir a 2 años y medio. Aumento de mano de obra del orden de 10.000 personas
- Incentivar las iniciativas en los centros de empleo que generaría mano de obra en 20.000 personas.

- Mejorar la integración que ampliaría la mano de obra en 20.000 personas. De igual forma que los centros de empleo, el 25% de los municipios con mejores experiencias se utilizarían como modelos de actuación.
- Mejorar los criterios a efectos de la asignación de la pensión anticipada por incapacidad. La Federación de Empresarios de la Industria opina que unos 5.000 beneficiarios de la pensión anticipada por incapacidad obtienen el derecho a una prestación sin justificación.

Reservas de mano de obra en el sector público

- El aumento de la eficacia ampliaría la mano de obra en 45.000 personas.
- La reducción de las bajas por enfermedad contribuirían a aumentar la oferta de mano de obra en 15.000 personas.
- El aumento de la jornada laboral generaría unos 15.000 empleados.

Dinamarca podría atraer a más empleados del extranjero

- La ampliación de las ventajas fiscales para los investigadores contribuirían a unas 10.000 activos.
- La ampliación del sistema de tarjeta de empleo generaría unos 3.000 nuevos activos disponibles.
- La apertura de mano de obra procedente de terceros países contribuiría en una ampliación de la mano de obra en el orden de 10.000 personas.

La Federación de Empresas de la Industria opina que existe una reserva de mano de obra de unas 75.000 personas en el sector público y esto cubre casi la demanda del sector que del 2007 al 2015 se prevé en el orden de 85.000 empleados.

Según la citada organización, los empleados del sector público trabajan muy poco y tienen demasiadas bajas por incapacidad transitoria. En el año 2006, una empleada del sector público trabajó 1.428 horas, mientras que una empleada del sector privado hizo 1.451 horas. Las cifras correspondientes a los hombres fueron de 1.652 y 1.680 respectivamente.

Los cálculos de la Federación de Empresas de la Industria revelan que si los empleados del sector público se asimilaran a los del sector privado se podría crear un margen de mano de obra de 15.000 personas en jornada completa. El mismo método se puede aplicar a las bajas por incapacidad, ya que

cada empleado municipal tuvo una media de 13 días de baja por enfermedad el pasado año, mientras que la los empleados privados ascendió a 9. Esto significa 15.000 personas menos en empleo.

Los empresarios de la Industria opinan que la mayoría de la oferta de mano de obra hay que encontrarla en Dinamarca. No obstante, este organismo también prevé que se tendrá que importar unos 25.000 trabajadores del extranjero. En este sentido, se propone que se reduzca el requisito salarial de 60.000 a 40.000 coronas mensuales para poder acceder al país mediante el sistema fiscal para investigadores que también debería ser ampliado de los 3 años actuales a 5 años.

El sistema de tarjeta de empleo también tendrá que ampliarse, de manera que el requisito salarial anual para los interesados sea rebajado de 450.000 coronas danesas a 300.000 coronas.

Es digno de subrayar que la Federación de la Industria, no propone reducciones fiscales, a pesar de que asegura que esta medida no se ha descartado, aunque de momento se ha optado por no considerarla.

Todo parece indicar que en la actualidad los únicos a favor de las reducciones fiscales son el Partido Conservador, el think tank CEPOS, una gran parte de ejecutivos y el Sindicato del Metal.

Medidas fiscales

El Gobierno danés presentó a finales de agosto de 2007 un proyecto fiscal que fue modificado al ser negociado con el Partido Popular Danés. En este proceso, el Partido Conservador tuvo que renunciar a uno de sus principales requisitos, la reducción de los impuestos del tramo superior que, bajo ningún concepto, fue aceptada por el Partido Popular Danés, cuyos votos han sido imprescindibles a efectos de una mayoría política.

El proyecto inicial, elaborado por el Partido Conservador y el Partido Liberal, proponía la reducción de los impuestos del tramo superior que beneficiaba a 140.000 asalariados del millón que cotiza por este concepto. Con el nuevo acuerdo, este colectivo continuará contribuyendo como hasta ahora.

Cabe señalar que de los tres acuerdos mencionados en este informe, el acuerdo fiscal es el único que ha sido negociado y que cuenta con una mayoría política en el Parlamento danés.

El objetivo del acuerdo fiscal se basa en el deseo del Gobierno danés de reducir los impuestos sobre la renta a personas físicas, de manera que resulte más rentable el trabajo y, de esta forma, se incremente la oferta de mano de mano de obra. Hay escasez de trabajadores en Dinamarca y existe

la necesidad de invertir en gran medida en mejoras del bienestar. A la vista de esto y desde una perspectiva económica, no resulta responsable conceder reducciones fiscales sin financiación. Al mismo tiempo, el Gobierno desea mantener la congelación de los impuestos y, por esta razón ha propuesto una reducción financiada de los impuestos sobre la renta.

Como medida para cumplir el ambicioso objetivo en la política climática, el gobierno permitirá que las tasas sobre la energía se incrementen en la misma medida que la evolución de los precios. En virtud de la congelación de los impuestos, es posible incrementar los impuestos por consideraciones medioambientales, siempre que los beneficios se destinen en su totalidad a reducir otros impuestos o tasas. El Gobierno desea que los ingresos derivados del reajuste de las tasas sobre la energía vayan destinados a reducir los impuestos sobre la renta a personas físicas.

Esta vinculación entre las políticas de medioambiente y fiscal contribuirá en gran medida a hacer más rentable el trabajo y ahorrar energía.

Según el Gobierno danés, la congelación de los impuestos ha contribuido a mantener la estabilidad de la situación de los contribuyentes. Al mismo tiempo, se han reducido los impuestos sobre la renta, con objeto de hacer más rentable el trabajo. En el plan económico 2015, el Gobierno continuará esta línea.

El acuerdo entre el Gobierno y el Partido Popular Danés asciende a 9.500 millones de coronas, es decir 500 millones de coronas menos que el proyecto inicial. Al mismo tiempo, el efecto previsto sobre la mano de obra disminuye de 10.800 puestos a 7.300 puestos.

Los principales puntos del acuerdo son los siguientes:

- La congelación de los impuestos se mantiene hasta el año 2015.
- En el año 2009, el límite a efectos del pago del impuesto del tramo medio se incrementa en 56.000 coronas, situándose en 365.000 coronas, que es el mismo nivel que el tope actual para el impuesto del tramo superior. Se trata de 6.000 coronas más con respecto al proyecto inicial.
- A cambio, se renuncia a la propuesta inicial que incrementaba el tope a efectos de los impuestos de tramo superior en 15.000 coronas. Esta medida genera un ahorro de 2.000 millones de coronas.

- Se introduce un mejor sistema de reajuste de los topes referentes al tramo fiscal medio y al superior, de manera que no podrá aumentar la cantidad de contribuyentes, en el tramo superior, equivalente a los 960.000 daneses en la actualidad.
- La deducción fiscal por empleo será incrementada dos veces: en el 2008 se aumentará del 2,5% al 4%. La deducción máxima se incrementará a 12.300 coronas; en el 2009, se incrementará la deducción por empleo al 4,5% y la deducción máxima será de 13.100 coronas. Esto supone una desventaja respecto al proyecto inicial que proponía un aumento al 4,7% y un tope de reducción fiscal del orden de 14.500 coronas.
- La deducción general personal se incrementa en 1.000 coronas. Esta medida es nueva respecto al proyecto inicial y supone un coste adicional de 1.750 millones de coronas.
- Las rentas de transferencia serán incrementadas en un 0,6% en lugar del 0,8% propuesto en el proyecto inicial.
- Las cotizaciones de mercado laboral se mantienen en un 8% y se suprime la Ley sobre los Fondos del Mercado Laboral. Esta medida es idéntica a la propuesta inicial.
- Los impuestos sobre la energía se revalorizarán, de acuerdo con la evolución de precios en general y alrededor del 1,8% anual.

Comentarios

El acuerdo fiscal incluye reducciones fiscales de 9.500 coronas danesas para el segundo país del mundo en el ranking de presión fiscal más elevada.

El proyecto inicial fue acordado por el líder conservador y el primer ministro, si bien tuvo que modificarse para poder llegar a un acuerdo con el Partido Popular Danés.

Cabe señalar que una gran mayoría de conservadores lamentan que el Gobierno no haya ampliado el límite a efectos de los impuestos superiores y exige reducciones fiscales en la próxima legislatura.

No obstante, el líder conservador y ministro de Economía e Industria, Bendt Bendsen, se mostró satisfecho con el acuerdo final.

Los economistas de los bancos

No obstante, según el banco "Danske Bank", el acuerdo aumentará los problemas de escasez de mano de obra a corto plazo en las empresas y en el sector público, pese a que el objetivo del acuerdo fiscal ha sido la ampliación de la oferta de mano de obra. El citado banco prevé que una de

las consecuencias del acuerdo la constituye la reducción de la oferta de mano de obra durante el año 2008 en 1.000 personas. Los cálculos del banco revelan que la oferta de mano de obra crecerá en 2.000 personas durante el año 2008, como consecuencia del aumento de la cantidad de horas trabajadas, si bien este efecto será contrareestado por las actividades adicionales generadas por la reducción de los impuestos, ya que las empresas necesitarán más empleados. En total se generará un déficit de 1.000 personas en el año 2008 respecto a la actualidad.

El economista del banco "Danske Bank", Steen Bocian, estima que el acuerdo fiscal empeora la escasez de mano de obra durante los primeros dos años y añade que el aumento de la desgravación fiscal es contraproducente con relación al aumento de la oferta de mano de obra. Sin embargo, el Sr. Bocian no cree que el acuerdo definitivo sea bastante peor que la propuesta inicial, respecto al efecto sobre la oferta de mano de obra.

Durante la presentación del acuerdo, el ministro de Economía e Industria, Bendt Bendtsen (conservador), subrayó que las deducciones fiscales favorecen a la oferta de mano de obra y, según el Gobierno, el acuerdo fiscal generará mano de obra en el orden de 7.300 puestos.

El entonces portavoz fiscal conservador, Jacob Axel Nielsen (actual ministro de Transportes), reconoció que las reducciones fiscales pueden tener un efecto negativo a corto plazo, puesto que pueden aumentar la escasez de mano de obra, si bien el efecto es positivo a largo plazo. Es un instrumento para aumentar la oferta de mano de obra y, por tanto, es necesario hacer uso del mismo. El economista del "Danske Bank" reconoce que las reducciones fiscales tendrán un efecto positivo con relación a la oferta de mano de obra, aunque sea a bastante largo plazo, es decir hacia el 2015.

El banco "Nordea" ha calculado que la reducción de los impuestos no es suficiente para impulsar la motivación económica que genere un aumento del trabajo.

El Consejo Financiero, una organización que defiende los intereses de los bancos, ha manifestado que el acuerdo fiscal pactado por el Gobierno y el Partido Popular Danés es poco ambicioso y tiene previsiones aterradoras. El Consejo no cree que el acuerdo impida la escasez de mano de obra que es la principal amenaza al bienestar danés.

El incremento del tope a efectos del pago del impuesto medio contribuye a que un grupo de contribuyentes cuente con una motivación para trabajar más horas. No obstante, el acuerdo es muy pobre, habida cuenta que en Dinamarca seguirá existiendo un colectivo de casi un millón de contribuyentes que cotiza por el tramo superior, añade el Director del Consejo Financiero, Jørgen A.

Howitz, que opina que la escasez de mano de obra requiere una reducción de los impuestos marginales para todos los contribuyentes.

Los economistas

Los economistas por su parte, han manifestado que el contenido del nuevo acuerdo fiscal no motiva a las categorías salariales medias, con ingresos comprendidos entre las 25.000 y las 30.000 coronas mensuales, a asistir a cursos de formación continua, ni tampoco supone un incentivo económico para este colectivo respecto a aumentar las horas de trabajo o asumir funciones adicionales, debido a que el nuevo tope fiscal equivalente a 21 puntos contribuirá a reducir gran parte de sus ingresos.

Finalmente, los expertos de la economía añaden que el acuerdo tampoco mejora la economía sumergida, ya que muchos trabajadores de la industria y servicios cuentan con salarios que se aproximan al tope de los impuestos del tramo superior y, por tanto, prefieren continuar los trabajos extras en la economía sumergida.

El ex presidente de la Comisión de Bienestar, Torben M. Andersen, ha señalado que los contribuyentes sujetos al impuesto superior también obtienen una reducción fiscal, pero no es suficiente para motivarles a trabajar más, sino que, por el contrario, tienen que pagar la misma cantidad de los ingresos superiores al tope.

El economista del think tank, CEPOS, Mads Lyndby Hansen, pone en tela de juicio que la mayoría de los empleados con ingresos muy próximos al tope del impuesto superior adopten medidas para trabajar más y añade que cuando el impuesto marginal de una persona se incrementa en un 50%, no se puede decir que se aporta un incentivo a efectos del aumento de las horas de trabajo. Respecto a la formación, también se sanciona a los empleados cuando el hecho de tener una categoría superior supone impuestos excesivos. Esto es contraproducente respecto a las propias ideas de los políticos de aumentar la cantidad de daneses con formación.

El Sr. Mads Lyndby Hansen, considera las reducciones fiscales dignas de elogio, pero teme que las propuestas puedan contribuir a más especulación en beneficios marginales y técnicas fiscales, además de impulsar la economía sumergida.

El presidente del Consejo Económico, Peter Birch Sørensen, de la Universidad de Copenhague, ha manifestado que el acuerdo fiscal final cuenta con las mismas desventajas que el proyecto inicial, es decir la reducción de los impuestos en un período de coyuntura alta que supone un riesgo de

recalentamiento de la economía, debido a que, al mismo tiempo, se canalizan grandes sumas en el sector público.

Según el Sr. Birch Sørensen, desde una perspectiva coyuntural, los dos modelos son malos, si bien desde el ángulo estructural –si se trata de crear más puestos de trabajo– el acuerdo final es peor que la propuesta inicial, puesto que elimina la motivación a efectos de la formación y recalificación y esto es un efecto muy negativo.

El director del Consejo Económico del Movimiento Sindical, Lars Andersen, está de acuerdo en que el efecto de dinamismo del acuerdo final es inferior al de la propuesta inicial, si bien considera insegura la reacción de los ciudadanos ante el margen fiscal.

Por otra parte El Consejo Sindicalista subraya que con el acuerdo fiscal, los más pobres obtienen un beneficio de 70 coronas anuales, mientras que los más ricos obtienen 5.300 coronas. Los últimos se benefician del aumento del tope a efectos de los impuestos medios y del aumento de la deducción fiscal por empleo, mientras que el 10% más pobre de la población perciben menos al pagar los incrementos de los impuestos sobre la energía. Estos cálculos del Consejo Sindicalista se basan en el efecto en el año 2015, que es cuando se habrá implementado el acuerdo en su totalidad.

Actuación del Gobierno en un futuro próximo

En la cumbre industrial celebrada por la Federación de Empresarios de la Industria el 27 de septiembre de 2007, el primer ministro, Anders Fogh Rasmussen (liberal), anunció la próxima presentación, por parte del Gobierno, de un plan de empleo destinado a aumentar la mano de obra en Dinamarca a corto plazo. En primer lugar, se trata de aumentar la actividad de la gran cantidad de daneses beneficiarios de rentas pasivas, especialmente los inmigrantes y, en segundo lugar, se pretende aumentar la inmigración de extranjeros cualificados.

Según el jefe del ejecutivo, desde el año 2001, unas 30.000 personas de países no occidentales han obtenido empleo y esta es una tendencia favorable. Sin embargo, casi la mitad de este colectivo sigue sin empleo. El objetivo es que la participación en el mercado laboral de los daneses descendientes de extranjeros sea idéntica a la de los daneses de origen y aquí hay una reserva importante de mano de obra.

Anders Fogh Rasmussen subraya que un tercio de las empresas no cuenta con experiencia relacionada con la contratación de inmigrantes.

Uno de los métodos a efectos de aumentar la cantidad de extranjeros en el mercado laboral, propuesto por el primer ministro, se basa en modificar el sistema de tarjeta verde y de tarjeta de empleo.

Una tasa de desempleo del 3,3% es un arma de doble filo, ya que la escasez de mano de obra contribuye a que las empresas desistan en contratar a unas 58.000 personas, añade el primer ministro que, a su vez, reconoce que esto genera la pérdida de bienestar, aunque el reto se agudizará en los próximos años con el envejecimiento de la población y la disminución de jóvenes. La población activa descenderá en 40.000 antes del año 2015, añade Fogh Rasmussen.

Por otra parte, el primer ministro reveló que el director del Instituto de Investigaciones Sociales y anterior miembro de la Comisión de Bienestar será el nuevo presidente de la Comisión de Empleo que ha sido nombrada por el Gobierno y que presentará sus recomendaciones no más tarde del comienzo de 2009.

El Sr. Fogh Rasmussen manifestó también que la citada comisión podrá abordar sus ideas en las cuatro reuniones que celebrará con los agentes sociales y el Gobierno.

El primer ministro descarta la decepción de la Federación de Empresarios de la Industria, motivada por el reciente acuerdo fiscal que no reduce los impuestos marginales para el millón de daneses, de categorías salariales medias y altas que pagan el impuesto del tramo superior, es decir el 63% sobre los ingresos superiores.

El Sr. Fogh Rasmussen subraya que hay que reconocer que se ha iniciado una tendencia en un sentido favorable y que en total las dos reformas reducen los impuestos en 20.000 millones de coronas y la media de impuestos marginales se reduce en un 3,5%. No está nada mal llevar a cabo reducciones de impuestos en una sociedad que, según los sondeos, cuenta con una mayoría en contra de las reducciones fiscales. Muchos aseguran que el Gobierno basa su política en temas que cuentan con mayoría en las encuestas de opinión. Este es un ejemplo de lo contrario, concluye el jefe del ejecutivo.

Plan de empleo del Gobierno

Como noticia de última hora, cabe señalar que en la apertura del nuevo curso parlamentario, el ministro de Empleo, Claus Hjort Frederiksen (liberal), ha presentado un plan de empleo destinado a generar más mano de obra, del que se informará en un próximo número de esta revista.

FRANCIA

REFORMAS SOCIALES EN FRANCIA ³

El presidente Sarkozy presentó en el Senado el 18 de septiembre de 2007 -con ocasión de la celebración del 40º Aniversario de la Asociación de Periodistas de la Información Social- un importante programa de reformas sociales, que su Gobierno ha empezado ya a desarrollar, a las que añadió la apertura de nuevos proyectos, fijando a los actores concernidos un calendario de realización rápido y denso. El Señor Sarkozy justificó esta celeridad por la necesidad de elaborar sin tardanza un "Nuevo Contrato Social", para romper la actual organización que produce, según él, "más injusticia que justicia". Nicolas Sarkozy ha reiterado su voluntad de asociar a los agentes sociales en estas reformas.

Duración del tiempo de trabajo

El primero de los ejes de su estrategia -"Poner el trabajo y el empleo en el corazón de las políticas sociales"- supone que "el sistema social debe incitar a trabajar en vez de permanecer inactivo". Así, al abordar la cuestión del tiempo de trabajo y la flexibilidad de las 35 horas, el presidente de la República evocó "el primer paso dado en esa dirección al suprimir las cargas sociales y fiscales de las horas extraordinarias", que se aplicará ya el 1º de octubre. Pero, dada la necesidad de conciliar mejor la vida profesional y la vida familiar, será necesario ir más lejos y simplificar ciertos aspectos de la reglamentación del trabajo. Para ello, el Señor Sarkozy considera necesario:

- que la negociación de empresa y de rama ocupe un lugar más importante en la determinación de la duración colectiva del trabajo;
- que se permita a los trabajadores optar por la remuneración del tiempo libre, en particular dándoles la posibilidad de convertir en dinero las jornadas de descanso compensador y las acumuladas en las llamadas Cuentas de Ahorro-Tiempo. El Gobierno trabajará en ese sentido con los interlocutores sociales.

³ "Liaisons Sociales – Bref Social nº 14955, 20/09/07 – « Actualités Sociales Hebdomadaires » nº 2523 - 21/09/07.

Contrato de trabajo

El principio de conciliación de la movilidad y de la seguridad, tanto para los trabajadores como para las empresas, implica una reforma del Contrato de Trabajo, declaró el Presidente, evocando varias pistas, tales como:

- la promoción de modalidades de ruptura negociada del contrato de trabajo y de procedimientos judiciales simplificados;
- el compromiso de llevar a cabo un proceso de reflexión sobre el período de prueba, las indemnizaciones de despido, el campo de investigación del juez en caso de litigio, o el hecho de dar más fluidez a la posibilidad de pasar de un CDD a un CDI, así como sobre la implantación de un sistema que permita transferir los derechos de formación o de previsión colectiva al cambiar de empresa. Nicolas Sarkozy afirmó de nuevo que si los interlocutores sociales llegaban a un acuerdo sobre esos temas durante el proceso de negociación de la reforma del mercado de trabajo, ello sería plasmado en la ley. En caso contrario, “el Estado tomará las medidas apropiadas”.

Empleo de los trabajadores “seniors”

Para aumentar la tasa de empleo de los trabajadores “seniors”, el presidente quiere suprimir los impedimentos fiscales, sociales y reglamentarios que penalizan a los que quisieran seguir trabajando y, en particular:

- suprimir las jubilaciones de oficio antes de los 65 años;
- aumentar fuertemente las cargas sociales que gravan las prejubilaciones;
- suprimir progresivamente la dispensa de búsqueda de empleo de los seniors.

El presidente desea también que el problema del empleo de los seniors sea debatido por los interlocutores sociales, en el marco de la negociación sobre el seguro de paro, pues según él, “no se puede admitir que nuestro sistema de indemnización del paro favorezca esta política del retiro precoz de la vida activa”.

Seguro de paro

El presidente confirmó su voluntad de reformar el sistema del seguro de paro en diferentes aspectos:

- Fusión ANPE (Agencia Nacional para el Empleo) - UNEDIC (órgano gestor del Seguro de Paro): Christine Lagarde, ministra de Economía, Finanzas y Empleo, deberá hacerle propuestas al respecto en el plazo de 15 días, precisando las modalidades posibles de esa fusión. Sobre esa base, se llevará a cabo un debate con los interlocutores sociales. La ministra declaró que se trata de “poner en sinergia la acogida, la ayuda a la búsqueda de empleo, la identificación de las competencias, la recomendación de una formación complementaria, cuando sea necesario, y la indemnización durante el período de búsqueda”. El presidente declaró que esta fusión sería la ocasión de dar a los interlocutores sociales la posibilidad de intervenir, en particular, asociándolos a las políticas de empleo.
- En lo que se refiere a la indemnización del paro: los agentes sociales seguirán manteniendo sus prerrogativas respecto a la determinación de las reglas de indemnización. Pero el presidente de la República les propone que lleven a cabo una reorganización del sistema de indemnización del paro, insistiendo en el hecho de que “el seguro de paro no puede funcionar de manera independiente de las demás políticas de empleo y que el Gobierno velará por la coherencia del conjunto”. Según él, la indemnización deberá ser más generosa de lo que es actualmente y cubrir a una mayor proporción de parados, en particular a los jóvenes más precarios y, a veces, de más corta duración para evitar la pérdida de contacto con el mundo laboral, debiendo interrumpirse cuando el beneficiario se niegue a aceptar dos ofertas de empleo válidas o una formación.
- Por otra parte, el Gobierno deberá definir con los agentes sociales, antes de finales de año, procedimientos de sanción y controles, a la vez más eficaces, más firmes y más justos. Por razones de eficacia, deberá ser el nuevo organismo que resulte de la fusión ANPE-UNEDIC el que pronunciará esas sanciones.

Salarios y poder adquisitivo

La Conferencia sobre el Empleo y el Poder Adquisitivo que se celebrará durante la segunda quincena de octubre de 2007, bajo la presidencia de la ministra de Economía, Finanzas y Empleo, Christine Lagarde, será la ocasión de resolver la cuestión de SMIC (Salario Mínimo Interprofesional de Crecimiento), de los bajos salarios y de los precios al consumo.

- Sobre la manera de fijar el SMIC, el presidente va a crear una Comisión independiente que hará todos los años –a los agentes sociales y al Gobierno- las recomendaciones que estime necesarias “fundadas en elementos de análisis objetivos, en particular el empleo y la

situación económica en general”. El presidente precisó que el Gobierno será libre de seguir o no esta recomendación.

- La cuestión de los precios será abordada durante la Conferencia. Según el presidente, es en “el aumento de la competencia, la liberalización de ciertos sectores y la supresión de los márgenes de beneficios exigidos por la gran distribución a sus proveedores en lo que habrá que apoyarse para conseguir un mayor poder adquisitivo”.

Formación profesional

El presidente considera que el sistema actual de Formación Profesional no es ya eficaz, tanto respecto a su organización como a su financiación. Por ello desea que, aprovechando la negociación sobre la seguridad de los recorridos profesionales (transferencia de derechos sociales de una empresa a otra, dada la movilidad que impone el mercado de trabajo), los interlocutores sociales se amparen del tema y que el Gobierno –con ellos y con las regiones- pueda llevar a buen fin la necesaria reforma que se impone, durante las próximas semanas.

Representatividad sindical

Respecto a la representatividad sindical y la validez de los Acuerdos y Convenios colectivos negociados con las organizaciones representativas de los trabajadores, Nicolas Sarkozy considera que hay que hacer evolucionar las reglas que las rigen a partir de 2008. Igualmente, respecto a este tema, los agentes sociales deberán negociar sobre el problema de la financiación de los sindicatos. Considera importante se extienda y de valor a la negociación de Acuerdos a todos los niveles: interprofesional, de rama, territorial o empresa. Ello exigirá una reflexión sobre las condiciones de validez de todos los tipos de acuerdos.

Protección social

El presidente presentó igualmente las grandes líneas de las reformas que quiere llevar a cabo en el ámbito de la protección social, justificando estas reformas por “el desafío de la prolongación de la duración de la vida” y el principio del “justo equilibrio entre la responsabilidad –tanto colectiva como individual- y la solidaridad nacional”. En este sentido, Nicolas Sarkozy evocó la necesidad de seguir luchando contra el fraude, a través de dos medidas: la pérdida de derechos -durante uno o varios años- para los que realizan fraudes a las prestaciones sociales y la sanción con penas mínimas no inferiores a un tanto alzado para las empresas, en particular, respecto al trabajo ilegal.

Jubilación

Reforma de los regímenes especiales

la prioridad del Gobierno es reformar sin tardanza los regímenes especiales de jubilación, con el objetivo de armonizarlos con el de la Función Pública. El ministro de Trabajo, Relaciones Sociales y Solidaridad, Xavier Bertrand, se encargará de llevar a término esta reforma y deberá entrevistarse con los actores implicados: organizaciones sindicales, presidentes de grupos parlamentarios, así como dirigentes de las empresas públicas o semipúblicas concernidas. Al término de esas entrevistas, el ministro precisará los principios comunes de armonización que serán precisados por la negociación, empresa por empresa.

Todos los temas se expondrán en las diferentes mesas de negociación: prolongación de la duración de cotización, exoneraciones o sobrecargo de cotizaciones, ajustamiento o revalorización de las pensiones, bonificaciones, penosidad del trabajo, inclusión de las primas en el cálculo de los derechos a pensión y calendario de la negociación. La reforma deberá estar preparada antes de fines de año.

Revisión de la reforma de 2003 del régimen de pensiones de la Seguridad Social, en 2008

El Consejo de Orientación sobre las Pensiones (COR en francés) debe hacer una previsión sobre las perspectivas financieras de los diferentes regímenes antes de finales de noviembre de 2007. También se celebrará una conferencia tripartita sobre la revalorización de las pensiones. Antes de finales de año, el Gobierno entregará un Informe al Parlamento con todas esas informaciones. Esta nueva reforma deberá realizarse y concluirse durante el primer semestre de 2008.

El presidente ha declarado al respecto que, después de esta nueva reforma, cada persona debería tener más opciones respecto a la decisión de tomar el retiro, asumiendo todas las consecuencias que se determinen en cada caso. El hecho de trabajar durante más tiempo proporcionará un beneficio, en particular gracias a la posibilidad de compatibilizar empleo y pensión. A la inversa, existirán penalizaciones si se adelanta la jubilación. En cambio, las pequeñas pensiones deberán revalorizarse para los trabajadores que hayan cotizado el tiempo reglamentario.

Salud y dependencia

En lo que se refiere a la Salud y la Dependencia, el presidente de la República anunció las reformas siguientes:

- Cubrir las nuevas necesidades de salud, (como el Plan de Alzheimer y el Plan Cáncer ya programados) -sin gravar las cuentas del Seguro de Enfermedad ni dejar la deuda pendiente a las futuras generaciones-, mediante la instauración de ciertas “franquicias” del gasto (0,50 euros por caja de medicamentos, entre otros) a cargo de los pacientes, que serán previstas por el Proyecto de Ley de Financiación de la Seguridad Social para 2008 (PLFSS).
- Saneamiento de las cuentas del Seguro de Enfermedad, a través de reformas estructurales integradas en el PLFSS 2008 (tales como la financiación íntegra de los hospitales en función de la actividad real), el reforzamiento de la eficacia respecto al llamado “control de la pertinencia médica” del gasto en ambulatorio (limitación del reembolso al 100% solo para las enfermedades crónicas; mejora de la demografía médica en ciertas zonas rurales o aisladas, entre otras). En cuanto a una reforma de mayor alcance, el Gobierno desea organizar un debate sobre la financiación de la salud, para determinar lo que debe ser financiado por la solidaridad nacional y lo que debe dejarse a cargo de la responsabilidad individual, a través de una cobertura complementaria (mutuas y compañías de seguros).
- Elaborar una “respuesta adaptada y estructurada” a la Dependencia, de ahora a finales del primer semestre de 2008. Se prevé crear un “nuevo derecho a protección social”, común a todas las personas en situación de pérdida de autonomía. Este derecho “deberá estar mejor adaptado a la diversidad de las situaciones individuales y tener en cuenta de manera más justa las capacidades contributivas de las personas y su patrimonio”. Así, este dispositivo se completará con el desarrollo de seguros individuales mediante “productos financieros innovadores”, que se beneficiarán de ventajas fiscales.
- Mínimos Sociales: El presidente declaró que para conseguir que el sistema social incite a trabajar y no a permanecer inactivo, se revisarán las modalidades y condiciones de un cierto número de mínimos o prestaciones sociales, tales como la Prima para el Empleo (PPE). Esta labor ha sido confiada al alto comisario para las Solidaridades Activas contra la Pobreza, Martin Hirsch.

GRECIA

COMENTARIO GENERAL

Situación política

Como había sido anunciado a finales de agosto, las elecciones generales se celebraron el domingo 16 de septiembre.

Toda la actividad política de la primera parte del mes, se limitó por tanto a la campaña electoral.

El primer ministro y presidente del partido de la Nueva Democracia, Kostas Karamanlis, pidió al pueblo griego la formación de un gobierno mayoritario de su partido para poder avanzar con las reformas que ya ha puesto en marcha. Además, pasó revista de las grandes obras de infraestructura llevadas a cabo, y dijo con énfasis que la prioridad absoluta de su gobierno, en caso de ganar las elecciones, sería el apoyo económico de los damnificados por los incendios de este verano y la recuperación medioambiental de las zonas calcinadas.

Por su parte, el presidente del PASOK, Yiorgos Papandreou, concluyó su gira preelectoral por el Norte de Grecia. comprometiéndose ante los ciudadanos de Salónica de poner en marcha un nuevo acuerdo social, que abarque el trabajo, la familia, la salud, las pensiones y la lucha contra la pobreza. Destacó también que una de las prioridades de su mandato sería la reforma educativa, con el objetivo de conseguir la modernización del sistema educativo griego.

También en Salónica, la secretaria general del Partido Comunista, Aleka Papariga, concedió una rueda de prensa con ocasión de la Feria Internacional, en que resaltó que el voto al Partido Comunista constituye la negación del sistema político bipartidista que quieren imponer los dos grandes partidos de la Nueva Democracia y del PASOK. Prácticamente, señaló Papariga, la única diferencia entre estos dos partidos es la lucha por el poder.

Al mismo tiempo, la secretaria general del Partido Comunista afirmó que su partido no va a participar en ningún tipo de gobierno de coalición bajo las condiciones actuales, ya que las urnas no trazan la política del Partido Comunista, como dijo de forma característica. Además, acusó a la Coalición Radical de Izquierda (SIRIZA) de ejercer crítica superficial a la socialdemocracia griega y europea, ya que deja abierta la posibilidad de una colaboración postelectoral con el PASOK.

El presidente de SIRIZA, Alekos Alavanos, se entrevistó con representantes de la Federación de Profesores de Enseñanza Secundaria, con el objetivo de informar a los sindicalistas de las posiciones de su partido en cuanto a la educación. En concreto, Alavanos pidió el aumento de los gastos educativos al 5% del PIB, con fondos ahorrados por la reducción de los gastos militares, la enseñanza pública y gratuita para los doce años de educación primaria y secundaria, acceso libre a la educación terciaria y abolición de los exámenes de selectividad. Asimismo, manifestó su apoyo a las peticiones económicas y pensionistas de los profesores, que reivindican un salario mínimo de 1.300 euros.

Las elecciones fueron ganadas por el partido de la Nueva Democracia (ND) con el 41,88% de los votos, una mayoría muy ajustada, que le ha procurado 152 diputados sobre el total de 300 escaños. El PASOK, obtuvo el 38,12% de las preferencias por 102 diputados.

El día 19 el primer ministro Karamanlis y los miembros del nuevo gobierno juraron ante el presidente de la República Karolos Papoulias. El ministro de Empleo sigue siendo Basilis Magginas.

Karamanlis declaró que las prioridades del Gobierno serán aprobación del Presupuesto de 2008, la reforma de las pensiones y la lucha contra la evasión fiscal. Además, en las declaraciones programáticas ante el Parlamento, el primer ministro anunció la reforma de la Ley Electoral, que tiende a reforzar la estabilidad del gobierno sin dañar la proporcionalidad.

Situación económica

Según el borrador de la Ley de Presupuestos del Estado que se entregó en el Parlamento, combustibles e inmobiliaria serán las fuentes de mayores ingresos, al aumentar los impuestos relativos; se espera que aporten 6 billones de euros al Estado.

Además, en el nuevo presupuesto se prevén aumentos del 3% en los salarios y del 4% en las pensiones, reducción de la inflación, del 2,7% al 2,6% y del paro, del 8,3% al 7,4%. El ritmo de desarrollo se prevé en un 4% y el déficit se deberá reducir del 2,5% al 1,7%.

Por otra parte, la Comisión Gubernamental encargada de la distribución de los fondos del Cuarto Marco Comunitario de Apoyo aprobó el Plan Estratégico Nacional, según el cual, en los próximos siete años, el 80% de los 25 mil millones de euros previstos para Grecia se destinarán al desarrollo regional. En concreto, los fondos se emplearán en la financiación de grandes obras de infraestructura,

como el metro de Salónica, la Vía Egnatia (Atenas- Salónica- Estambul) y la construcción de una red ferroviaria moderna, así como en el refuerzo de la administración local y de las empresas periféricas.

En cuanto a los últimos datos de los principales indicadores económicos, cabe señalar:

Balanza Comercial

En el mes de julio, las exportaciones registraron un total de 1.400 millones de euros, con un aumento del 2,4% respecto del mismo mes de 2006. Al mismo tiempo, las importaciones registraron un total de 4.900 millones, es decir una subida del 23% respecto de julio de 2006.

Producción Industrial

En los siete primeros meses del año, la producción industrial ha registrado un aumento del 3,5% respecto del mismo periodo del año anterior. El índice medio de los primeros siete meses de 2007 ha subido el 2% respecto de 2006.

Inflación

Según los datos del servicio Nacional de Estadística, en el mes de julio, se registró un aumento del 2,5% respecto del mismo mes del año anterior. El índice general de julio de 2007 evidencia una disminución del 0,6% respecto del mes de junio de 2007. El índice de variación interanual Agosto 2005-julio 2007 registra un aumento del 2,8% frente al 3,5% que había registrado el mismo periodo del año anterior.

Precios de producción

Según los datos del Servicio Nacional de Estadística, en el mes de julio el índice general de los precios a la producción ha subido el 1,6% en comparación con el mismo mes del año anterior. El aumento registrado es del 0,5% frente al mes de junio de 2007.

Situación social

Sigue suscitando gran preocupación el bajo porcentaje del gasto público dedicado a los sectores de la salud y de la educación que, también según valoraciones de la Comisión Europea, son de los más bajos en Europa. En concreto, los gastos para la salud alcanzan el 4,6% del PIB griego, mientras

que la media comunitaria es de 6,5%. En cuanto a la educación, los fondos estatales no superan el 2,75%, frente al 5,25% que se registra como media en la UE.

Kostas Karamanlis se reunió con los ministros de Salud, Desarrollo Agrícola, Turismo y Cultura sobre la reconstrucción de las zonas afligidas por los desastrosos incendios del verano.

Los objetivos inmediatos son fortalecer el sector de la salud pública contratando nuevo personal, reestructurar el Sistema de Salud Nacional y la ayuda primaria; aumentar las exportaciones de productos agrícolas, y reestructurar los cultivos para promocionar los productos tradicionales;

ITALIA

COMENTARIO GENERAL

Situación política

La tasa de litigiosidad entre los partidos de la coalición de Gobierno ha ido creciendo, creando no pocas dificultades al Ejecutivo. Hasta ahora, el presidente Prodi ha conseguido la síntesis entre las líneas de las dos alas de la coalición, la izquierda extrema, representada sobre todo por Rifondazione Comunista y Comunisti Italiani, y el ala moderada (UDEUR de Mastella, Rinnovamento Italiano de Dini e Italia dei Valori de Di Pietro).

Se trata, en definitiva, de formaciones muy pequeñas, exceptuando a Rifondazione Comunista, pero en una situación de bicameralismo perfecto y de una mayoría mínima (1-2 miembros) en el Senado, incluso el voto en contra de un solo senador puede provocar la caída del Gobierno.

El equilibrio, pues, es muy delicado, y en algunas ocasiones el ejecutivo se ha salvado gracias al voto de los senadores vitalicios.

Todo ello frena la actividad del Gobierno, que se ve obligado a reducir las intervenciones, suavizar las medidas más controvertidas y recurrir a menudo al voto de confianza.

En definitiva, se trata de algo muy parecido a la parálisis.

La situación, además, podría incluso empeorar en lo que queda de año, debido por una parte a que el proyecto de ley de presupuesto 2008 y las medidas sobre el llamado "Estado Social", que engloba una mini-reforma de las pensiones, parecen acentuar las ya fuertes divergencias entre las dos alas mencionadas; y por otra, a que la creación del "Partido Democrático", por fusión entre Democratici di Sinistra (DS) y Margherita, está creando cierto malestar en las formaciones menores y está incrementando el ala de la izquierda extrema, en la que parece que confluirán los DS que no acepten la recordada fusión. Se habla incluso de una nueva federación de esta fuerza, por ahora denominada "la cosa rossa"(la cosa roja).

En caso de caída del Gobierno, todos los partidos, de mayoría y oposición, coinciden en que no habría más solución que las elecciones anticipadas, una eventualidad que podría deparar muchas sorpresas, por una serie de factores, como la falta de cohesión en la coalición de centroderecha, una

ley electoral que de no modificarse podría originar una situación nueva pero análoga a la actual, es decir con una mayoría limitada en el Senado (cualquiera que sea la coalición vencedora), y la incógnita del éxito o fracaso del nuevo "Partido Democrático".

Situación económica

Los últimos datos macroeconómicos disponibles indican que la coyuntura económica es más bien positiva, pero el crecimiento es lento y no sigue el ritmo de los mayores países de la UE. Son muchos los economistas que temen que Italia no esté adoptando todas las medidas necesarias para aprovechar la actual fase positiva de la economía internacional.

El problema evidenciado a nivel interno e internacional es el de un endeudamiento público que no tiene parangón en la UE y que no se consigue reducir más que en porcentajes imperceptibles. Y los mayores ingresos fiscales han sido casi totalmente redistribuidos y no, como insistían las autoridades comunitarias (Almunia) e italianas (Gobernador del Banco de Italia), para reducir «el enorme endeudamiento».

Así, el proyecto de ley de presupuestos 2008 no ha entusiasmado ni en Italia ni en Europa, ya que la reducción del déficit es bastante lenta y la paridad se conseguirá, según el itinerario previsto, sólo en 2011; y la reducción del gasto parece meramente simbólica. En ambientes del Gobierno se insiste en que no se pueden tener en cuenta sólo los aspectos económico-contables, y en efecto el texto presentado contiene elementos de redistribución y de reducción de la imposición fiscal, tanto de las personas físicas (primera vivienda) como de las empresas.

En algunos sectores, sin embargo, se lamenta la falta de dotaciones para la resolución de los convenios colectivos del sector público.

Es de subrayar, de todas maneras, que se trata siempre de un proyecto que el Parlamento deberá aprobar en el último trimestre del año y que, por tanto, sufrirá profundas modificaciones antes de su aprobación final, ya que además de las eventuales sugerencias de la UE e internas, se deberán tener en cuenta las diferentes valoraciones de varios sectores de la misma mayoría de Gobierno.

Situación social

El mes de referencia se caracteriza por la presentación del proyecto de ley de presupuestos 2008, al que parte de la coalición de mayoría, como los verdes, "Rifondazione Comunista" y "Comunisti

Italiani", ha dado su consenso con la explícita declaración de que lo consideran un texto de partida, en el que deberán introducirse, en el debate parlamentario, las modificaciones necesarias para aumentar y reforzar las medidas de tipo social.

El camino del proyecto, de todas maneras, es largo (la sesión presupuestaria dura todo el último trimestre) y suele concluir con profundas modificaciones.

Así, los acontecimientos de mayor importancia social son otros: el acuerdo de 23 de julio y el proyecto de ley de extranjería.

El protocolo de 23 de julio pasado, firmado por el Gobierno y por los Agentes Sociales, sobre medidas de reforma del mercado de trabajo y de las pensiones, ha suscitado polémicas no sólo entre los partidos de la mayoría, sino también en el seno del mayor de los sindicatos italianos: la federación de metalmeccánicos (FIOM) de CGIL se ha declarado netamente contraria al pacto.

La aprobación del texto casi por unanimidad (3 votos en contra sobre 400 votantes) en una reunión conjunta de los tres directivos de CGIL, CISL y UIL, no ha acabado con las polémicas, pero ha dado comienzo a un íter que debería resolver toda duda y serenar el clima: un referéndum sobre protocolo, organizado por las tres centrales. Se trata de una gran ocasión y oportunidad para llegar a importantes medidas sociales con el consenso democrático más amplio posible. El referéndum se celebrará a mediados de octubre.

En cuanto al proyecto de ley de extranjería, es importante que, superados todos los obstáculos y polémicas surgidas en el seno de la mayoría, el texto haya comenzado su íter parlamentario, un íter que no debería deparar sorpresas en la Cámara de Diputados, pero que será muy complejo en el Senado.

LA MUJER EN ITALIA. APROXIMACION A SU SITUACION SOCIOLABORAL Y A LAS MEDIDAS E INSTITUCIONES EN FAVOR DE LA IGUALDAD

Desigualdad de género

Aspectos más relevantes

Los principales problemas relacionados con la diferencia de trato entre hombres y mujeres se evidencian en el mundo del trabajo. En efecto, a pesar de que el grado de instrucción de las mujeres que acceden al mercado del trabajo sea, como media, mayor que el de los hombres, muchas expectativas se ven frustradas; concretamente, a paridad de de título de estudio:

- La tasa de paro femenina es mayor que la masculina.
- La tasa de temporalidad, que en Italia de todas formas no es muy alta (13,0%), es mayor para las mujeres (15,4%) que para los hombres (9,4%), debido también a la mayor dificultad de ellas en conciliar el trabajo con la vida familiar.
- La renta media de trabajo de una mujer es muy inferior a la de un hombre, sea porque hay una discriminación de hecho a paridad de puesto, sea porque los segmentos del mercado con mayor feminización son los caracterizados por salarios y retribuciones inferiores.

Pero también en sectores externos al mercado de trabajo existen discriminaciones basadas sobre el género, que obstaculizan la plena integración de las mujeres en la vida económica y social. Por ejemplo, en el suministro de servicios de seguros y otros servicios financieros el factor "género" se adopta como discriminante al establecer primas o servicios.

Por último, aunque no por gravedad, está el tema de la violencia y malos tratos contra las mujeres, sobre todo en ambiente doméstico.

Mercado de trabajo

Empleo

La plena igualdad está lejos de ser alcanzada, sobre todo en las relaciones laborales y en este ámbito, sobre todo en las cualificaciones profesionales más altas (escasas promociones y diferencia salarial).

Según datos de la Encuesta de Población Activa la situación ocupacional de las mujeres no ha cambiado. En efecto, la tasa de actividad femenina era del 51,2% en el cuarto trimestre de 2006, y ha pasado a 50,6% en el segundo trimestre de 2007. Sin embargo han mejorado tanto la tasa de ocupación femenina (46,8% en el segundo trimestre de 2007, frente al 45,7% de finales de 2006), como -sobre todo- la tasa de desempleo femenino (que ha pasado del 10,7% de 2006 al 7,4%) y particularmente la de desempleo de jóvenes mujeres (20,9%, frente a 27,5% del año pasado).

**Tasas de actividad y de empleo por sexo. Tasas de paro por edad y sexo
II Trimestre 2007**

	Tasa de actividad (15-64 años)	Tasa de ocupación (15-64 años)	Tasa de desempleo	
			Total	Jóvenes (15-24 años)
Varones	74,5	71,7	4,6	16,9
Mujeres	50,6	46,8	7,4	20,9
TOTAL	62,5	58,9	5,7	18,5

Fuente: ISTAT

Por otra parte y en relación al sector de actividad, se observa que en 2005, más del 78% de las mujeres trabajaba en el sector terciario, el 17,5% en la industria (16,5% en industria en sentido estricto y 1% en la Construcción) y el remanente en la agricultura.

Diferencia salarial

Según datos Eurostat de 2004, recogidos por el ISTAT en una reciente publicación sobre estadísticas de género (ISTAT, 7 de marzo de 2007), el diferencial salarial medio entre géneros es, en Italia, uno de los más bajos de Europa, siendo la retribución media de los hombres un 7% más alta que la de las mujeres. Por sectores, en Industria se detecta la mayor diferencia (20%). Sin embargo, tal diferencial aumenta entre los titulados universitarios. Un estudio del Consorcio Almalaurea sobre empleo de licenciados evidencia que a los tres años de la licenciatura, la ganancia media mensual neta de los hombres supera a la de las mujeres en un 29%. Según un estudio del Instituto para el Desarrollo de la Formación de los Trabajadores (ISFOL) el diferencial llega al 35% en trabajos con titulación postuniversitaria.

Empresarialidad

Según el primer informe sobre empresas femeninas en Italia, (2005), las empresas encabezadas por mujeres, tanto directamente (empresas individuales) como por una presencia mayoritaria del componente femenino en los órganos de gobierno, eran poco menos de 1,2 millones, es decir el 23,5% de todas las empresas activas en el país. En la gran mayoría, las empresas femeninas son "exclusivas" (el 94,6% del total). Sólo un 4,7% se puede definir con fuerte control, mientras un 0,7% es con control mayoritario.

Empresas totales y femeninas por naturaleza jurídica (valores absolutos y %)

	Empresas Femeninas		Total de empresas	
	valor absoluto	%	valor absoluto	%
Sociedad de capital	62.000	5,3	600.513	12,0
Sociedad de personas	229.828	19,6	889.155	17,8
Cooperativas	12.333	1,1	69.940	1,4
Empresas individuales	867.607	73,9	3.404.505	68,1
Otras formas	2.775	0,2	31.625	0,6
Total	1.174.543	100,0	4.995.738	100,0

Fuente: Observatorio del empresariado femenino, Unioncámere- Infocamere.

Empresas totales y empresas femeninas por sector de actividad (valores en porcentaje)

Sectores	Empresas femeninas	Total Empresas
Comercio	32,9	28,0
Agricultura	23,9	19,5
Actividades manufactureras	10,7	13,0
Actividades inmobiliarias, informática	9,6	9,5
Otros servicios públicos	8,9	4,3
Hoteles y restaurantes	6,9	4,8
Construcción	2,9	13,3
Intermediación monetaria y financiación	1,8	2,0
Transportes y comunicaciones	1,6	3,8
Sanidad	0,6	0,4
Otros	0,2	1,4
TOTAL EMPRESAS	100,0	100,0

Fuente: Observatorio del empresariado femenino, Unioncámere- Infocamere.

Mujeres directivas

El porcentaje de mujeres titulares de empresas individuales o con altos cargos en sociedades de personas o capitales en los sectores de industria y servicios era, en 2005, el 32% del total, algo por debajo de la media europea. Sin embargo, las trabajadoras por cuenta ajena que ocupan altos cargos no superan el 5% del total de directivos.

Títulos Universitarios

La tasa de instrucción femenina es más alta que la masculina. En 2006, el 28,1% de las mujeres de 25 años tenían título de licenciatura, frente al 19% de los hombres de la misma edad.

En el curso 2005-2006 las mujeres eran el 55,8% del total de estudiantes universitarios, aunque su porcentaje varía mucho según las carreras. Las mujeres son mayoría en: Enseñanza (89,7%), Filología (81,2%), Psicología (78,9%), Letras (65,9%), Medicina (63,7%), Química-Farmacia (62,2%) Políticas-Sociales (61,3%), Geología-Biología (61,3%) y Derecho (58,7%). La menor representación femenina se encuentra, por obvias razones históricas, en Ejército y Policía, donde son el 16,5% del total, pero también siguen siendo minoría en Ingeniería (18,4%), Ciencias (24,6%), Educación Física (31,3%), Agrarias (43,1%), Arquitectura (48,3%) y Economía-Estadística (48,3%).

Política

El porcentaje de mujeres elegidas en las asambleas parlamentarias de sufragio directo constituye uno de los indicadores adoptados para valorar la participación de las mujeres en la vida política. El porcentaje de parlamentaria italianas, en parangón con el de los demás países europeos, sigue siendo muy bajo, si bien en esta legislatura se hayan alcanzado los niveles más altos de siempre. Cabe recordar el fallido intento de introducir por ley las llamadas "cuotas rosas", es decir un porcentaje obligado de mujeres en las listas de los partidos.

En comparación con los demás países de la Unión Europea, la representación parlamentaria de las mujeres italianas resulta modesta. Actualmente, son mujeres el 14% de los senadores, el 17% de los diputados y el 19% de los elegidos italianos en el Parlamento Europeo.

Representación femenina en las instituciones

Instituciones	Total	Mujeres	% Mujeres
Ministr@s	26	7	26,9
Viceministr@s	10	2	20,0
Subsecretari@s	71	13	18,3
Diputad@s	630	109	17,3
Senador@s	322	42	13,0
Presidencias Regionales	20	2	10
Presidencias Provinciales	104	8	7,7
Alcaldías Capitales Prov.	103	9	8,7

Fuente: Ministerio del Interior, Ministerio de Igualdad de Oportunidades, Unión de las Provincias de Italia (UPI) y Asociación Nacional de los Municipios de Italia (ANCI).

Violencia

El fenómeno de la violencia y de los malos tratos contra las mujeres está, desgraciadamente, muy presente en Italia. Según una encuesta del ISTAT realizada en 2006, son casi 7 millones las mujeres italianas entre los 16 y los 70 años que han sido sometidas, dentro o fuera de sus familias, a algún tipo de violencia física o sexual; 1,4 millones ha sufrido violencia sexual antes de los 16 años; más de 7 millones de mujeres han sufrido o sufren violencia psicológica. A menudo, además, quien sufre formas de violencia psicológica también es víctima de violencia física o sexual.

Las mujeres (entre los 16 y los 70 años) que en Italia han sufrido al menos violencia física son 3.961.000 (18,8%) y las víctimas de violencia sexual son 5 millones (23,7%) y, entre éstas, casi un millón ha sido víctima de estupro o intento de estupro (4,8% de la población femenina en el tramo considerado). La mayoría de los actos de violencia han sido perpetrados por la pareja o ex-pareja de la víctima; pero sólo el 18,2% de las mujeres que han sufrido violencia física o sexual en ámbito familiar lo considera un delito y lo denuncia como tal sólo el 7,2% de las que lo sufren.

Mujeres entre los 16 y los 70 años que, a lo largo de su vida, han sido víctimas de violencia física y/o sexual por parte de su pareja, por tipo de autor y forma de violencia - Año 2006
(por cada 100 víctimas de violencia física o sexual con las mismas características)

	Pareja o ex-pareja	Pareja actual	Ex-pareja	Marido/conviviente	Novio	Ex-marido/ex-conviviente	Ex-novio
TIPO DE VIOLENCIA FÍSICA							
Empujón, tirón de brazos o de pelo	63,4	58,6	65,5	56,4	71,2	66,4	63,3
Amenaza de ser golpeada	48,6	37,6	53,5	40,0	24,0	60,5	47,5
Bofetadas, patadas, puñetazos, mordiscos	47,8	40,1	50,4	43,8	19,1	56,3	45,5
Golpe con un objeto	25,2	24,4	24,3	23,4	30,1	33,1	17,9
Amenaza con arma	6,8	2,8	8,8	3,3	-	14,6	4,6
Intento de estrangulación	6,6	3,6	8,0	4,2	-	12,9	4,4
Otra violencia física	3,9	1,7	4,9	1,7	2,3	7,6	3,0
TOTAL*	100,0	100,0	100,0	100,0	100,0	100,0	100,0
TIPO DE VIOLENCIA SEXUAL							
Acto sexual indeseado, aceptado por miedo	70,5	80,4	65,9	80,1	81,7	78,2	58,1
Estupro	26,6	16,9	30,0	19,9	0,1	39,6	23,9
Forzada a acto sexual considerado humillante	24,0	17,9	26,0	18,1	16,5	27,6	25,0
Intento de estupro	21,1	10,3	25,3	11,7	2,8	22,8	26,7
Otro tipo de violencia sexual	5,2	1,4	6,8	1,5	0,5	5,2	7,8
Forzada a acto sexual con otras personas	3,1	0,8	4,1	0,9	-	3,9	4,2
TOTAL*	100,0	100,0	100,0	100,0	100,0	100,0	100,0
Fuente: Istat - 2006							
(*) La suma es superior a 100 porque una misma mujer puede haber sido víctima de distintas formas de violencia							

El 6,6% del total de la población femenina entre 16 y 70 años ha sido víctima de violencia sexual antes de los 16 años. En casi 1/4 de los casos el autor de la violencia es un conocido (24,7%); y una sobre cuatro víctimas indica un familiar como autor del abuso y, en los casos de violencia más graves, la mayoría de los responsables son precisamente las personas más cercanas. Más de la mitad de las víctimas declara no haber hablado con nadie de lo sucedido.

Mujeres entre los 16 y los 70 años que han sido víctimas de violencia sexual antes de los 16 años, por autor - Año 2006

Autor	% sobre el total de mujeres	% sobre el total de víctimas
Desconocido	1,7	24,8
Conocido de vista	1,6	24,7
Familiar	1,6	23,8
<i>Tío</i>	0,5	7,0
<i>Padre</i>	0,1	1,6
<i>Abuelo</i>	0,1	1,4
<i>Hermano/a, hermanastro/a</i>	0,1	1,4
<i>Padrastro, padre adoptivo</i>	0,1	0,9
<i>Otro familiar</i>	0,8	12,2
Amigo de la familia	0,7	9,7
Amigo	0,4	5,3
Vecino de casa	0,3	3,8
Compañero del colegio	0,3	3,7
Profesor, bedel	0,1	1,7
Religioso	0,1	1,6
Otro / no especificado	0,3	3,9
Fuente: Istat - 2006		

Familia

Italia, respecto de otros países de la Unión Europea, sigue sin duda modelos familiares más tradicionales. Sin embargo, los recientes cambios demográficos y sociales están determinando alguna variación que se refleja también y sobre todo en las condiciones familiares de las mujeres.

El envejecimiento, la mayor longevidad femenina, el creciente número de divorcios, se reflejan inevitablemente no sólo en los individuos, sino también en las familias.

La conciliación entre los papeles de trabajadora y de madre representa para las mujeres de hoy uno de los desafíos más complejos. Y máxime para las mujeres que son cabeza de familias monoparentales. En efecto, la diversidad de composición de género que se encuentra en esta

tipología familiar está relacionada sustancialmente con las decisiones adoptadas después de la separación o del divorcio: los hombres suelen vivir solos, mientras que las mujeres acaban por hacerse cargo de los hijos.

Normativa específica

Código de igualdad de oportunidades

La legislación italiana vigente contempla normas de protección contra la discriminación sexual, a partir del artículo 87 de la Constitución y hasta llegar al "Código de igualdad de oportunidades entre hombres y mujeres", establecido por Decreto Legislativo 198/2006, de 11 de abril, donde se recoge toda la normativa en la materia.

Los 56 artículos del Código están divididos en 4 libros:

I. Disposiciones para la promoción de la igualdad de oportunidades entre hombre y mujer

- Disposiciones Generales (prohibición de cualquier discriminación de género)
- Organización para la promoción de la igualdad de oportunidades:
- Políticas para la igualdad de oportunidades
- Comisión para la Igualdad de oportunidades entre hombre y mujer
- Comité Nacional para la aplicación de los principios de igualdad de trato y de oportunidades entre trabajadores y trabajadoras
- Consejeras y Consejeros de igualdad
- Comité para la Empresarialidad femenina

II. Igualdad de oportunidades entre hombre y mujer en las relaciones ético-sociales

- Igualdad de oportunidades en la relación entre cónyuges
- Lucha contra la violencia en las relaciones familiares

III. Igualdad de oportunidades entre hombre y mujer en las relaciones económicas

- Igualdad de oportunidades en el trabajo
- Nociones de discriminación (Discriminación directa e indirecta; acoso y acoso sexual)

- Prohibición de discriminación (en el acceso al trabajo; en la retribución; en la prestación laboral y en la carrera profesional; en las pensiones; en el acceso al Empleo Público; en el acceso a las fuerzas armadas; en las carreras militares; prohibición de despido por matrimonio)
- Protección judicial
- Promoción de la igualdad de oportunidades (acciones positivas)
- Protección y apoyo de la maternidad y la paternidad
- Igualdad de oportunidades en el ejercicio de la actividad de empresa
- Acciones positivas para la empresariedad femenina

IV. Igualdad de oportunidades entre hombre y mujer en las relaciones civiles y políticas

- Igualdad de oportunidades en el acceso a cargos electivos
- Elecciones de los miembros del Parlamento Europeo.

Principales normas:

De carácter general

- Constitución de la República italiana, artículos 3 (igualdad en la dignidad social y ante la ley sin distinción de sexo, raza, lengua...), 37 (igualdad de tratamiento para la mujer trabajadora) y 51 (igualdad en administraciones públicas y cargos electivos), modificado, este último, por la Ley Constitucional 1/2003, que estimula positivamente procesos de incremento de la presencia de las mujeres en el mundo político y social.
- Directiva del presidente del Consejo de Ministros de 27 de marzo de 1997: "Acciones dirigidas a promover la atribución de poderes y responsabilidad de las mujeres, reconocer y garantizar, a mujeres y hombres, libertad en sus decisiones y progreso social". Transposición de las conclusiones de la Conferencia de Pekín y de los programas de acción de la Unión Europea. Dicta directivas para los Ministerios sobre: Adquisición de poderes y responsabilidades (empowerment). Objetivo G.1; Integración, desde el punto de vista del género, en las políticas gubernamentales (mainstreaming) Obj. H.1; Análisis de los datos y valoración del impacto. Objetivo H.3; Formación para una cultura de la diferencia de género. Obj. B.4; Políticas de desarrollo y promoción del empleo. Obj. F.5; Profesionalidad y empresariedad femenina. Obj. F.2; Políticas de los tiempos, horarios y organización del trabajo. Objetivo F.6; Prevención y tutela de la salud. Objs. C.1-C.5;

Prevención y represión de la violencia. Objs. D.1-D.3; Cooperación y relaciones internacionales. Objs. E.1-E.4.

- Decreto de la presidencia del Consejo de Ministros- Departamento de Igualdad de Oportunidades de 30 de septiembre 2004 (publicado en la "Gazzetta Ufficiale" n° 40, de 18 de febrero de 2005): Reorganización del Departamento de Igualdad de oportunidades
- Decreto Legislativo 226/2003. Modifica la estructura y las funciones de la "Comisión Nacional", transformándola en un órgano de asesoramiento y propuesta, en el seno del Departamento de Igualdad de Oportunidades.
- Decreto del presidente de la República n. 115/2007, de 14 de mayo. Reglamento para la reestructuración de la Comisión . La Comisión para la igualdad de oportunidades entre hombre y mujer, presidida por la ministra y compuesta por 25 miembros (11 representantes de asociaciones o movimientos de mujeres; 4 representantes de organizaciones sindicales, 4 de organizaciones empresariales; 3 elegidas entre mujeres que destaquen por su actividad científica, literaria o social, 3 representantes regionales) ejerce las siguientes funciones: formula propuestas para la elaboración de modificaciones normativas necesarias para eliminar cualquier forma de discriminación, directa o indirecta, de las mujeres; realiza el seguimiento de las políticas de igualdad de oportunidades en los distintos sectores de la vida política, económica y social; redacta un informe anual sobre el estado de actuación de dichas políticas; da asesoramiento técnico y científico, al ministro o al Departamento, sobre determinadas problemáticas relacionadas con la igualdad entre géneros; y realiza actividades de estudio e investigación sobre la materia. Al menos dos veces al año, la Comisión se reúne junto con un representante de igualdad de oportunidades por cada región, para adquirir observaciones y peticiones sobre la materia a nivel territorial.

Las competencias de la Comisión no incluyen el tema de la igualdad entre géneros en el acceso al trabajo y en el trabajo

Igualdad en el trabajo

- Ley 1204/71 de 30 de diciembre. Establece una serie de normas que protegen a las trabajadoras madres, como: prohibición de despido desde el principio del embarazo hasta el fin del permiso por maternidad; prohibición de utilizar a las mujeres embarazadas en determinadas tareas.

- Ley 903/1977, de 9 de diciembre. Prohíbe cualquier discriminación en el trabajo fundada en la pertenencia a uno u otro género, aunque sea mediante referencia al estado matrimonial, o de familia o embarazo, e incluso de manera indirecta. Deroga toda norma contraria a este principio.
- Decreto Ley 726/1984, de 30 de octubre, de "Medidas urgentes para apoyar e incrementar los niveles ocupacionales". Instituye, en el seno de la Comisión regional de Empleo, la figura del "consejero para la aplicación de los principios de paridad de trato entre hombre y mujer en materia de trabajo".
- Ley 125/1991, de 10 de abril: "Acciones positivas para la realización de la igualdad entre hombres y mujeres en el trabajo". Es la Ley principal en la materia. Prevé la adopción de acciones positivas en favor de las mujeres, con el fin de eliminar los obstáculos que de hecho impiden la realización de la igualdad de oportunidades. Instituye el "Comité nacional para la aplicación de los principios de igualdad de oportunidades entre trabajadores y trabajadoras", presidido por el ministro de Trabajo y Políticas Sociales y compuesto por representantes de sindicatos, cooperativas, asociaciones y movimientos femeninos. Su función consiste en proponer, informar y promover las acciones positivas; dar su parecer sobre proyectos a financiar y elaborar códigos de comportamiento, verificar la aplicación de las leyes en materia de igualdad; promover una adecuada representación de mujeres en los organismos públicos competentes en materia de trabajo y formación profesional.
- Ley 215/92, de 25 de febrero. Acciones positivas para la empresariedad femenina. Promueve una serie de iniciativas para la igualdad substancial y la igualdad de oportunidades para hombres y mujeres en la actividad económica y empresarial e instituye el Comité para la empresariedad femenina.
- Decreto legislativo 29/93, de 3 de febrero, arts. 7 y 61. Los artículos en cuestión tratan, respectivamente, de la paridad e igualdad de oportunidades tanto para el acceso al trabajo como para el tratamiento en el trabajo en relación con la gestión de los recursos humanos (art. 7); e institución de cuotas de mujeres en las comisiones de concurso sobre igualdad de dignidad de hombres y mujeres en el trabajo y participación de las trabajadoras de Administraciones Públicas en los cursos de formación y actualización profesional (art. 61).
- Decreto de 17 de febrero de 1997. Institución, en las oficinas del ministro para la Igualdad de oportunidades, de la Comisión para la promoción y el desarrollo de la empresariedad femenina y del Observatorio para la empresariedad femenina.

- Directiva del Presidente del Consejo de Ministros de 27 de marzo de 1997. Acciones dirigidas a promover la atribución de poderes y responsabilidad de las mujeres, reconocer y garantizar, a mujeres y hombres, libertad en sus decisiones y progreso social. Transposición de las conclusiones de la Conferencia de Pekín de 1995 y de los programas de acción a medio plazo para la paridad y la igualdad de oportunidades entre hombres y mujeres (1996-2000) de la Unión Europea.
- Ley 144/1999, art. 47. Para promover el empleo femenino, prevenir y luchar contra las discriminaciones de género en los lugares de trabajo, se delega al Gobierno para aprobar, en un plazo de 12 meses, uno o más decretos legislativos con normas destinadas a redefinir y potenciar las funciones, el régimen jurídico y las dotaciones instrumentales de los consejeros y consejeras de igualdad, así como a mejorar la eficiencia de las acciones positivas previstas por la Ley 125/1991 . La Ley dicta los criterios y principios directivos.
- Decreto Legislativo 196/2000, de 23 de mayo: desarrolla la Ley 144/1999, mediante reglamentación de la actividad de las consejeras y los consejeros de igualdad y dictando disposiciones en materia de acciones positivas.
- Decreto Ministerial (Trabajo) de 15 de marzo de 2001. Establece las modalidades de presentación, valoración y financiación de los proyectos de acciones positivas para el logro de la igualdad entre hombre y mujer en el trabajo
- Decreto Legislativo núm. 216/2003, de 9 de julio (G.U. n. 187, de 13 de agosto 2003), de transposición de la directiva 2000/78/CE sobre igualdad de trato en materia de empleo y condiciones de trabajo.
- Disposiciones Ministeriales de 23.05.02 y 21.04.04: "Programa objetivo para la promoción de la presencia femenina en las funciones y puestos de responsabilidad en el seno de las organizaciones y para hacerlas más accesibles a las mujeres". Establece una serie de acciones cuyos objetivos principales son: promover la presencia de las mujeres en los roles clave y en la toma de decisiones; modificar la organización del trabajo para permitir a las mujeres el acceso a los puestos de responsabilidad, mediante la adopción de estrategias basadas en la valorización de las competencias femeninas; y promover la igualdad de oportunidades entre hombres y mujeres en el trabajo.
-

- Decreto legislativo núm. 145/2005, de 30 de mayo. Transposición de la Directiva 2002/73/CE del Parlamento Europeo y del Consejo, de 23 de septiembre de 2002, que modifica la Directiva 76/207/CEE del Consejo sobre la puesta en práctica del principio de igualdad de trato entre hombres y mujeres por cuanto concierne al acceso al trabajo, a la formación y a la promoción profesional, así como a las condiciones de trabajo. Completa las disposiciones ya en vigor en materia de ejecución del principio de igualdad de trato entre hombres y mujeres. Modifica la Ley núm. 125/1991, de 10 de abril, de acciones positivas para la realización de la igualdad entre hombres y mujeres en el trabajo, y la Ley núm. 903/1977, de 9 de diciembre, sobre igualdad de trato entre hombres y mujeres en materia de trabajo.
- Decreto Legislativo 198/2006, de 11 de abril. "Código de igualdad de oportunidades entre hombre y mujer".
- Directiva de 23 de mayo de 2007: "Medidas para realizar la igualdad de trato y de oportunidades entre hombres y mujeres en las administraciones Públicas". ("Gazzetta Ufficiale" n. 173 de 27 de julio de 2007)
- Decreto del presidente de la República 101/2007, Reglamento del Comité para la Empresarialidad Femenina.

Violencia

- Ley núm. 66/1996, de 15 de febrero, de Normas contra la violencia sexual. Modifica el Código penal introduciendo los crímenes contra la integridad física y psíquica de las mujeres, perpetrados con medios sexuales, entre los crímenes contra la persona, y no ya, como hasta entonces, entre los crímenes contra la moral y las buenas costumbres. La ley tiende también a la superación de toda distinción entre estupro y acciones de libido violenta, unificándolos en un solo crimen, de violencia sexual. También modifica el Código del proceso penal, previendo la querrela irrevocable de la mujer y la posibilidad de proceso de oficio en caso de que el crimen esté asociado a otros, particularmente el estupro en grupo y violencia contra menores, discapacitados y personas sometidas a una autoridad.
- Ley núm. 154/2001, de 28 de abril, de Medidas contra la violencia en las relaciones familiares (*G. U. n. 98 del 28 Aprile 2001*). Introduce en Italia medidas judiciarias, ya presentes en ordenamientos de otros países, que prevén el alejamiento del hogar familiar al autor de las violencias. La mujer víctima de violencia puede optar entre presentar denuncia penal, que prevé la

cárcel en caso de culpabilidad, o limitarse a una acción civil, obteniendo el alejamiento del individuo violento, tanto del hogar como de los lugares de frecuentación habitual, así como el pago eventual de una indemnización.

- Ley núm. 228/2003, de 8 de agosto, de Medidas contra la trata de personas (*G.U. N. 195, de 23 de agosto de 2003*). Modifica el código penal y el código del proceso penal. Introduce instrumentos modernos de lucha contra este fenómeno. El texto no se limita al aspecto represivo del problema, sino que tiene en consideración también el preventivo y social. En este sentido, la Ley atribuye al Ministerio de Exteriores el poder de definir las políticas de cooperación con los países implicados en estos crímenes y organizar, en colaboración con el Ministerio para la Igualdad de Oportunidades, reuniones internacionales y campañas de información también dentro de los Estados de prevalente proveniencia de las víctimas de tráfico de personas. En el mismo ámbito de prevención, la Ley encarga a los ministerios de Interior, Igualdad de Oportunidades, Justicia y Trabajo y Políticas Sociales, la organización, en caso de necesidad, de cursos de adiestramiento del personal, así como cualquier otra iniciativa que pudieran considerarse útiles.

Iniciativas en trámite parlamentario

- Previsión, trabajo, competitividad. Uno de los capítulos del "Acuerdo marco sobre pensiones, trabajo y competitividad" firmado por Gobierno y Sindicatos el 23 de julio de 2007⁴, que deberá desarrollarse en una serie de normas e iniciativas, está dedicado a la mujer y prevé:
 - En el ámbito de la próxima Ley de presupuestos, bonificaciones finalizadas a mantener un régimen de horario flexible ligado a la conciliación entre trabajo y vida familiar.
 - Reforzar las iniciativas relacionadas con servicios para la infancia y para mayores dependientes para facilitar la libre elección de las mujeres en el ámbito laboral.
 - Prioridad a las mujeres en el acceso al microcrédito para empresas juveniles.
 - Prioridad a las mujeres en la programación de la utilización de los Fondos de la Unión Europea, para la formación y el acceso al trabajo.
 - Sistemas de recogida y elaboración de datos que evidencien las discriminaciones de género, incluidas las de tipo retributivo.
- Igualdad de trato entre hombres y mujeres en el acceso a los bienes y servicios.- Anteproyecto de decreto legislativo aprobado por el Consejo de Ministros de 27 de julio de

⁴ Ver Actualidad Internacional Sociolaboral nº 105, pág. 56

2007, de transposición de la Directiva 2004/113/CE. El decreto prevé un procedimiento jurisdiccional para proteger de las discriminaciones de género en la prestación de servicios y otorga al Departamento de Igualdad de Oportunidades las funciones de asistencia a las víctimas y de promoción de la igualdad de trato en los ámbitos considerados.

- Anteproyecto de Ley contra la violencia.- "Medidas de sensibilización, prevención y represión de los delitos contra la persona y en el ámbito de la familia, para la orientación sexual, la identidad de género y cualquier otra causa de discriminación". Presentado por la Ministra de Igualdad de Oportunidades ante la Cámara de Diputados el 25 de enero de 2007. (C. 2169) Actualmente está siendo examinado por la Comisión de Justicia de la Cámara.
- Otros Proyectos de ley de iniciativa no gubernamental sobre acoso sexual: "Disposiciones para la tutela de la moral pública y la prevención del acoso y las agresiones sexuales", presentado por "Forza Italia" el 30.06.2006 (C. 1256); "Disposiciones en materia de delitos en ámbito familiar, de violencia sexual y acoso", presentado por "Italia dei Valori" el 21 de diciembre de 2006 (C. 2101); "Introducción de los artículos 660-bis y 660-ter del código penal en materia de acoso persistente", presentado por "Alleanza Nazionale" el 3 de junio de 2007 (C. 2781); "Normas para la protección de la persona que trabaja contra el acoso sexual", presentado por "Alleanza Nazionale" el 18 de septiembre de 2007 (C. 2964) que ha sido asignado a la Comisión de Trabajo de la Cámara pero cuyo examen por parte de dicha Comisión aún no ha comenzado.

Instituciones y asociaciones

Instituciones oficiales

- Comisión para la Igualdad de Oportunidades entre hombre y mujer.- Instituida en el seno del Ministerio de Igualdad de Oportunidades, asesora a la Ministra en la elaboración y ejecución de las políticas de igualdad de oportunidades
- Comité nacional para la aplicación de los principios de igualdad de trato y de oportunidades entre trabajadores y trabajadoras.- Instituido en el seno del Ministerio de Trabajo, y presidido por el ministro, promueve la eliminación de los comportamientos discriminatorios en el trabajo.
- Consejeros y consejeras de igualdad. Nombrados a nivel nacional, regional y provincial, su función es la de emprender toda iniciativa en el ámbito de las competencias del Estado para que se respete el principio de no discriminación y promover la igualdad de oportunidades

entre trabajadores y trabajadoras. La Red nacional de Consejeras y Consejeros de Igualdad coordina y dirige las actuaciones de los mismos.

- Comité para la empresarialidad femenina.- Actúa en el ámbito del Departamento para los Derechos y la Igualdad de Oportunidades. Su nuevo reglamento ha sido publicado, con Decreto del presidente de la República 101/2007, de 14 de mayo en "Gazzetta Ufficiale" nº 167, de 20 de julio de 2007.
- Comisión Interministerial para el apoyo a las víctimas de trata, violencia y explotación grave. El reglamento con normas para la constitución, reorganización y funcionamiento de dicha Comisión ha sido promulgado por Decreto del Presidente de la República n. 102/2007, de 14 de mayo (Gazzetta Ufficiale 167, de 20 de julio de 2007).

Asociaciones Feministas

Las asociaciones feministas en Italia son muy numerosas y activas desde los años 70. Las principales, asociadas a la AFFI (Asociación Federativa Feminista Internacional) son:

- ALFA *Associazione per il lavoro familiare associato*. Reconocimiento y valorización del trabajo familiar.
- Arcidonna Asociación Nacional. Promueve la igualdad de oportunidades para las mujeres, luchando contra las discriminaciones y valorizando el espíritu de iniciativa, la creatividad y la identidad femeninas.
- Telefono Rosa Centro di orientamento sui diritti delle donne.
- ASSOLEI.- Protección de los derechos de las mujeres que trabajan, contra el acoso sexual y el "mobbing".
- CANDELARIA Información, orientación y asesoramiento para las mujeres inmigrantes. Agencia de servicios interculturales.
- Centro de documentación ALMA SABATINI. Recoge y difunde, en una óptica de género, informaciones y documentaciones sobre lo que las mujeres escriben y producen.
- COOP. LIBERA STAMPA.- Edita el mensual NOI DONNE y promueve iniciativas editoriales y culturales.
- Donne in nero Italia - Movimento para la paz. Grupo pacifista y feminista en relación paritaria con mujeres e países en guerra o en situación de emergencia.
- DWF - Cooperativa Utopia.- Ideación, realización, difusión de publicaciones, libros, audiovisuales sobre los problemas de las mujeres.
- Emily Italia/Roma Promueve la presencia de las mujeres en la política y en las instituciones.

- Generi & Generazioni Cooperativa para la investigación, proyectos europeos, formación y producción editorial.
- Il Paese delle donne Trabaja sobre la información. Edita el "Foglio del Paese delle Donne", por quincenal por vía telemática y en papel. Centro de documentación.
- Società italiana delle storiche. Cuida el patrimonio de investigación, científica y didáctica, de las mujeres del movimiento feminista.
- UDI - Scienza della vita quotidiana. Formación permanente y actualización profesional y política de las mujeres. Actividades de estudio e investigación.
- WILPF Lega internazionale donne per la pace. Mujeres de diferentes tendencias políticas y filosóficas comprometidas en la abolición de las causas de la guerra.

RUMANIA

COMENTARIO GENERAL

Situación política

En el mes de referencia cabe señalar dos actuaciones del Gobierno: la aprobación de la segunda maniobra correctiva del presupuesto y la de la estrategia nacional para el sector energético.

Según declaraciones del primer ministro, Tariceanu, la maniobra de corrección del Presupuesto «se basa en el aumento de los ingresos y la transferencia de fondos hacia sectores con mayores necesidades».

En cuanto a la estrategia nacional para el sector energético 2007-2020, el documento aprobado por el Gobierno prevé inversiones por 31.000 millones de euros destinados a la modernización de los establecimientos de producción y a los proyectos de protección del ambiente.

Tariceanu ha declarado que el Gobierno reorganizará la política de control del sector energético estatal, partiendo de la premisa que las compañías rumanas deben tener un papel importante en la región. Sin embargo no ha presentado detalles sobre la futura política del Gobierno en la materia, pero ha precisado que los objetivos, establecidos sobre la base de la nueva estrategia energética, son «la seguridad energética, la eficacia económica y el desarrollo duradero»

El senador Radu Berceanu, del Partido Democrático, ha anunciado la elaboración de un documento que su partido enviará al Consejo Superior de Defensa del País (CSAT) y al Gobierno para señalar los problemas de la estrategia energética con la intención de modificar el documento del Gobierno.

Según el representante de los demócratas dicha estrategia debe compaginarse con el sistema de privatizaciones y afrontar las problemáticas relacionadas con temas como la biomasa y la energía eólica. Berceanu ha afirmado que Rumanía está en una situación que no le permite construir su propia política del petróleo, porque las llamadas privatizaciones del sector han significado, en realidad, cesiones a favor de otros Estados.

Por su parte, el Partido Conservador (PC) ha propuesto a las Secretarías permanentes de las dos Cámaras la Constitución de una Comisión común para investigar sobre el modo en que han sido

realizadas las privatizaciones en el período 1990-2007 y sobre el empleo de las cantidades obtenidas gracias a dichas privatizaciones.

La vicepresidenta del PC, Daniela Popa, ha aclarado que en la próxima sesión parlamentaria su partido tiene intención de presentar 12 iniciativas legislativas sobre problemas surgidos durante este verano.

Situación económica

Según los datos del Instituto Nacional de Estadística (INS), la economía nacional creció, en el primer semestre, el 17,8% llegando a 6.506 millones de euros, respecto del mismo periodo del año anterior. En el segundo trimestre las inversiones nacionales totalizaron 3.900 millones de euros, el 18,4% más que el segundo trimestre de 2006.

El sector económico con resultados peores fue el de agricultura, que registró una inflexión del 10,9%. El mayor crecimiento se registró en las construcciones 32,2% (frente al 30,7 del mismo periodo del año anterior). Los servicios deceleran del 6,4% al 6,2%, así como la industria que pasa del 7,8% al 4,4%.

Según el INS, en los seis primeros meses de 2007 el PIB registró un aumento del 5,8% respecto del mismo periodo de 2006, alcanzando los 49.503 millones de euros, sólo en el segundo trimestre el aumento fue el 5,6% respecto al año pasado.

Por cuanto concierne al déficit de cuenta corriente, los datos del Banco Nacional de Rumania indican que, en los cinco primeros meses de 2007, ha alcanzado los 5.940 millones, más del doble respecto de los 2.910 millones de euros registrados en el mismo periodo del año anterior. Este aumento fue causado sobre todo por la subida del déficit de la balanza comercial, que aumentó el 75,9% más respecto del registrado en el mismo periodo de 2006.

En cuanto al aumento del IPC, según los datos del Instituto Nacional de Estadística, la tasa de inflación en el mes de julio aumentó el 0,29%. La variación interanual en el periodo agosto 2006 julio 2007 ha alcanzado el 4,4%. La inflación media mensual en los primeros 7 meses del año es del 0,3%, es decir el 0,1% por debajo de la media registrada en el año pasado. En agosto, la sequía triplicó el ritmo de aumento de los precios.

En efecto el IPC registró un aumento del 0,86%, debido sobre todo al aumento de los precios de los bienes alimenticios, mientras que la variación interanual llegó al 4,96%, ganando un punto porcentual tan sólo en los meses de julio y agosto. La tasa media mensual, en los ocho primeros meses de 2007, se quedó por debajo del 0,3%, pero en el mes de agosto el Banco Nacional de Rumania tuvo que subir el 0,2% las previsiones anuales respecto de la tasa de inflación para 2007, del 3,7% al 3,9%.

Situación social

Gracias a la corrección del presupuesto a que se alude en el apartado de situación política, el Ministerio de Trabajo recibirá fondos suplementarios para garantizar algunas indemnizaciones sociales y el aumento de las pensiones de los agricultores.

Pero los problemas del marco social en Rumania son muchos y encadenados entre sí, como ha subrayado el ministro de Trabajo, Paul Pacuraru, describiendo recientemente la situación de su país. Según sus palabras, la falta de mano de obra especializada obstaculizará el crecimiento económico de Rumania.

La situación del mercado de trabajo en Europa, y sobre todo en Rumania, evidencia grandes contrastes: por una parte escasez de mano de obra especializada en sectores de construcción, ingeniería mecánica, productos alimentarios y textiles, por otra parte hay despidos colectivos e indemnizaciones por desempleo en aumento.

El ministro ha propuesto tres soluciones, en el intento de atenuar la crisis del mercado: correlación entre las peticiones del mercado de trabajo y formación escolar; mano de obra especializada en el sector agrícola y reducción del personal administrativo.

Por su parte, el presidente de la Comisión para el Empleo de la Cámara de Diputados y ex-ministro de Trabajo, Gheorghe Barbu, ha subrayado la crisis laboral a la que Rumania tendrá que enfrentarse, debido a los fuertes flujos migratorios.

Son casi dos millones los rumanos que trabajan en el extranjero, y este es el motivo por el que, dentro de pocos años, manteniendo estos ritmos de emigración, Rumania empezará a necesitar mano de obra inmigrante.

UCRANIA

RESULTADOS DE LAS ELECCIONES PARLAMENTARIAS

Las elecciones de 2007, apenas un año y medio después de las anteriores, fueron motivadas por la decisión del presidente de la República Yushchenko de disolver el Parlamento ante el transfuguismo de los diputados de su partido, de los que se sospechaba que estaban siendo comprados por el primer ministro Yanukovich para conseguir los dos tercios de los diputados que le permitirían saltarse los vetos presidenciales. A diferencia del proceso del 2006 en esta ocasión las elecciones han estado ensombrecidas por acusaciones de fraude. En éstas, como en las anteriores elecciones, se han presentado veinte candidaturas.

El resultado ha supuesto un avance del único partido que estaba funcionando como oposición al no estar ni en el Gobierno ni en la Presidencia de la Republica, el Bloque de Yulia Timoshchenko. Su avance de ocho puntos y medio, millón y medio más de votos, y veintisiete escaños, ha sido conseguido a costa de los pequeños partidos y, posiblemente, del Partido Socialista.

En un panorama que no puede interpretarse con los criterios clásicos de izquierdas o de derechas el gran derrotado ha sido el Partido Socialista que ha pagado su confusionismo político. Aliado de Yushchenko en la primera hora se convirtió en aliado de Yanukovich, consiguiendo a cambio la Presidencia de la Rada o Parlamento. Ahora el Partido Socialista no ha alcanzado el 3% mínimo necesario para conseguir representación parlamentaria.

El partido del primer ministro, el Partido de las Regiones (PR), ha mantenido su primer lugar electoral e incrementado en dos puntos su porcentaje de votos, aunque pierda once escaños, y la Coalición del Presidente de la Republica, Nuestra Ucrania-Autodefensa del Pueblo, mantiene también los votos pero pierde nueve escaños. La abstención ha crecido 10 puntos.

Mientras, el Partido Comunista, aliado del primer ministro, ha incrementado un punto y medio y seis escaños su representación y ha aparecido un nuevo partido liderado por Lytvyn, el Presidente de la Cámara anterior a las elecciones del 2006, supuestamente no adscrita a ninguno de los dos grandes tendencias que, para abreviar, se conocen como "prorusos" y "naranjas".

Los resultados difieren notablemente por regiones imponiéndose con amplia mayoría el PR en el sur y el este (Odessa, Donetsk, Dniepropetrovsk, Járkov) y los partidos naranjas en el centro y oeste (Kiev, Lviv).

Según una encuesta en las elecciones del 2006 la distribución de votos sería como sigue:

Partido o bloque electoral	Ucrania	Oeste	Centro	Sur	Este
Partido de las Regiones	29.9%	5.0%	8.5%	43.5%	68.1%
Bloque "Nuestra Ucrania"	18.5%	38.4%	23.4%	9.6%	2.3%
Bloque Julia Tymoshenko	10.4%	16.6%	16.6%	5.3%	2.0%
Partido Socialista	4.0%	2.1%	8.9%	2.0%	1.5%
Partido Comunista	4.5%	0.9%	4.3%	6.5%	6.0%
Bloque de Lytvyn	2.6%	1.8%	3.8%	3.7%	0.4%

El periodista polaco Kapuzinski decía que simplificando mucho había "dos Ucránias: la occidental y la oriental. La occidental, la antigua Galitzia, territorio que formaba parte de la Polonia de entreguerras, es más ucraniana que la oriental. Sus habitantes hablan ucraniano y están orgullosos de sentirse ucranianos hasta la médula. Aquí se ha conservado el espíritu nacional, la personalidad y la cultura del pueblo.

La situación es muy distinta en la Ucrania oriental, con un territorio más grande que el de la occidental. En ella viven más de 13 millones de rusos de pura cepa y por lo menos otros tantos semirusos; aquí la rusificación fue más intensa y brutal, aquí Stalin asesinó a casi toda la inteligencia. En los años 1932-1933 Stalin condenó a morir de hambre a varios millones de campesinos ucranianos y mandó fusilar a docenas de intelectuales. Se salvaron aquellos que habían huido al extranjero. La cultura ucraniana se ha conservado mejor en Toronto y en Vancouver que en Donietsk o Jarkov."

El problema no está solo en que la población del Este de Ucrania mantenga fuertes tendencias prorusas. La principal diferencia radica en que el Este es la zona más industrializada, mientras que el Oeste es una región agraria.

Sin embargo, esa tendencia puede estar variando y los resultados de las elecciones muestran que los "campos caseros", donde algunos partidos conseguían resultados un 50% más altos que en el total del país, han disminuido un 25%. Es más el número de regiones donde era típico el rechazo a ciertos partidos, que conseguían un 50% menos de votos que en el total, también disminuye. Esto parece significar que los llamadas cuentos de miedo sobre los "banderivtsi de las regiones occidentales" o los

“bandidos de las regiones orientales” están pasando a la historia y las campañas son gradual e inevitablemente menos regionales y más nacionalmente orientadas..

	% 2006	Miles de votos 2006	Escaños 2006	% 2007	Miles de votos 2007	Escaños 2007
Participación	67,13			57,94		
Partido de las Regiones (Yanukovich, 1er Ministro)	32,14	8,148	186	34,37	8,013	175
Bloque de Yulia Timoshchenko	22,29	5,652	129	30,71	7,162	156
Nuestra Ucrania (Yushchenko Presidente de la Republica)	13,95	3,539	81	14,15	3,301	72
P. Socialista	5,69	1,444	33	2,86	668	0
P: Comunista	3,66	999	21	5,39	1,257	27
Partido Socialista Progresivo	2,93	743	0	1,32	309	0
Bloque Lytvyn	2,44	619	0	3,96	924	20
Nulos	1,93	490				
Contra todos	1,77	449		2,73		
Resto :13 partidos	15,1			3,6		

Los partidos “naranjas” establecieron un peligroso precedente en el verano cuando para forzar las elecciones eligieron la vía de la “autodisolución del Parlamento: cuando un tercio de éste dimite, el Parlamento se queda sin quórum y “se autodisuelve”. Como ambos bandos tienen en el nuevo parlamento más de un tercio la amenaza de nueva autodisolución queda en el aire para aquellos que no les guste el resultado electoral y está ya siendo utilizada por el Partido de las Regiones como elemento de presión en las negociaciones para formar nuevo gobierno.

De hecho el “viejo” parlamento autodisuelto, siguió reuniéndose en septiembre quizás como estrategia de reserva del Partido de las Regiones para reanimarlo si el “nuevo” no les gustaba demasiado

Este caos legal sería un retroceso para Ucrania que mantiene un buen nivel dentro de los estándares democráticos de la región, aunque en este proceso se ha visto deteriorada la independencia de la Comisión Electoral Central y el Tribunal Constitucional.

Los resultados permiten varias coaliciones de gobierno. La gran coalición propuesta por Yushchenko entre los tres partidos mayoritarios, 80% de los votos, es la preferida de muchos de los países UE, pues daría estabilidad al país y evitaría la hipotética reducción del suministro de gas ruso. Mientras Yulia Timoshchenko y algunos aliados de Yushchenko proponen un gobierno “naranja”, formado por los antiguos aliados Yushchenko y Timoshchenko que tendría una mayoría de seis diputados en la Cámara a pesar de representar solo el 45% de los votos.

La oposición de Yulia Timoshchenko a la gran coalición también podría dar paso a una nueva cohabitación Yanucovich-Yushchenko. Para ello, una y otra parte tendría que establecer compromisos que pudiesen “vender” a sus respectivos electorados. El ingreso en la OTAN y el estatus de la lengua rusa podrían ser esos cromos intercambiables. Esta opción sería la de “los hombres de negocio” u oligarcas. Se cree que estas figuras jugaron un papel importante en conseguir en Mayo el acuerdo que adelantaba elecciones y pueden seguir jugándolo en la formación del nuevo gobierno.

La vencedora de las elecciones, sin embargo, lo ha hecho con una plataforma anti-oligarcas. Y el repunte de Yushchenko sobre el bajón de las encuestas estuvo basado en presentarse como “nuevos naranjas” por lo que negarse a la oportunidad del cambio tendría un posible coste electoral en el futuro, particularmente de cara a la campaña de reelección presidencial en el 2009 ó 2010.

**AREA DE SEGURIDAD
SOCIAL**

FRANCIA

CREACIÓN DE NUEVAS FRANQUICIAS MÉDICAS EN 2008⁵

Durante la campaña electoral, Nicolas Sarkozy no ocultó su proyecto de crear, una vez en el poder, una franquicia médica. El objetivo consistía entonces en equilibrar las cuentas del seguro de Enfermedad, y para ello proponía cuatro franquicias anuales de importe modesto, que afectaría a los medicamentos, consultas, análisis biológicos y hospitalizaciones. El límite máximo de las franquicias aumentaría si la rama "Enfermedad" de la Seguridad Social continuase siendo deficitaria.

Desde entonces, el proyecto ha evolucionado considerablemente. "Suavizada", la franquicia se asemejará finalmente a la cantidad fija de un euro que ya se detrae del importe de las consultas médicas. Consistirá en deducir 50 céntimos de euro del reembolso de cada caja de medicamentos y de actos paramédicos, y 2 euros cuando se recurra al transporte sanitario. Sobre todo, no se trata ya de utilizar la franquicia para colmar el déficit del seguro de Enfermedad sino de financiar los gastos de las enfermedades vinculadas a la edad. Objetivo menos impopular.

¿Qué es la franquicia médica?

Una franquicia deja a cargo del asegurado la parte de los gastos sanitarios que no ha sido tomada a su cargo por el seguro de Enfermedad, ni puede ser cubierta por mutualidades complementarias. La franquicia existe en Francia desde 2005 a través del euro no reembolsado sobre las consultas, las exploraciones y las analíticas, hasta un límite máximo de 50 euros al año.

En agosto pasado, Nicolas Sarkozy extendió este dispositivo a otros cuidados médicos cuyos gastos son especialmente dinámicos, anunciando para 2008 tres nuevas franquicias no reembolsadas: 50 céntimos de euro por caja de medicamentos, 50 céntimos por acto paramédico (enfermería, rehabilitación, etc.) y 2 euros por transporte sanitario. Estas tres franquicias se limitan también a 50 euros, más allá de los cuales no se procederá a reducir los reembolsos médicos al asegurado.

La ministra de Sanidad, Roselyne Bachelot, considera que sólo del 10 al 15% de los pacientes alcanzarán este límite máximo. Acumulando reembolsos a tanto alzado y nuevas franquicias, el límite máximo total alcanza pues 100 euros al año. Sin embargo, lo que queda a cargo de los pacientes puede ir más allá de dichos 100 euros. Franquicias y reembolsos a tanto alzado se superponen, generalmente, al *ticket* moderador (un 30% del importe de los honorarios médicos y un 35% del

⁵ Diario La Tribune de 6 de agosto 2007

precio de la mayoría de los medicamentos reembolsables). Los asegurados deben abonar aún una cantidad a tanto alzado de 18 euros de los actos técnicos de más de 91 euros (en consultorio urbano o en hospital) y la cantidad de 17 euros por día de hospitalización. Estas dos últimas cantidades cuyo importe es fijo y el *ticket* moderador pueden, sin embargo, ser aceptados por los organismos complementarios tipo mutualidades.

En total, incluso con anterioridad a la creación de las llamadas “franquicias Sarkozy”, el Alto Consejo para el futuro del seguro de Enfermedad ya consideraba que lo que queda a cargo del paciente asciende, por término medio, a unos 400 euros anuales por persona y corresponde, aproximadamente, al 3% de la renta.

Dado que los contratos de cobertura complementaria asumen la casi totalidad del *ticket* moderador y un más del tercio de los honorarios médicos cuando rebasan la tarifa fijada por la Seguridad Social, el Alto Consejo evalúa en 110 euros por persona lo que corre directamente a cargo del asegurado; o sea, cerca del 0,9% de la renta media.

¿A quién afectarán estas nuevas medidas?

La ministra de Sanidad puntualizó que de estas nuevas franquicias quedarán eximidos los beneficiarios de la Cobertura Enfermedad Universal (CMU) y de la ayuda médica del Estado, así como los niños y las mujeres embarazadas “con el fin de no penalizar a las familias”.

En cambio, los que padecen afecciones de larga duración (ALD: cánceres, diabetes, esclerosis en placas, etc), cuyas patologías corren a cargo del seguro de enfermedad en su totalidad, se verán aplicar estas franquicias. Por otra parte, las franquicias serán individuales y no por hogar, como se había previsto.

Por lo que respecta a la instauración concreta de la franquicia de las cajas de medicamentos se prevén dos supuestos. Los asegurados podrían seguir como en la actualidad, sin pagar nada en la farmacia, beneficiándose del llamado *tiers payant* –posibilidad de no adelantar la totalidad de ciertas prestaciones médicas; se dice que el paciente abona el *ticket* modérateur-, y se verían deducir el importe de las franquicias en futuros reembolsos o recibirían una factura a domicilio. O bien, los farmacéuticos podrían no aplicar el *tiers payant* en el importe de la franquicia de las cajas de medicamentos.

En el futuro, los hogares más modestos que no se beneficien de la CMU podrían ser eximidos de la franquicia. El “escudo sanitario” propuesto por el alto comisario de Solidaridad Activa, Martin Hirsch, está en estudio; éste permitiría limitar lo que cada persona gasta en su salud en función de su renta. El primer ministro declaró a principios de julio que “la franquicia -tema que se tratará en el otoño- será, sin duda, una franquicia vinculada a las rentas”.

Desde entonces, el director del Caja Nacional del Seguro de Enfermedad (CNAM), ha hecho saber que la Seguridad Social no está “técnicamente” en condiciones de limitar dichas franquicias médicas en función de la renta. Para ello sería necesario que el sistema informático del Seguro de Enfermedad dispusiese de datos precisos sobre los recursos de los hogares, lo que no ocurre en la actualidad.

¿Qué ahorrará la Seguridad Social?

Las tres nuevas “franquicias Sarkozy” deberían permitir que el Seguro de Enfermedad ahorre alrededor de 850 millones de euros anualmente. El no reembolso de 50 céntimos de euro por caja de medicamentos será la medida más rentable, puesto que sólo la aplicación de esta franquicia debería ya reportar más de 700 millones de euros al año. Francia figura entre los países más grandes consumidores de medicamentos.

El jefe del Estado especificó que estos ahorros se destinarán a la financiación del Plan de lucha contra la enfermedad de Alzheimer. Una carta de misión del Elíseo fija una doble prioridad: “federar los esfuerzos de investigación al objeto de favorecer el descubrimiento de un diagnóstico validado y de un tratamiento con eficacia incuestionable”, y “mejorar la calidad de la toma a cargo de los enfermos “. Las franquicias financiarán también la lucha contra el cáncer y la duplicación de las estructuras de cuidados paliativos.

Sin embargo, en las cuentas del seguro de enfermedad es difícil aislar los gastos correspondientes a las enfermedades vinculadas a la edad. Hará falta saber pues cómo hará el Gobierno para que las franquicias médicas no colmen solamente una pequeña parte del déficit de la rama Enfermedad de la Seguridad Social, que debería alcanzar este año unos seis mil millones de euros.

¿Qué reembolsarán las compañías de seguros complementarios?

La cuestión de la toma a cargo de las nuevas franquicias por las “mutuas” o las compañías de seguros no está definitivamente decidida. En teoría, la Ley relativa a la Competencia deja la

posibilidad de que las complementarias garanticen estas franquicias. El Ministerio de Sanidad indicó, en un primer tiempo, que la toma a cargo “seguirá siendo posible”, pero que “estará limitada por un mecanismo de contrato responsable”.

Este dispositivo, establecido a principios de 2006, incitará pues a las complementarias a no asumir las nuevas franquicias: si lo hacen perderán una serie de exenciones fiscales y sociales, de las que se benefician únicamente los contratos llamados “responsables”. Este método funciona actualmente en el caso de la toma a cargo de 1 euro del precio de las consultas que, en los hechos, no es reembolsado por las mutuas. El objetivo consiste en obtener la moderación del consumo de cuidados médicos. Posteriormente, el Gobierno hizo saber que adoptaría una decisión después de la concertación con los representantes de las complementarias de sanidad, que está prevista para septiembre.

ITALIA

LA EVOLUCIÓN DE LAS PENSIONES DE ANTIGÜEDAD

El gasto en pensiones de antigüedad, en los cinco últimos años, ha experimentado una marcha irregular, ante un aumento del gasto para previsión prácticamente constante.

El gasto global de los fondos de pensión ha aumentado en el período indicado entre un 3% y un 5% (excepto el 7,3% de 2003, cuando se incorporó el Fondo de los directivos de empresa -INPDAl-), los tratamientos de antigüedad subieron un 9,3% en 2002 y un 1,1% en 2003. Esta oscilación se ha reproducido en el bienio siguiente, con porcentajes más altos: +14,9% en 2004, -43,8% en 2005, hasta llegar a un +69,9% en 2006.

Los efectos de esta tendencia son más evidentes si de los porcentajes se pasa a analizar los datos en valores absolutos. Baste pensar que en 2006 dichas prestaciones, reconocidas en 12 meses, han costado 2.800 millones de euros, frente a 2.500 millones de 2002. Sobre 666.000 pensiones concedidas en 2006, 206.000 eran pensiones de antigüedad.

Las causas de estas oscilaciones se pueden atribuir primero a las modificaciones normativas del pasado reciente sobre prestaciones de antigüedad; antes que nada, la aplicación progresiva de la reforma Dini y el consecuente sistema de aumentos de la edad de jubilación; un primer aumento de la edad mínima de jubilación, de 56 a 57 años, ha sido el que ha interesado a todos los trabajadores por cuenta ajena; dos aumentos para los inscritos en el sistema contributivo (de 37 a 38 años y luego a 39 de los años de cotización necesarios), y tres (de 55 a 56 y después a 57 años de edad mínima) para los pertenecientes a las categorías protegidas, esto es los obreros y similares, los llamados "precoces" (los que han cotizado por un año antes de cumplir los 19 años de edad) y el personal en caja "integrazione" y en movilidad.

Además, se han producido otras novedades, como la admisión de la compatibilidad entre rentas de trabajo y de pensión, establecida por la ley de presupuesto de 2003, y la introducción en 2004 (reforma Maroni) del bonus para los que seguían trabajando.

El conjunto de estas medidas ha permitido frenar la expansión de las pensiones de antigüedad e influido en el perfil de sus perceptores. En efecto, en 2002, el 19,6% de los que se jubilaban (24,6% si eran mujeres) tenía 55 años de edad, ante un 9,3% que prefería esperar otros dos años. En cambio,

en 2006 los pertenecientes al primer grupo han bajado al 9%, mientras la cuota de jubilados con 57 años ha subido al 22%.

Lo mismo dígase para la antigüedad en el pago de cuotas. Hace cinco años, casi un tercio (más de 61.000 sobre 206.000) de los nuevos jubilados tenía 35 años de cuotas pagadas, y sólo un 4,7% esperaba tener 38. Después de 5 años, esta diferencia se ha prácticamente anulado, ya que las dos cuotas se han convertido en el 26,6% y en el 27,5%.

Este proceso no ha interesado a los trabajadores autónomos que, ya a partir de 2002, en más de la mitad de los casos preferían alcanzar los 40 años de actividad.

En 2007 la tendencia debería invertirse. En su presupuesto, el Instituto Nacional de la Previsión Social (INPS) ha estimado en 161.306 los tratamientos de antigüedad que se erogarían entre trabajadores por cuenta ajena, autónomos y fondos especiales, sobre un total de 683.000. Se trata de una flexión en gran parte programada y que se debe sobre todo a las llamadas "ventanillas" de salida, por las que, los que reúnen los requisitos de pensión a partir de julio, deben esperar el año siguiente para jubilarse.

Número e incidencia porcentual de las pensiones de antigüedad concedidas entre 2001 y 2006

Cotización	Trabajadores por cuenta ajena	% sobre el total	Autónomos	% sobre el total	Total	% sobre el total
35 años	231.878	31,9	124.210	26,1	356.088	29,6
36 "	78.153	10,7	49.221	10,4	127.374	10,6
37 "	215.825	29,7	40.366	8,5	256.191	21,3
38 "	87.660	12,0	33.057	7,0	120.717	10,0
39 "	22.975	3,2	31.210	6,6	54.185	4,5
40 "	62.807	8,6	195.522	41,1	258.329	21,5
< 35 años	28.363	3,9	1.773	0,4	30.136	2,5
Total (*)	727.661	100,0	475.359	100,0	1.203.020	100,0
(*) Excluidos los demás fondos						
Fuente: Elaboración sobre datos del INPS.						

AREA DE MERCADO DE TRABAJO

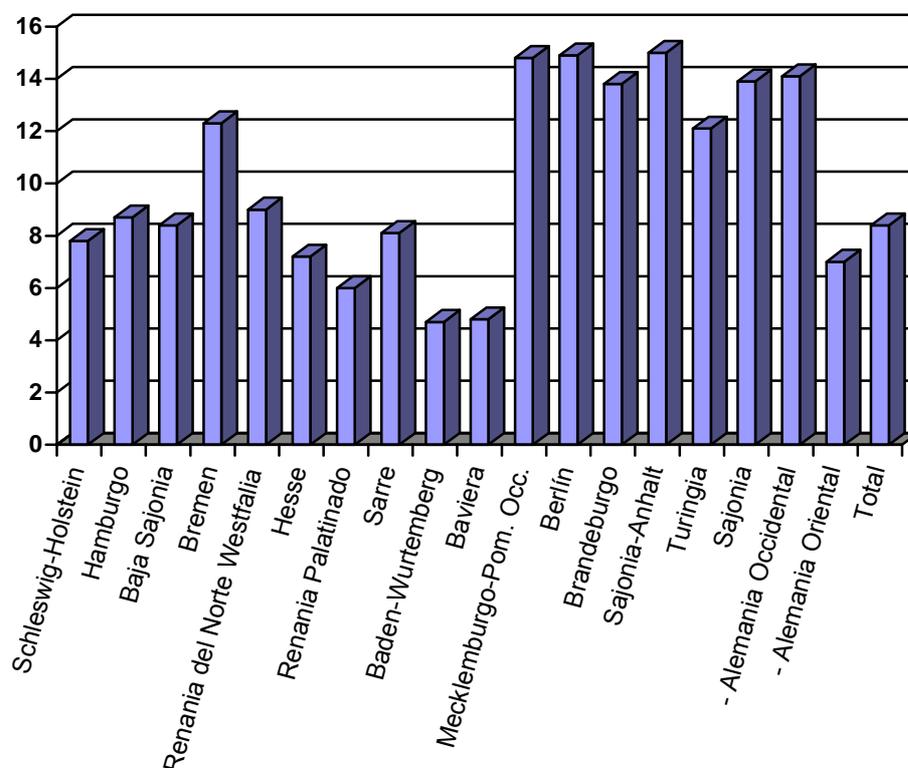
EMPLEO/DESEMPLEO**ALEMANIA****DATOS DEL MERCADO LABORAL EN SEPTIEMBRE**

Característica	2007				Cambios respecto al mes correspondiente del año anterior (Cuota de desempleo: valores de 2006)			
	Sept.	Agosto	Julio	Junio	Septiembre		Agosto	Julio
					cifras absolutas	%	%	%
POBLACIÓN ACTIVA (promedio mensual)	...	39.859.000	39.786.000	39.794.000	1,6	1,6
Empleados cotizantes a Seg. Social	26.894.400	26.896.300	2,1
DESEMPLEADOS								
- Total	3.543.368	3.705.434	3.715.019	3.687.119	-694.003	-16,4	-15,2	-15,3
de ellos: mujeres 50,9%	1.803.739	1.889.190	1.879.239	1.846.334	-312.643	-14,8	-13,1	-12,7
hombres 49,1	1.739.601	1.816.216	1.835.744	1.840.756	-381.248	-18,0	-17,4	-17,8
años jóvenes <25 12,0	423.941	470.139	426.147	366.297	-103.128	-19,6	-18,1	-21,5
de ellos: <20 años 2,9%	101.159	121.542	90.979	69.678	-22.058	-17,9	-14,2	-23,8
personas ≥ 50 años 25,6	907.608	941.552	965.609	983.999	-190.836	-17,4	-15,7	-14,7
de ellos: : ≥ 55 años 12,3	434.474	451.643	465.205	476.858	-109.974	-20,2	-18,2	-16,7
extranjeros 15,0	531.829	544.756	548.077	552.028	-84.212	-13,7	-13,3	-13,5
CUOTA DE DESEMPLEO en relación con								
- la población civil activa	8,4	8,8	8,9	8,8	10,1	-	10,5	10,5
- la población civil asalariada	9,5	9,9	9,9	9,8	11,4	-	11,7	11,8
Hombres	9,0	9,4	9,5	9,5	10,9	-	11,3	11,5
Mujeres	10,0	10,5	10,4	10,2	11,8	-	12,1	12,0
Personas menores de 25 años	8,9	9,9	8,9	7,7	10,9	-	11,9	11,3
de ellos: menores de 20 años	6,5	7,8	5,8	4,4	7,8	-	9,0	7,6
Extranjeros	19,1	19,6	19,7	19,8	22,4	-	22,8	23,0
PERCEPTORES DE PRESTACIONES								
- Prestación contributiva por desempleo	948.984	1.001.621	1.015.877	998.732	-23,4
- Prestación por desempleo II	5.198.541	5.280.616	5.320.490	5.347.337
- Ayuda social	1.941.620	1.962.755	1.975.828	1.976.083
OFERTAS DE EMPLEO NOTIFICADAS								
- Nuevas / mes	247.829	237.804	272.021	246.171	16.078	6,9	4,0	-4,1
de ellas: no subvencionadas	183.497	181.473	199.726	190.117	2.487	1,4	-2,3	-5,1
- Nuevas desde principio de año	2.257.548	2.009.719	1.771.915	1.499.894	-1.797	-0,1	-0,9	-1,5
de ellas: no subvencionadas	1.658.485	1.474.988	1.293.515	1.093.789	102.699	-5,8	-6,7	-7,2

- Total de ofertas	629.090	647.504	649.839	648.096	8.462	1,4	4,7	3,6
de ellas: no subvencionadas	439.871	456.144	462.472	463.766	16.091	3,8	5,5	6,1
De ocupación inmediata	562.676	572.597	591.130	575.740	-2.720	-0,5	3,9	5,6
PARTICIPANTES EN MEDIDAS SELECTAS DE LA POLÍTICA ACTIVA DE MERCADO LABORAL								
- Total	...	1.425.515	1.511.435	1.576.659	...	x	-2,9	-1,2
de ellos: cualificación	220.539	190.035	203.009	228.674	-15.485	-6,6	-2,1	-1,1
Asesor. profesional y fomento a la FP	...	209.982	276.440	303.366	...	x	0,1	6,6
Prestaciones de apoyo al empleo	377.146	378.990	381.634	385.693	-67.477	-15,2	-15,6	-15,1
Medidas de creación de empleo	369.597	364.397	367.903	374.427	-12.408	-3,2	-3,8	-4,5
Trabajo reducido
EVOLUCIÓN DESESTACIONALIZADA								
	Sept. 07	Agos. 07	Julio 07	Junio 07	Mayo 07	Abr. 07	Mar.07	Feb. 07
Población activa	...	34.000	41.000	44.000	19.000	28.000	50.000	66.000
Desempleados	-50.000	-27.000	-39.000	-44.000	-6.000	-18.000	-54.000	-81.000
Ofertas notificadas (con puestos de trabajo subvencionados)	-	4.000	-1.000	9.000	-3.000	-10.000	-21.000	-25.000
Puestos de trabajo no subvencionados	2.000	5.000	-	9.000	5.000	-4.000	-8.000	-13.000
Cuota de desempleo en rel. con el total de la población civil activa	8,8	8,9	9,0	9,1	9,2	9,2	9,3	9,4
Cuota de desempleo según los criterios de la OIT	.	6,1	6,2	6,3	6,3	6,4	6,7	6,8

TASA DE DESEMPLEO POR ESTADOS FEDERADOS
(Desempleados en relación con el total de la población activa en %)

Estados federados	Septiembre 2007	Agosto 2007	Julio 2007	Junio 2007	Mayo 2007	Abril 2007	Marzo 2007
Schleswig-Holstein	7,8	8,3	8,4	8,2	8,5	8,8	9,1
Hamburgo	8,7	8,9	9,0	9,0	9,3	9,6	9,7
Baja Sajonia	8,4	8,8	8,7	8,5	8,8	9,2	9,6
Bremen	12,3	12,8	12,8	12,7	12,8	13,1	13,2
Renania del Norte Westfalia	9,0	9,4	9,6	9,5	9,6	10,0	10,2
Hesse	7,2	7,6	7,6	7,4	7,7	8,0	8,2
Renania Palatinado	6,0	6,4	6,5	6,3	6,5	6,8	7,1
Sarre	8,1	8,5	8,6	8,3	8,4	8,7	8,8
Baden-Wurtemberg	4,7	4,9	4,8	4,8	5,0	5,2	5,4
Baviera	4,8	5,1	4,9	5,0	5,3	5,7	6,2
Mecklemburgo-Pom. Occ.	14,8	15,7	15,8	15,8	16,6	17,8	18,7
Berlín	14,9	15,6	15,7	15,6	15,9	16,1	16,3
Brandeburgo	13,8	14,5	14,8	14,5	15,0	15,8	16,3
Sajonia-Anhalt	15,0	15,7	15,6	15,5	16,0	16,8	17,4
Turingia	12,1	12,6	12,6	12,6	13,2	14,1	14,8
Sajonia	13,9	14,3	14,2	14,2	14,9	15,7	16,3
Total	8,4	8,8	8,9	8,8	9,1	9,5	9,8
- Alemania Occidental	7,0	7,3	7,3	7,3	7,5	7,8	8,1
- Alemania Oriental	14,1	14,7	14,7	14,7	15,2	15,9	16,5



Fuente: Agencia de Empleo BA/destatis

LA INTERMEDIACIÓN LABORAL PRIVADA

La Agencia Federal de Empleo ha puesto en marcha un proyecto piloto de dos años de duración con el objetivo de estrechar la colaboración con el sector privado de intermediación laboral. En seis distritos repartidos por todo el país, diferentes empresas del sector privado gestionarán aproximadamente 1.000 desempleados de corta duración, con plena libertad de elegir los instrumentos de intermediación que consideren más adecuados. La Agencia abonará 2.900 euros por cada desempleado, así como una bonificación, en caso de lograr una tasa de intermediación superior al 40%.

Este proyecto piloto es el resultado de las reuniones de un grupo de trabajo creado por la ejecutiva de la Agencia a fin de "eliminar las trabas existentes actualmente en la colaboración con los intermediadores privados y poner a prueba propuestas innovadoras que articulen la colaboración de la Agencia de Empleo con terceros". El grupo de trabajo se desplazó a Gran Bretaña, Dinamarca, Países Bajos y Austria para estudiar detalladamente las experiencias de estos países en el campo de

la intermediación privada. La Agencia destaca sobre todo el modelo británico, que involucra al sector privado en la intermediación laboral en las denominadas “employment zones”, que prevén la cesión de desempleados de larga duración con especiales dificultades de acceso al mercado laboral a intermediadores privados por un período aproximado de seis meses.

Los puntos centrales del proyecto piloto son los siguientes:

- Conceder un máximo de margen de maniobra a los intermediadores privados.
- Ampliar a dos años el período de duración de los contratos.
- La cesión de los desempleados tendrá una duración de entre seis y doce meses, un período sensiblemente superior al actual.
- No se cederán desempleados de larga duración que presenten un perfil que dificulte especialmente su intermediación, sino desempleados que en la medida de lo posible no lleven en esa situación más de cuatro semanas y perciban la prestación contributiva por desempleo.
- En cada distrito se cederán desempleados con un perfil homogéneo.
- Con objeto de facilitar la actividad de los intermediadores privados, la cesión se efectuará de forma gradual, permitiendo de esta manera una asesoría intensiva y personalizada.
- Mejorará la retribución de los intermediadores privados, dependiendo en mayor medida del éxito de la intermediación.
- La retribución va en función de una tasa mínima de intermediación y prevé una sanción.

La intermediación privada

Durante años, uno de los principios que regía la intermediación laboral era el de la competencia exclusiva del Estado en este ámbito, en vigor desde los años 20 y refrendada en 1967 por una sentencia del Tribunal Constitucional.

Hasta los años 90, la intermediación laboral privada se limitaba prácticamente a las agencias de artistas y personal directivo. El legislador ha ampliado paulatinamente el espectro de actividades de los intermediadores privados, en parte debido a la denuncia en 1992 del Convenio 96 de la OIT de 1949 sobre las agencias retribuidas de colocación, que obligaba a Alemania a mantener la competencia exclusiva del Servicio Público de Empleo, competencia que desapareció en 1994 permitiendo a empresas privadas de intermediación el inicio de su actividad.

El Gobierno tenía la esperanza de que la iniciativa privada pudiera agilizar la intermediación laboral y a la vez acelerar la inserción laboral, sin embargo el éxito de esta medida fue más bien moderado.

A raíz de la polémica suscitada en 2002 por la revelación de que al menos parte de la estadística de intermediación del Servicio Público de Empleo estaba basada en datos falsos facilitados por las agencias locales de empleo, la intermediación privada experimentó un nuevo impulso.

El Gobierno introdujo en una primera etapa los denominados talones de intermediación, que permiten que los propios desempleados contraten los servicios de una empresa privada de intermediación laboral. Al generarse una intermediación laboral, la empresa recibe una bonificación de 1.000 euros si la relación laboral dura al menos 6 semanas, y otros 1.000 si la duración es de 6 meses.

Otra modalidad para recurrir a los servicios de una empresa privada de intermediación es la transferencia de la intermediación a terceros, que comprende una compensación económica de un importe similar al talón de intermediación, sólo que en este caso es el propio Servicio Público de Empleo el que interviene como parte contratante, y no el desempleado a título individual.

La tercera modalidad consiste en la contratación por parte del Servicio Público de Empleo de los servicios de una empresa privada de intermediación, pero ya no para la intermediación de un desempleado individual, sino para la de todo un grupo. A diferencia de las dos modalidades anteriores, este tipo ofrece a la empresa privada un mayor margen para aplicar los instrumentos que considere más oportunos, aunque a su vez la retribución comprende una parte global y otra en función del éxito de la intermediación.

Modalidades de intermediación laboral privada

	Derecho del desempleado a recurrir a la empresa privada	Pago/compensación	La Agencia de Empleo asigna una empresa privada
Talón de intermediación	Sí	En función del éxito	No
Cesión de la intermediación a terceros	Sí	En función del éxito y/o compensación de gastos	Sí
Cesión de la intermediación y medidas de inserción a terceros	No	En función del éxito y/o compensación de gastos	Sí

Fuente: Soziale Sicherheit, 8/2007

Etapas de liberalización de la intermediación laboral en Alemania

Fecha	Normativa
Enero 1994	Autorización a la intermediación laboral privada por encargo del empresario
Enero 1998	La empresa privada puede recibir el encargo de proveer servicios de apoyo a la intermediación.
Enero 2002	La empresa privada puede asumir todo el proceso de intermediación.
Marzo 2002	Desaparece la obligatoriedad de que el intermediador privado cuente con una acreditación. Se crea el talón de intermediación. Derecho a recibir el talón de intermediación a los tres meses de desempleo.
Enero 2003	Creación de las Agencias Personales de Servicio, centradas en la intermediación laboral. Creación de las medidas de inserción.
Enero 2004	Ampliación de la transferencia a terceros. Derecho a la transferencia a los seis meses.
Enero 2005	2.000 euros como importe único de compensación para los talones de intermediación. Derecho a recibir el talón de intermediación a las seis semanas de pasar a la situación de desempleo.

Fuente: Soziale Sicherheit, 8/2007

Las actividades de las empresas privadas de intermediación laboral

En 2006, el Servicio Público de Empleo encomendó a empresas privadas la intermediación laboral en 400.000 casos, lo que generó un gasto de 217 millones de euros. En su informe anual, la Agencia informa que en 2006 encomendó la intermediación al sector privado en 99.700 casos por medio del talón de intermediación. En 63.000 casos, los intermediadores privados realmente obtuvieron el importe acordado, lo que supone un considerable incremento frente a 2005, año en que se cobraron 50.800 talones.

Aumentó el número de talones de intermediación cobrados, es decir, aquellos que realmente desembocaron en una actividad laboral, aunque llama la atención el hecho de que el porcentaje de intermediaciones exitosas es exiguo. En los últimos años sólo se cobraron entre el 8 y el 10% del total de talones expedidos. Las otras dos modalidades de intermediación privada, la cesión de la intermediación, y ésta unida a medidas de integración, han experimentado una considerable reducción en comparación interanual.

Casos y gasto de la intermediación laboral privada

	Número de casos		Gasto (en millones de euros)	
	2006	Variación interanual	2006	2005
Cesión de la intermediación a terceros	311.723	-25,1	88,9	101,0
Cesión de la intermediación y medidas de integración a terceros	34.223	-52,0	26,0	31,8
Talón de intermediación	63.047	+ 33,6	102,3	80,3
Gasto total			217,2	213,1

Fuente: Soziale Sicherheit, 8/2007

La eficacia de la intermediación laboral por parte de la empresa privada

En comparación con el resto de instrumentos y modalidades de intermediación laboral, la eficacia de la intermediación cedida a la empresa privada no parece ser demasiado elevada. Incluso un instrumento relativamente denostado como las medidas de creación de empleo (ABM) y las sumamente controvertidas oportunidades de empleo, los denominados trabajos de un euro por hora, presentan una tasa de acceso y permanencia en el mercado laboral similar o superior a la de la intermediación privada, siendo la permanencia en la situación de desempleo cuatro meses superior para los desempleados gestionados por el sector privado, es decir, que esta modalidad no conlleva facilitar el acceso de los desempleados al mercado laboral.

Eficacia de la intermediación privada

	Prestación contributiva		Prestación no-contributiva	
	Total bajas	De éstas: empleo fijo a los 6 meses	Total bajas	De éstas: empleo fijo a los 6 meses
Encargo de la intermediación a terceros	139.265	37,9%	243.520	16,6%
Medidas de integración por terceros	15.123	39,7%	19.440	21,6%
Medidas de entrenamiento	477.845	50,0%	65.116	24,3%
Medidas de creación de empleo	24.707	30,2%	53.891	20,7%
Oportunidades de empleo	--	--	637.097	15,8%

Fuente: Agencia Federal de Empleo

La evaluación de las recientes medidas de reforma del mercado laboral ha evidenciado el bajo nivel de satisfacción de los clientes de las empresas privadas de intermediación – sólo un 41% de los desempleados que poseían un talón de intermediación se manifestó satisfecho con los servicios recibidos. Por su parte, el 59% de las agencias locales de empleo – organismos que concertan la

colaboración con las empresas privadas – afirman que la colaboración con el sector privado sólo ocasiona trabajo adicional a sus funcionarios.

INCLUSIÓN LABORAL DE PERSONAS CON DISCAPACIDAD

El acuerdo de coalición de 2005 preveía intensificar los esfuerzos por la inclusión laboral de las personas con discapacidad partiendo de la siguiente situación:

- En 2005, cerca de 914.000 personas con discapacidad grave tenían un empleo no subvencionado.
- Esta cifra había aumentado un 1,2% de 2003 a 2005.
- El porcentaje de puestos de trabajo obligatoriamente cubiertos con personas con grave discapacidad subió desde 2001 más de un 4%. La cuota de empleo subió del 3,8% a más del 4,2% en 2005.

El Gobierno deduce que los empresarios están dispuestos a contratar a cada vez más personas con discapacidad grave, por lo cual no considera necesario aumentar la cuota de ocupación obligatoria de actualmente un 5% para empresas de más de 20 trabajadores. No obstante, en 2005 se registraron 32.000 empresarios que no cumplieron con su obligación de contratar a personas con grave discapacidad. Aunque su número va bajando, el Ministerio de Trabajo y Asuntos Sociales está estudiando la conveniencia de exigir a dichas empresas una proporción superior.

A pesar de que el desempleo comenzó a retroceder en Alemania en 2006, la cifra de desempleados con discapacidad grave no ha comenzado a bajar hasta 2007. La colaboración entre los servicios especializados en la integración de personas discapacitadas y las entidades estatales y municipales de administración laboral todavía es susceptible de mejora.

El informe documenta también el éxito de las medidas tomadas en las empresas para la integración de este grupo de personas. El Ministerio de Trabajo y Asuntos Sociales piensa crear un marco legal para fomentar las medidas de integración empresarial. La iniciativa "job - Jobs sin barreras", con sus tres elementos claves (formación profesional, empleo y prevención empresarial), supone un hito que estimula a los empresarios a contratar a personas discapacitadas. En este marco, desde septiembre de 2004 se han desarrollado a nivel nacional 41 proyectos. Con el programa "Job 4000" se ha creado un instrumento de integración laboral específico para personas con discapacidad grave.

Situación de las personas con discapacidad grave en el mercado laboral

En 2005, tenían empleo 920.000 personas con discapacidad grave. Entre enero y mayo de 2007 esa cifra bajó un 4,3%. Por definición, estas personas presentan un grado de discapacidad del 50 % como mínimo. Estadísticamente se incluye también en este grupo a quienes padecen entre el 30% y el 50% si, previa solicitud ante una agencia estatal de empleo, obtienen esa equiparación cuando el carácter de su discapacidad no les permite encontrar o mantener un empleo en el mercado laboral.

Entre 2003 y 2005, los empresarios obligados a contratar a personas con discapacidad grave (empresas de más de 20 trabajadores) registraron los siguientes datos:

Personas con discapacidad grave (o equiparadas) en empresas de más de 20 trabajadores						
	2003		2004		2005	
	Total	Mujeres	Total	Mujeres	Total	Mujeres
Total	761.882	307.818	764.701	313.440	771.233	319.699
de ellas: equiparadas	98.348	39.364	104.666	42.395	111.142	45.299

Fuente: Estadística de la Agencia Federal de Empleo

La buena evolución en el mercado laboral beneficia sobre todo a mujeres con discapacidad grave, que representan el 42%. En 2005 estaban empleadas en empresas de menos de 20 trabajadores 121.500 personas con discapacidad grave, 59.700 (49%) eran mujeres y 21.200 personas equiparadas. Así, en 2005 tenían empleo en Alemania 913.933 personas con discapacidad grave o equivalente.

Interrelación entre discapacidad grave y desempleo

Entre 2005 y 2006, la cifra de desempleo bajó un 7,7%. Paralelamente, la cifra de las personas desempleadas con discapacidad grave aumentó un 1,8%, y la de mujeres desempleadas con discapacidad grave un 3,5%.

Promedio interanual de desempleados y desempleados con discapacidad		
	2005	2006
Cifra de personas desempleadas	4.860.880	4.487.057
de ellas: mujeres	2.254.773	2.149.118
Desempleados con discapacidad	166.425	169.448
de ellos: mujeres	66.082	68.427

Fuente: Estadística de la Agencia Federal de Empleo

El análisis de la evolución de las cifras de desempleados según la duración del desempleo confirma que el criterio de la discapacidad influye en las perspectivas de colocación. Mientras que de 2005 a 2006 la cifra de desempleados durante menos de un año bajó un 20,4%, la de discapacitados desempleados durante menos de 12 bajó sólo un 7,2%.

Paralelamente subió la cifra de desempleados de larga duración un 2%, y la de discapacitados desempleados de larga duración casi un 10%. Por lo tanto, los discapacitados graves se benefician menos de las tendencias positivas en el mercado laboral, y padecen más las tendencias negativas que quienes no tienen discapacidad.

Promedio interanual de desempleados y desempleados con discapacidades según la duración del desempleo					
		2005		2006	
		> 1 año	< 1 año*	> 1 año*	< 1 año
Cifra total de desempleo	Total	2.769.872	2.091.008	2.823.220	1.663.837
	Mujeres	1.234.858	1.019.915	1.289.536	859.582
Personas desempleadas con discapacidad grave	Total	90.299	76.126	98.769	70.679
	Mujeres	32.607	33.475	36.722	31.704

*Personas \geq 52 años: menos de 15 meses / personas \geq 64 años: 18 meses

Fuente: Estadística de la Agencia Federal de Empleo

Las mujeres con discapacidad grave se ven más afectadas por el aumento del desempleo y se benefician menos del retroceso del mismo. Mientras que la cifra de mujeres desempleadas durante menos de un año bajó un 16%, la correspondiente de mujeres con discapacidad grave bajó sólo un 5%. Paralelamente aumentó un 4 % la cifra de desempleadas de larga duración mientras que la de mujeres con discapacidad grave un 13%. Avanza positivamente la integración laboral de los desempleados con discapacidad grave. Mientras que entre 2005 y 2006 la cifra general de

desempleados que se reintegraron en el mercado laboral aumentó un 4%, la cifra equivalente de personas con discapacidades graves subió un 13%.

Reintegro de desempleados al mercado laboral						
Duración del desempleo	2005			2006		
	Total	> 1 año	< 1 año*	Total	> 1 año	< 1 año*
Reintegrados	2.941.672	1.102.121	1.839.551	3.058.388	1.376.447	1.681.941
de ellos: mujeres	1.072.380	408.989	663.391	1.103.151	492.007	611.144
Reintegrados con discapacidades graves	55.945	26.381	29.564	63.072	34.442	28.630
de ellos: mujeres	20.102	9.134	10.968	21.825	11.425	10.400

*Personas \geq 52 años: menos de 15 meses / personas \geq 64 años: 18 meses

Fuente: Estadística de la Agencia Federal de Empleo

No obstante, las personas con discapacidad grave se benefician mucho menos del fuerte retroceso del desempleo de los últimos meses que el promedio de las personas capaces de trabajar.

Evolución del desempleo de enero a mayo de 2007						
	Desempleo de discapacitados graves			Desempleo (todos)		
	2006	2007	Variación interanual	2006	2007	Variación interanual
Enero	173.508	171.348	- 2.160 (- 1,2 %)	5.010.488	4.246.606	-763.882 (- 15,2 %)
Febrero	173.465	171.160	- 2.305 (- 1,3 %)	5.047.683	4.222.156	-825.527 (- 16,4 %)
Marzo	171.290	169.568	- 1.722 (- 1,0 %)	4.977.421	4.107.969	-869.452 (- 17,5 %)
Abril	167.648	167.709	61 (+ 0,04 %)	4.790.465	3.966.648	-823.817 (- 17,2 %)
Mayo	166.276	164.039	- 2.237 (- 1,3 %)	4.538.312	3.805.950	- 732.362 (- 16,1 %)

Fuente: Estadística de la Agencia Federal de Empleo

La cifra de desempleo de las personas con discapacidad grave bajó de enero a mayo de 2007 un 4,3% (7.309), mientras que la del desempleo en general bajó un 10,4%.

Extranjeros con discapacidad grave

Según informa el Instituto Federal de Estadística, a finales de 2005 casi el 7% (201.367) de las personas entre 15 y 65 años con discapacidad grave eran extranjeros (porcentaje menor que el extranjeros sobre la población activa, que a finales de 2005 era del 9%).

Entre los desempleados con discapacidad grave hay la misma proporción de extranjeros que la de éstos sobre la población total. Es decir, no hay más desempleo entre los extranjeros gravemente discapacitados que entre los alemanes en su misma situación.

Promedio anual de extranjeros desempleados con discapacidad grave			
		2005	2006
Desempleados con discapacidad grave	Total	166.425	169.448
	Mujeres	66.082	68.427
de ellos: extranjeros	Total	17.471	17.396
	Mujeres	6.533	6.720

Fuente: Estadística de la Agencia Federal de Empleo

Mientras que el desempleo de los discapacitados graves subió un 1,8% de 2005 a 2006, el desempleo de extranjeros con discapacidad grave bajó un 1%, de lo que se desprende que éstos no resultan adicionalmente perjudicados laboralmente.

Política del Gobierno Federal para personas con discapacidad

El objetivo político del Gobierno Federal es la supresión de los obstáculos que impiden que las personas discapacitadas puedan participar de forma independiente en la vida social y acceder al mercado laboral con las mismas oportunidades que las personas sin discapacidades.

A partir del 1 de enero de 2008, los discapacitados tendrán derecho a un presupuesto personal en metálico o en vales con los que podrán contratar o comprar los servicios y recursos que necesiten. El 1 de junio entró en vigor una ley que regula la accesibilidad de todos los documentos judiciales importantes para quienes padecen deficiencias visuales. En abril de 2004 se mejoró la ley de fomento de formación profesional y ocupación de discapacitados graves.

La iniciativa “Job - jobs sin barreras” y el programa Job 4000

En el proyecto de ley de fomento a la formación y ocupación de personas con discapacidad grave, el Gobierno Federal ha tenido presente que sólo con normas legislativas no se puede conseguir una mejora de la situación de los discapacitados. Más bien se requiere la colaboración coordinada del Gobierno, los *länder*, los representantes de las personas discapacitadas, los agentes sociales y las autoridades de todos los niveles, empresarios, etc.

Con este fin, el Gobierno lanzó la iniciativa “Job – jobs sin barreras”, dirigida sobre todo a las empresas con el objetivo de que éstas ofrezcan a las personas con discapacidad más posibilidades de formación profesional, aprendizaje y ocupación. Desde el principio de la iniciativa en 2004 se han desarrollado 41 proyectos en casi todas las regiones de Alemania y se ha informado a varios miles de empresas sobre los objetivos de la misma.

Como parte de la iniciativa, el Ministerio de Trabajo y Asuntos Sociales y los *länder* han iniciado el programa Job 4000, que apunta a una integración individualizada en el mercado laboral de personas con discapacidad grave afectadas por desempleo. Está prevista la creación de por lo menos 1.000 puestos de trabajo convencionales para personas con discapacidad grave que actualmente sólo tienen la posibilidad de ejercer actividades semilaborales en talleres especialmente adaptados a su situación.

El Estado y los *länder* financiarán este proyecto con 18 millones de euros cada uno, con los que se subvencionará cada puesto de trabajo durante un máximo de cinco años y hasta con 36.000 euros anuales. Además, se prevé crear puestos de aprendizaje en empresas para 500 jóvenes con discapacidad grave.

Para ello, el empresario recibirá 3.000 euros en el inicio del aprendizaje y 5.000 euros si una vez finalizado el mismo se firma un contrato laboral cotizante. Este programa se financia con dos millones de euros por parte del Estado y otros dos por parte de los *länder*.

Finalmente se pone a disposición de servicios especializados en la integración laboral de discapacitados graves la suma mensual de 250 euros por persona atendida. El volumen de este programa asciende a 11,25 millones de euros que aporta el Estado. La realización práctica del programa es competencia de los *länder*, a través de sus oficinas de integración.

Se espera que con la experiencia de Job 4000 se puedan extraer conclusiones con respecto a las condiciones marco necesarias para la ocupación de personas con discapacidad grave. A este fin, el programa Job 4000 contará hasta el año 2013 con un seguimiento y supervisión científicos que combinarán y relacionarán las experiencias de las personas laboralmente integradas con o sin éxito bajo el criterio de la sostenibilidad.

EE.UU.**SITUACION DEL EMPLEO EN SEPTIEMBRE**

La Oficina de Estadísticas Laborales del Departamento de Trabajo ha publicado el día 5 de octubre su informe mensual sobre la situación del empleo, referido al mes de septiembre. Según el informe (que tiene carácter provisional, ya que son habituales correcciones significativas), en dicho mes se generaron 110.000 puestos de trabajo.

El resultado se sitúa por encima de las expectativas de los analistas, que habían previsto la creación de 100.000 empleos. El informe además revisa al alza el número de empleos creados en agosto (+89.000) y julio (+29.000) inicialmente publicados por el Departamento de Trabajo.

El número de activos aumentó en 573.000 en el mes de septiembre, alcanzando la cifra de 153.446.000. En septiembre de 2006 el dato fue de 151.818.000. La tasa de actividad se situó en el 66,0%, tras aumentar dos décimas de punto respecto a su nivel del mes de agosto. El número total de empleados queda en 138.265.000 según los datos de la encuesta de nóminas empresariales, y en 146.257.000 según los datos de la EPA.

El número de desempleados fue de 7.207.000, al producirse un aumento de 110.000 con respecto al mes de agosto. En septiembre de 2006 se contabilizaron 6.912.000.

	Ago. 2007	Sep. 2006	Sep. 2007
Empleados (miles) (encuesta empresas)	138.1551	136.636	138.265
Empleados (miles) (EPA)	145.794	144.906	146.257
Tasa paro (EPA)	4,6	4,6	4,7
Tasa actividad (EPA)	65,8	66,2	66,0

La tasa de paro (que se basa en la encuesta EPA) se incrementó una décima de punto, alcanzando un 4,7% en el mes de septiembre, tras haberse mantenido en una franja que oscilaba entre el 4,4% y el 4,6% durante un año.

Aproximadamente 1,3 millones de personas (100.000 más que en el mes de agosto) 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 2.541.000 trabajadores recibieron la prestación por desempleo durante la semana que terminó el 22 de septiembre (últimos datos disponibles). La cifra representa el 1,9% de los activos y el 35,25% de los desempleados.

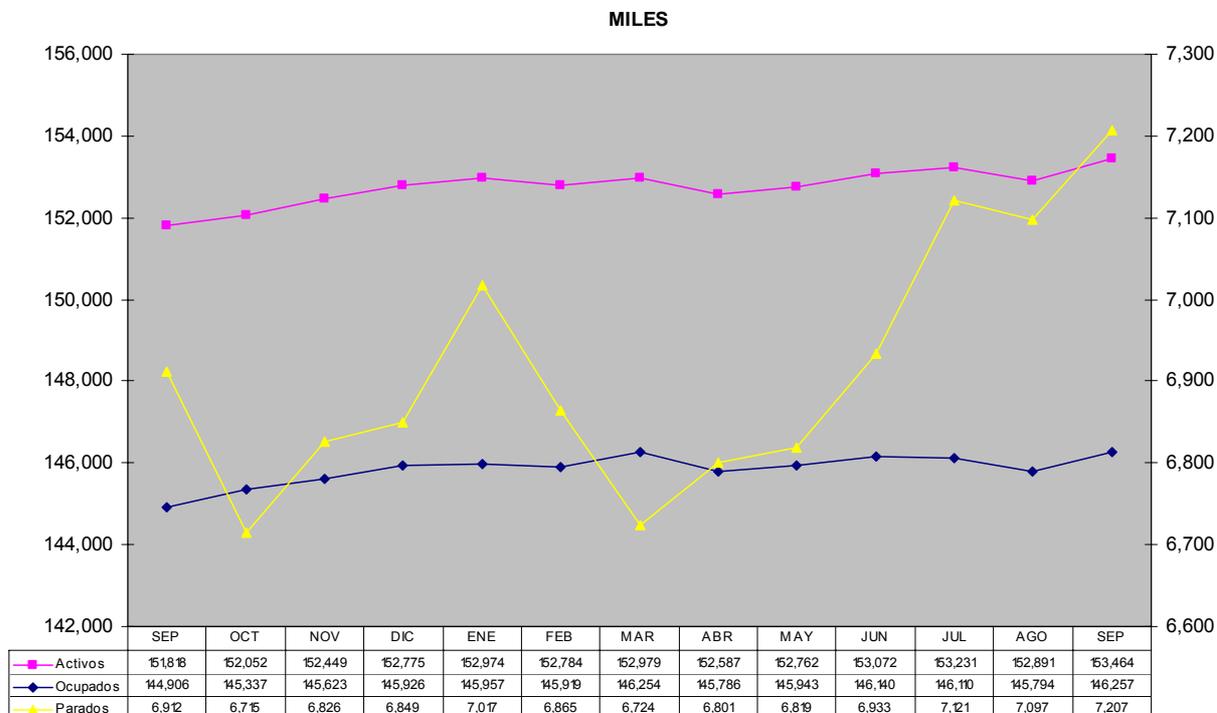
Es necesario señalar que los datos a los que el Departamento de Trabajo da mayor importancia sobre creación y destrucción de empleos provienen de la encuesta que se realiza sobre las nóminas, que aportan 400.000 lugares de trabajo (comparable a la Encuesta de Coyuntura Laboral), mientras que los datos 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 septiembre se crearon 463.000 puestos de trabajo.

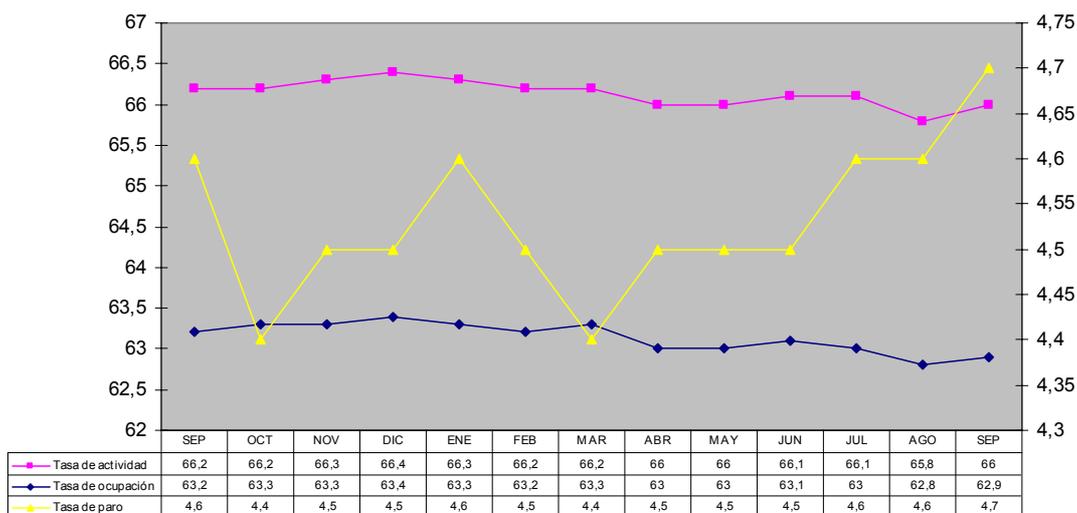
La encuesta a las empresas indica que el sector industrial registró una pérdida de 18.000 empleos, marcando quince meses consecutivos de retrocesos y la de mayor cuantía durante dicho periodo. El sector de construcción perdió 15.000 puestos de trabajo en septiembre.

En el área de servicios, a pesar de la pérdida de 17.000 empleos en el sector de venta al por menor, se mantuvo la tendencia general al alza moderada, destacando las 33.000 contrataciones del sector sanitario y las 25.000 de hostelería.

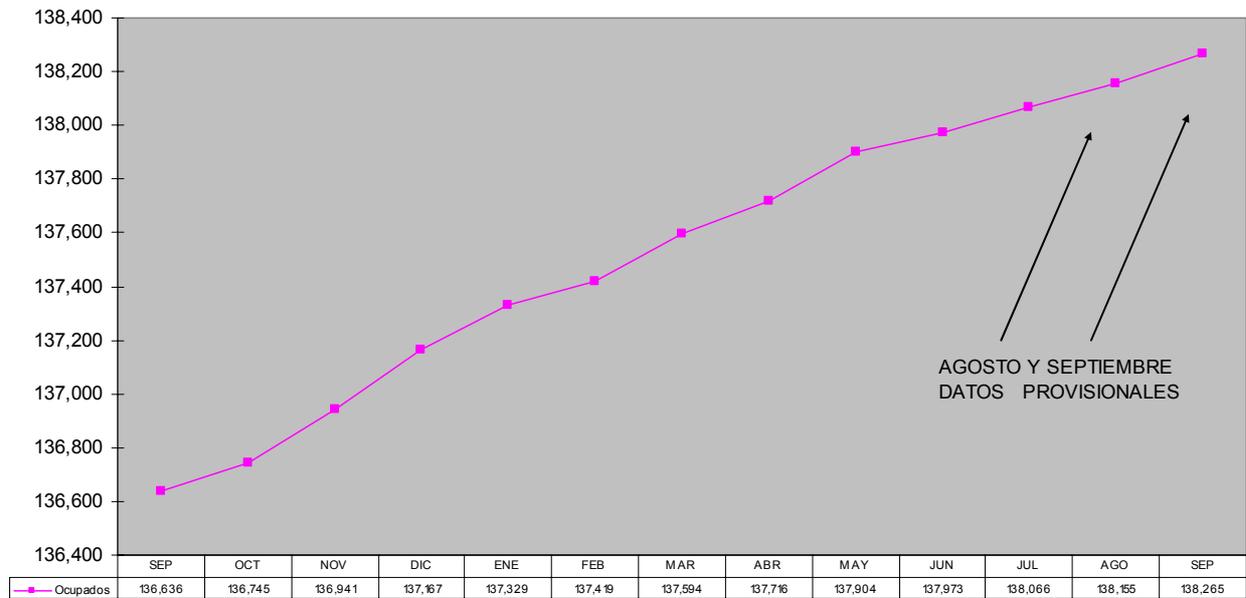
EMPLEO Y DESEMPLEO USA 2006 - 2007 (Datos EPA)



TASAS (%) EMPLEO Y DESEMPLEO (Datos EPA)



EMPLEOS NO AGRÍCOLAS 2006 - 2007
(Datos Encuesta Empresas)



ITALIA**LOS DATOS DEL SEGUNDO TRIMESTRE DE 2007**

Los datos oficiales del Instituto de Estadística indican que en el segundo trimestre de 2007 la oferta de trabajo, con respecto del mismo período de 2006, ha registrado una flexión del 0,4% (98.000 personas menos), mientras que en relación con el primer trimestre del año (datos depurados), ha aumentado el 0,2%.

En cuanto al número total de ocupados, en el período considerado ha crecido, sobre base anual, el 0,5%, confirmando así la desaceleración que ya se había presentado en la encuesta anterior. Las personas en busca de empleo han sido un 12,9% menos que en el mismo trimestre de 2006. La tasa de desempleo ha disminuido en una décima respecto del trimestre anterior, llegando al 5,7% (en el segundo trimestre de 2006 era 6,5%).

Tabla 1.- Situación general

	Datos no depurados (miles)			Datos depurados (miles)		
	2º trimestre 2007	Diferencias con 2º trim. 2006		2º trimestre 2007	Diferencias con 1º trim. 2007	
		Núms. absol.	%		Núms. absol.	%
Pobl. activa	24.710	- 98	- 0,4	24.597	+ 48	+ 0,2
Ocupados	23.298	+111	+ 0,5	23.114	+ 82	+ 0,4
Desempleados	1.412	-209	- 12,9	1.483	- 34	- 2,2
Tasa de actividad	62,5%	- 0,5	-	N.D.	-	-
Tasa de empleo	58,9%	0,0	-	N.D.	-	-
Tasa de paro	5,7%	- 0,8	-	6,0%	- 0,1	-

En cuanto a la distribución territorial, al incremento de ocupados del norte y, sobre todo, del centro, se ha contrapuesto una disminución en la regiones del "Mezzogiorno"; mientras que por cuanto concierne a los desempleados, su número ha bajado en las tres macroregiones, en primer lugar en el centro.

Tabla 2.- Situación general por macroregiones

	OCUPADOS			DESOCUPADOS			POBLACIÓN ACTIVA		
	2ºtrim.2 007	Dif 2º trim. 06		2ºtrim.20 07	Dif 2º trim. 06		2ºtrim.2 007	Dif 2º trim. 06	
		N.	%		N.	%		N.	%
NORTE	11.916	+ 77	+ 0,7	392	- 30	- 7,2	12.309	+ 47	+ 0,4
CENTRO	4.839	+ 96	+ 2,0	246	- 50	-16,8	5.086	+ 47	+ 0,9
SUR	6.543	- 62	- 0,9	774	-129	-14,3	7.316	-191	- 2,5

Tabla 3.- Tasas de actividad, empleo y paro por macroregiones y variación interanual

	TASA DE ACTIVIDAD		TASA DE EMPLEO		TASA DE PARO	
	2º trim.07	Dif. puntos 2ºtrim. 06	2º trim.07	Dif. puntos 2ºtrim. 06	2º trim.07	Dif. puntos 2ºtrim. 06
NORTE	68,9%	+ 0,2	66,7	+ 0,3	3,2	- 0,3
CENTRO	66,4%	- 0,5	63,2	+ 0,3	4,8	- 1,0
SUR	52,3%	- 1,4	46,7	- 0,5	10,6	- 1,4

En cuanto a los tres grandes sectores de actividad, sigue la caída ocupacional en el primario (-6,6%), que sigue representando el 3,9% del total de trabajadores ocupados. Aumenta la ocupación tanto en el terciario como en industria.

Tabla 4.- Empleados por sectores (en miles)

	2º trimestre 2007		Dif. Con 2º trim. 2006
	Núms. Abs.	% sobre total	
Agricultura	915	3,92	- 6,6%
Industria (Construcción)	7.070 (1.978)	30,35 (8,4)	+ 2,3% (+ 4,3%)
Servicios	15.313	65,73	+ 0,1%

En cuanto a la situación por género, el crecimiento interanual de la ocupación concierne tanto a los hombres como a las mujeres, si bien el aumento en el empleo femenino sea algo superior. En cambio la disminución del desempleo ha sido la misma, en porcentaje, en los dos géneros.

Tabla 5.- Población activa por género

	Ocupados		Desocupados		Población activa	
	2º trim.07	Dif./2º-06	2º trim.07	Dif./2º-06	2º trim. 07	Dif./2º-06
Varones	14.121	+ 0,4%	676	- 12,9%	14.797	- 0,3%
Mujeres	9.117	+ 0,7%	737	- 12,9%	9.914	- 0,5%
TOTAL	23.298	+ 0,5%	1.412	- 12,9%	24.710	- 0,4%

AUMENTO DEL TRABAJO A TIEMPO PARCIAL

Cuando se firmó la Agenda de Lisboa, en el año 2000, los trabajadores a tiempo parcial en Italia eran 2.600.000, de los que más del 80% eran mujeres. Si se mira a la estructura del mercado del trabajo italiano, no cabe duda que el trabajo a tiempo parcial ha estimulado mucho la tasa de participación femenina, que hoy llega al 50,4%, frente al 74,4% de la masculina. Pero queda aún mucho camino: los datos de la Oficina de Estadística de la UE (Eurostat) indican que en Italia la tasa de actividad femenina es inferior en 10 puntos a la del área euro.

Según los datos del Instituto Central de Estadística, hoy los trabajadores a tiempo parcial son más de 3 millones, de los que 1.903.000 son mujeres.

Según el más reciente análisis del Instituto para la Formación de los Trabajadores, ISFOL-Plus, sobre este tipo de contratos, entre 1995 y 2005 el trabajo a tiempo parcial ha aumentado 624.000 unidades (+2,2% al año), ante un incremento de 1.754.000 nuevos ocupados con contrato a tiempo pleno.

Frena el crecimiento una oferta de trabajo a tiempo parcial a veces frustrada. Siempre según el ISFOL, el 40% de los jóvenes preferiría un contrato a tiempo parcial (que le permita continuar los estudios), y muchas mujeres entre 20 y 40 años que trabajan a tiempo pleno, querrían obtener el tiempo parcial (para cuidar a los hijos o una persona mayor de la familia), pero para un 30% la respuesta de la empresa es negativa.

También por esto, Italia sigue aún lejos de la media europea de utilización de esta forma de trabajo, con su 25% de mujeres empleadas respecto al total, frente al 35% de Alemania y al 46% del área euro, y con una incidencia media del 13% sobre los trabajadores por cuenta ajena.

El empleo a tiempo parcial es en general el resultado de una opción consciente: tres mujeres de cada cuatro han decidido autónomamente elegir el tiempo parcial. Y en los tramos de edad entre 30 y 50 años, más del 70% de estas trabajadoras declara que esta opción es definitiva (encuesta ISFOL-Plus de 2005).

Pero hay también los que llegan al tiempo parcial sin quererlo. Si se cruzan los datos del último control sobre el mercado del trabajo publicado por el Ministerio y el Informe del Consejo Nacional de la Economía y del Trabajo (CNEL), se descubre que entre 2004 y comienzos de 2005 el incremento de los contratos a tiempo parcial es debido a los que se han aceptado por falta de alternativas, y se concentra entre los 35 y los 54 años.

Cabe poner de relieve que las pequeñas empresas utilizan poco estas formas de contrato, porque son muy onerosas y poco incentivadas. Los tiempos parciales involuntarios son los que trabajan menos de 12 horas o más de 36 horas por semana, mientras el 77,6% de los tiempos parciales voluntarios lleva a cabo un horario entre las 13 y las 30 horas semanales.

El trabajo a tiempo parcial, al igual que otras muchas formas de empleo atípico, se concentra en el Centro/Norte más avanzado, donde a final de 2006 había 1.643.000 dependientes con horario reducido, frente a 509.000 del Sur. Y si en el Centro/Norte las mujeres son el 26,6%, en el Sur no superan el 21%.

Si se analizan los sectores de actividad, se descubre que estos tipos de contrato son mucho más frecuentes en la industria y en el terciario, entre empresas medianas o grandes: por ejemplo, un 75% de los operadores telefónicos trabaja a tiempo parcial, con una difusión de más del 90% entre las mujeres. Pero las formas de tiempo parcial vertical (concentración del horario en pocos días por semana) son muy difundidas en el comercio y en los grandes sectores de la restauración, del turismo y de los servicios a las empresas.

Estos análisis (ISFOL-Plus, Ministerio de Trabajo y CNEL) han intentado analizar el impacto de la Ley Biagi sobre los contratos a tiempo parcial. Las normas introducidas en 2003, con su acarreo de mayor flexibilidad a favor de la empresa, al parecer han producido un incremento de los puestos de trabajo a tiempo parcial aceptados (especialmente en el quinquenio del estancamiento) sólo porque carecía la alternativa del puesto fijo.

Sin embargo, sobre todo en el trabajo por cuenta ajena, el tiempo parcial ha experimentado una aceleración que, a paridad de ciclo económico, no tiene iguales. En 2005, último año de crecimiento

cero de la economía italiana, el tiempo parcial ha pasado del 12,5% al 13%, mientras en el sector de los autónomos ha disminuido un punto (del 13,3% al 12,3%).

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

RELACIONES LABORALES

FRANCIA

LEY RELATIVA AL TRABAJO, EL EMPLEO Y EL PODER ADQUISITIVO⁶

El proyecto de ley fue presentado en Consejo de Ministros el 20 de junio y aprobado por el Parlamento el 1 de Agosto. Recurrido ante el Consejo Constitucional por 60 diputados de la oposición, el Texto ha sido declarado conforme a la Constitución el 16 de Agosto, salvo las disposiciones del Art. 5 que preveían la aplicación retroactiva de deducciones fiscales por la compra de la vivienda habitual.

Aspectos fundamentales del texto

- Fin del régimen derogatorio de las horas extraordinarias en las muy pequeñas empresas. El régimen derogatorio de incremento salarial en concepto de horas extraordinarias, que se aplicaba empresas de menos de 20 trabajadores queda suprimido con efectos de 1 de octubre de 2007. Para estas empresas, la tasa de aumento salarial por las cuatro primeras horas extraordinarias se limitaba al 10% de la remuneración. A partir del 1 de Octubre les será de aplicación el régimen común: aumento del 25% por las horas extraordinarias comprendidas entre las 36 y 43 semanales y 50% para las que sobrepasen las 43 horas semanales.
- Exoneración de abono del IRPF por las horas extraordinarias y computo de las mismas para la apertura de derecho a prestaciones
- Reducción de cotizaciones sociales a cargo del asalariado
- Deducción a tanto alzado de cotizaciones patronales de seguridad social
- Extensión del ámbito de experimentación de la Renta de Solidaridad Activa (RSA). La experimentación territorial de la renta de solidaridad activa , actualmente en vigor para los beneficiarios de la Renta Mínima de Inserción (RMI) se extiende a los beneficiarios del subsidio de familia monoparental” (API)
- Otras medidas fiscales: regulación de las remuneraciones por cese de los dirigentes de sociedades, creación de un tope máximo de imposición, exoneración de impuestos relativa a las remuneraciones de los estudiantes que trabajan durante sus estudios, reducción del impuesto sobre el patrimonio.

⁶ Liaisons Sociales. Législation Sociale N° 205/2007 de 30 de Agosto

Horas extraordinarias

El Art. 1 de la Ley establece exoneraciones sociales y fiscales aplicables a asalariados y empleadores cuando se realizan horas extraordinarias.

Ambito de aplicación

- Beneficiarios. Las nuevas exoneraciones sociales y fiscales se aplican a los empresarios del sector privado, público y empleadores particulares. Se aplican igualmente a los asalariados a tiempo completo o parcial según la modalidad común o especial (en el supuesto de empleados de la función pública, ciertos regímenes especiales de la seguridad social....)
- Horas que abren derecho a la exoneración.
 - Horas extraordinarias. Es decir las horas que sobrepasen la duración legal semanal de trabajo, es decir las 35 horas establecidas en el Art. L.212-1 del Código de Trabajo
 - Horas escogidas. Es decir las horas extraordinarias que sobrepasan el contingente de horas extraordinarias reglamentario o convencional. Estas horas suponen un acuerdo entre el asalariado y su empresario y deben estar previstas en un acuerdo colectivo (de empresa, grupos de empresas, sector, rama profesional)
 - Ciclos de trabajo o modulación. Ciertas empresas (debido a sus propias características o autorizadas por decreto, convenio o acuerdo colectivo) pueden organizar su trabajo en periodos o ciclos cuyo reparto de horas es diferente al régimen común, siempre y cuando el reparto dentro de cada ciclo o periodo se repita idénticamente. En este caso, el nuevo régimen de exoneración se calcula sobre las horas que exceden la duración media de 35 horas semanales, calculada sobre la duración del periodo o ciclo.

El concepto de modulación difiere del ciclo y se refiere a la posibilidad de que acuerdos o convenios colectivos prevean que la duración semanal del trabajo pueda variar en todo o parte del año. La exoneración se aplica a las horas de trabajo que excedan de 1607 al año.
 - Reducción del tiempo de trabajo (RTT) convertida en días de descanso. La duración del tiempo de trabajo puede reducirse total o parcialmente por la atribución, dentro de un periodo de cuatro semanas, de jornadas o medias jornadas de descanso equivalentes al número de horas trabajadas excedentes de las 35 horas semanales, con el tope de 39 horas. En este supuesto, las horas extraordinarias que se

benefician del nuevo régimen fiscal y social son las que exceden de las 39 horas semanales o las que exceden de 35 y no han sido convertidas en días de descanso.

- Horas complementarias. El trabajador a tiempo parcial puede efectuar horas complementarias, es decir horas que excedan de la duración del trabajo prevista en su contrato, siempre y cuando:
 - el número de horas complementarias no sea superior, en el transcurso de una misma semana o un mismo mes, a 1/10 de la duración semanal o mensual de trabajo prevista en su contrato de trabajo
 - y que las horas extraordinarias no cumplan la finalidad de llevar la duración del trabajo efectuado por un asalariado a la duración legal o convencional del trabajo.

Requisitos de aplicación de las exoneraciones

Con el fin de evitar los abusos, el legislador ha regulado minuciosamente la aplicación del régimen fiscal y social de las horas extraordinarias.

- La concesión de las exoneraciones queda supeditada al cumplimiento por el empleador de las disposiciones legales o convencionales relativas a la duración del trabajo
- No se aplicarán la exoneración del impuesto sobre la renta ni la deducción de cuotas sociales patronales sobre horas extraordinarias cuando estas provengan de la transformación de ciertos elementos salariales (ciertas primas que se dejan de percibir y cuya cuantía pasa a formar parte de horas extraordinarias, por ejemplo)

Régimen fiscal de las horas extraordinarias

Los ingresos por horas extraordinarias o complementarias efectuadas a partir del 1 de Octubre de 2007 estarán exentos del abono del impuesto sobre la renta, según las modalidades que se describen a continuación:

Tope de la exoneración. La exoneración del impuesto sobre la renta se aplica a la remuneración y al incremento de la hora extraordinaria o complementaria. No obstante, para evitar aumentos artificiales que solo persigan una mayor exoneración:

- Solo se toman en cuenta los incrementos por hora extraordinaria previstos en un convenio colectivo, acuerdo profesional o interprofesional, quedando pues excluidos los incrementos decididos por un acuerdo de empresa o establecimiento.

- En ausencia de convenio o acuerdo el tope de incremento por hora extraordinaria, a efectos fiscales, es de 25% para las ocho primeras horas extraordinarias y 50% las restantes.

El tope de horas complementarias es del 25% por las horas efectuadas por los trabajadores a tiempo parcial que excedan de 1/10 de la duración contractual.

Para los asalariados cuya duración legal esté fijada en un número de horas al año, el tope del incremento será un 25% de la remuneración de las horas que sobrepasen el total anual de 1607 horas. También será del 25% de la remuneración diaria recibida en concepto de renuncia a días de reposo para aquellos asalariados que se rigen por un convenio que fija la duración del trabajo en un número anual de días.

Régimen social de las horas extraordinarias

A las horas extraordinarias y complementarias efectuadas a partir del 1 de octubre de 2007, se les aplicará una deducción de las cotizaciones salariales de seguridad social y una deducción a tanto alzado de las cotizaciones patronales

- Reducción de las cotizaciones salariales. La cuantía de la reducción será como máximo, el 21,5% de la remuneración del trabajador por las horas extraordinarias realizadas, con el límite salarial correspondiente al techo de cotizaciones a la seguridad social. Este porcentaje corresponde de hecho a una exoneración casi total de las cotizaciones sociales salariales sobre la remuneración de las horas extraordinarias y complementarias por un trabajador que perciba una remuneración inferior al techo de la seguridad social.
- Deducción a tanto alzado de las cotizaciones patronales. Las deducciones patronales se aplican a las horas extraordinarias que entran dentro del ámbito de aplicación del texto. Se excluyen expresamente las horas complementarias para evitar que los empleados recurran sistemáticamente al tiempo parcial, lo que incidiría negativamente en el aumento de la duración del tiempo de trabajo.
- La cuantía de la deducción la fijará un decreto. Según las informaciones difundidas por el gobierno, la deducción podría ser de: 1,5 euros por hora en las empresas con una plantilla máxima de 20 trabajadores y de 0,5 euros en el resto de las empresas.

Reduccion general de las cotizaciones patronales

La reducción general de cotizaciones patronales de seguridad social (conocida como “reducción Fillon”) es una reducción regresiva de cotizaciones cuyo importe varía en función del nivel de remuneración. Se aplica a todos los asalariados cuyo salario es inferior a 1,6 veces el salario mínimo interprofesional. Actualmente, la cuantía máxima de la reducción es de 26% del salario en las empresas de 20 o más trabajadores y, desde el 1 de Julio de 2007, de 28,1% en las empresas de 1 a 19 trabajadores. La ley que analizamos reforma en profundidad el cálculo de la reducción Fillon.

Reforma del modo de cálculo de la “reducción Fillon”

Actualmente, la reducción se calcula a partir de un coeficiente que multiplica el salario del trabajador. Para el cálculo de dicho coeficiente se toma en consideración el número de horas efectuadas. La fórmula actual, para empresas de menos de 20 trabajadores, es la siguiente:

$$0,281 / 0,6 \times \frac{(1,6 \times \text{SMI por hora} \times \text{número de horas remuneradas} - 1)}{\text{Remuneración mensual bruta}}$$

El coeficiente máximo es de 0,281

A partir del 1 de octubre de 2007, desaparece de la fórmula el número de horas trabajadas. Se tendrá en cuenta el SMI, que junto con la remuneración mensual (sin contabilizar las horas extraordinarias) determinará el cociente aplicable. Con la reforma, el asalariado que realice o no horas extraordinarias abrirá derecho a la misma reducción.

Renta de Solidaridad Activa.

La Renta de Solidaridad Activa permite a los perceptores de la Renta Mínima de Inserción compatibilizar ingresos de trabajo y renta de solidaridad. Preconizada por Martin Hirsch, alto Comisario para la Solidaridad Activa contra la Pobreza, la RSA es objeto de experimentación para los perceptores de la Renta Mínima de Inserción (RMI) en el marco de la Ley de Presupuestos para 2007 y la Ley 2007-290 de 5 de marzo relativa al derecho exigible a la vivienda.

Definición del RSA

La finalidad de la Renta de Solidaridad Activa es garantizar un aumento de ingresos a las personas beneficiarias de mínimos sociales que encuentran o retornan al trabajo, ejercen o incrementan su actividad.

Experimentación de la RSA

El dispositivo RSA, abierto actualmente de forma experimental a los beneficiarios de la RMI (Renta Mínima de Inserción), se aplicará igualmente a los titulares del subsidio de familia monoparental (API). La experimentación la llevan a cabo varios departamentos (provincias), que podrán:

- Mejorar las condiciones económicas para los que trabajan menos de media jornada
- Renovar el sistema actual mediante la transformación de todas las prestaciones existentes en una única.

Experimentación para los beneficiarios de la Renta Mínima de Inserción (RMI)

Para los perceptores de la RMI siguen vigentes las disposiciones de la ley de presupuestos para 2007, con las siguientes novedades:

- Mención expresa de la duración limitada de la experimentación: tres años, contados a partir de la publicación del decreto relativo a la transferencia del Estado a la región de la financiación y gestión de las primas de retorno al empleo y la prima a tanto alzado concedida a los perceptores de la RMI
- Financiación parcial por el Estado de la medida de experimentación (con el tope del 50%)

Experimentación para los beneficiarios de Subsidio de Familia Monoparental (API)

La experimentación de la RSA para los beneficiarios de API se llevará a cabo en los departamentos (provincias) donde se está experimentando la Renta Mínima de Inserción (RMI). En este marco, la finalidad de la RSA es garantizar un nivel de ingresos que varía en función del número de personas a cargo y de la cuantía de las remuneraciones de la actividad profesional. La cuantía de la renta garantizada se determinará por decreto.

El beneficiario recibirá un subsidio diferencial que se sumará a los ingresos del solicitante (incluida a API) hasta alcanzar la renta garantizada.

A los beneficiarios de la experimentación se les ofrecen diversas garantías:

- Si el dispositivo es menos favorable que el derecho común, se le abonará la diferencia
- Las personas que dejan de reunir los requisitos para abrir derecho a la API, conservarán el derecho a la RSA durante un año (sin que se pueda rebasar el tiempo máximo de duración de la experimentación)
- La duración de la experimentación es de tres años, contados a partir de la publicación de la norma que fije la lista de departamentos habilitados.
- El régimen jurídico aplicable a la RSA para los beneficiarios de la API es similar al de la RMI

Elección de los departamentos

La fecha tope de presentación de candidaturas de los departamentos (provincias) a la experimentación es el 31 de octubre de 2007, salvo para aquellos que ya la están llevando a cabo en aplicación de la Ley de Presupuestos para 2007, que disponen hasta el 30 de septiembre de 2007 para aportar los complementos que deseen a su expediente de candidatura. Diez departamentos suplementarios son susceptibles de experimentar la RSA. Si el número de solicitantes supera los diez, se aplicarán los criterios de selección definidos por la ley.

Antes de generalizar el dispositivo, el Gobierno deberá hacer entrega al Parlamento de un informe de evaluación de la experimentación en los departamentos.

Otras medidas de la Ley

La Ley contiene diversas medidas fiscales: relativas a la deducción de los intereses por préstamos para la adquisición de vivienda; supresión del impuesto de sucesiones para los cónyuges o parejas bajo el régimen del “pacto civil de solidaridad” y aumento significativo del mínimo exento para los ascendientes y descendientes; disminución del tope fiscal de imposición directa, que pasa del 60% al 50% de la renta; aumento del tope de exoneración para los estudiantes asalariados; reducción del impuesto sobre el patrimonio por inversión en pequeñas y medianas empresas.

DICTAMEN DEL CONSEJO ECONÓMICO Y SOCIAL SOBRE LOS RECORRIDOS PROFESIONALES ⁷

Los sindicatos (CFDT, CFE-CGC, CFTC, CGT-FO) y las organizaciones patronales (MEDEF, CGPME, UPA) han iniciado negociaciones sobre la modernización del mercado de trabajo debatiendo sobre temas diversos: protección de los recorridos profesionales, contratos de trabajo y estudio del seguro de desempleo.

El tema de los “recorridos profesionales, objeto de este artículo, se basa fundamentalmente en el dictamen del Consejo Económico de 30 de mayo de 2007. Este dictamen se añade a una larga lista de reflexiones sobre el tema, siendo los más recientes: “informe sobre protección y dinamismo de recorridos profesionales”, aprobado el 13 de junio de 2007 por la mayoría del Consejo de Orientación para el empleo; informe sobre la “seguridad del empleo”, publicado el 24 de febrero de 2005 por el Centro de Empleo, Salarios y Cohesión social” (CERC).

Partiendo de la constatación de que el sentimiento de inseguridad en el empleo es cada vez mayor, El CES propone un enfoque global: reforma del contrato de trabajo, mejora del acompañamiento e indemnización de personas que buscan empleo, simplificación del dispositivo de formación y transferencia de derechos.

Aspectos fundamentales del informe

- Debe asegurarse la inserción de los jóvenes, limitando el uso de contratos específicos para situación difíciles. No obstante, la vía del contrato de trabajo único (tema recurrente en estos últimos meses), percibido como un freno al desarrollo de la movilidad, no se considera adecuada.
- Deben mejorarse las condiciones de acceso al empleo y trabajo de la mujer, anticipando mejor la vuelta al empleo tras el disfrute de permisos legales y mediante el desarrollo de los servicios a la primera infancia.
- Los periodos de separación del mundo laboral deben vivirse como periodos de transición, con la percepción asegurada de unos ingresos adecuados. Esos periodos deben ser concebidos como momentos dinámicos de aumento de competencias.

⁷ “Liaisons Sociales, Quotidien” de 22 de agosto de 2007

- Derechos transferibles de una empresa o un sector profesional a otro. Derechos no vinculados al contrato de trabajo, sino a la persona y acumulables a lo largo de la vida.
- Anticipar y controlar el recorrido profesional de cada individuo, gracias, principalmente al desarrollo de la formación continua, al reconocimiento de la experiencia e incentivando la movilidad voluntaria.

Es indispensable reformar las estructuras, herramientas y financiación para poder ofrecer más seguridad a los recorridos profesionales. Se debe proponer un mismo servicio, para el conjunto de personas activas y para el conjunto de recorridos profesionales (orientación, empleo, formación...)

El concepto de “protección” de los recorridos profesionales

Para el CES la protección de los recorridos profesionales debe considerarse como un concepto amplio. No debe limitarse a la gestión de los periodos de desempleo ni al estudio de ciertos recorridos por categoría. Los recorridos deben ser considerados a lo largo de la vida.

Inseguridad y frenos a la movilidad

La inseguridad de los recorridos profesionales. Desde los años 70, las trayectorias profesionales son cada vez más accidentadas, inestables y precarias. El sentimiento de inseguridad parece estar muy extendido entre los trabajadores. El riesgo de perder un empleo en el transcurso del año ha aumentado de manera importante para ciertas categorías de personas, en particular, mujeres, jóvenes y personas poco o nada cualificadas.

La movilidad es un verdadero problema para las empresas debido a sus necesidades relativas a oficios, competencias y cualificaciones. Las movildades se han multiplicado desde hace una treintena de años y se han transformado, pasando de una movilidad voluntaria a una movilidad forzada, motivada por los despidos y la precariedad. No obstante, el CES, cree que toda movilidad puede llegar a ser aceptable, ya sea inicialmente escogida o no, cuando el entorno ofrece seguridad y el asalariado controla su trayectoria de trabajo y de vida.

Los frenos a la construcción de un recorrido “protegido”. Actualmente, una serie de frenos estructurales, inherentes al contrato de trabajo, salarios, o protección social, no permite aprehender al individuo en su totalidad. Se encasilla al individuo en una serie de categorías jurídicas que hacen muy difícil cualquier tipo de transición.

Las recientes medidas sobre la protección de los recorridos profesionales, tales como los “derechos individuales a la formación” (DIF) o la validación de los conocimientos adquiridos por la experiencia (VAE), los periodos de profesionalización o los permisos para la reclasificación, no constituyen un sistema global.

Así, el CES constata que persisten ciertas dificultades relativas a la formación y al servicio público del empleo. La cuestión general de la protección requiere un enfoque global del tema en el marco de las negociaciones interprofesionales.

Principios de la protección

El CES expone los componentes y principios que le han llevado a formular unos objetivos y propuestas.

Los tres componentes fundamentales de la protección:

- Un trabajo de calidad. Esta noción supone una remuneración correspondiente al valor del trabajo, que el asalariado pueda adquirir una cualificación y beneficiarse de la promoción profesional
- Una formación a lo largo de la vida profesional. La formación inicial no debe ser el único factor de progresión profesional y reconocimiento personal. La formación debe ser una herramienta para afrontar las evoluciones económicas y las mutaciones tecnológicas. Debe ser, suma, una respuesta para gestionar los periodos de transición y reconversión.
- Un reconocimiento de los tiempos personales y profesionales. El recorrido profesional no debe ser considerado independientemente de los otros tiempos de la vida. Hay que reconocer como legítimas otras aspiraciones del recorrido de vida, ya sean personales, familiares o colectivas. Los tiempos personales deben constituir paréntesis en el recorrido y no rupturas, de ahí la importancia de las garantías salariales.

Tres principios para la reforma. El CES considera fundamentales los tres principios siguientes:

- Un equilibrio entre las necesidades de las empresas y la seguridad de los asalariados
- Un compromiso recíproco entre el asalariado o desempleado y el servicio público del empleo que permita un recorrido controlado por el individuo

- Transferencia de ciertos derechos

Objetivos favorables a la protección de los recorridos profesionales

Para el CES, la protección del recorrido profesional debe llevarse a cabo en un contexto de anticipación de las evoluciones del mercado de trabajo y de las necesidades de las empresas, con el fin de mejorar la orientación y la reorientación profesional.

Acceder al empleo durante toda la vida profesional

La protección de los recorridos profesionales supone permitir el acceso al empleo a lo largo de la vida profesional. Por ello, se deben ofrecer inicios de recorrido con más seguridad. Independientemente de su nivel inicial de formación, muchos jóvenes conocen dificultades de inserción en el mercado de trabajo. En respuesta a esta problemática, el CES propone tres objetivos:

- Limitar el uso de contratos específicos. El paso por uno de los numerosos dispositivos previstos para la inserción de los jóvenes conduce a que un joven no sea un asalariado como los demás. Así pues, conviene circunscribir el uso de estos contratos específicos a las situaciones más difíciles.
- Ofrecer a los jóvenes medios para descubrir el mercado de trabajo y preparar su entrada en el mismo. Conseguir su inserción profesional exige un conocimiento concreto de la realidad laboral y empresarial. Habría, pues, que mejorar los modos de información y orientación desde la escuela y multiplicar las estancias en empresa, gracias, principalmente, a un refuerzo de los lazos entre el mundo de la educación y del trabajo.
- Facilitar el acceso de los jóvenes a la autonomía financiera. Para conseguirlo, el CES preconiza una revalorización de las becas. Por otra parte, considera que conviene reflexionar sobre la posibilidad de crear un contrato con compromisos recíprocos entre la entidad pública y el joven concernido, abriendo derecho a ingresos y exigiendo contrapartidas. Semejante incremento de ingresos apoyaría al joven en su formación y entrada en la vida activa y facilitaría su acceso a la vivienda y a la movilidad.

También se deben garantizar los recorridos profesionales en un marco de acceso al derecho en condiciones de igualdad.

El CES examina estas garantías desde tres ángulos:

- Acceso al empleo de las mujeres. Es necesario mejorar las condiciones de acceso al empleo y al trabajo de las mujeres mediante u mejor nivel de formación inicial y continua para todas. Es preciso desarrollar los servicios para la pequeña infancia y organizar los horarios de trabajo, cuando ello sea posible, para permitir a las mujeres conciliar vida familiar y profesional.
- Preparar o anticipar las repercusiones de la vuelta al trabajo después de haber beneficiado de permisos, incluso cuando se trata de derechos legales (bajas laborales prolongadas, permiso de maternidad, movilidad geográfica...). La interrupción del trabajo, ya sea obligatoria o voluntaria, tiene incidencias negativas sobre el desarrollo del recorrido profesional. El control del recorrido profesional requiere que la sociedad esté más informada, que considere que los permisos son legítimos y que se prepare anticipadamente la vuelta al trabajo.
- Lucha contra las discriminaciones

Por último, se deben estudiar y modificar los últimos años de los recorridos profesionales. Para el CES hay que modificar la gestión de la vida profesional de los trabajadores mayores. Para ello es necesario limitar las posibilidades de las prejubilaciones y rupturas anticipadas de contrato y aumentar la tasa de empleo de esta categoría de público, ofreciendo una imagen positiva de su contratación.

Gestionar y facilitar las transiciones

La protección de los recorridos profesionales requiere que los periodos de transición sean remunerados correctamente, pero deben ser periodos dinámicos de adquisición y aumento de competencias, lo que requiere:

- Prestaciones suficientes para los solicitantes de empleo. La conservación durante un cierto periodo de una remuneración “próxima” al salario puede tener como contrapartida la aceptación por el asalariado de una movilidad profesional y facilitar la búsqueda de empleo. La financiación de esta medida se haría mediante la solidaridad del Estado, las cotizaciones patronales y salariales al seguro de desempleo y, llegado el caso, con la aportación de las entidades territoriales.

- Ofrecer un acompañamiento personalizado. El CES considera que se debe acompañar al individuo en función de su “distancia” al empleo y la dificultad a retornar al empleo, sea cual sea el elemento que motivó la situación de desempleo (despido, reestructuración...) y la imposibilidad de beneficiarse de una prestación (por duración de trabajo insuficiente...). El acompañamiento debe hacerse lo antes posible y por un referente único. Las obligaciones del desempleado y del servicio público de desempleo deben estar plasmadas en un contrato. La noción de oferta válida de empleo debe definirse en función de la situación individual y la calificación del solicitante de empleo.
- Gestionar los periodos de ruptura. Estos periodos deben aprovecharse para realizar acciones de formación adaptadas
- Garantizar la transferencia de derechos. La idea de transferir derechos es esencial para la protección de recorridos profesionales. Estos derechos irían unidos, no al contrato de trabajo sino a la persona, se acumularían a lo largo de la vida profesional. Entrarían dentro de esta categoría, entre otros, el “derecho individual a la formación” (el denominado y regulado DIF) o las “cuentas de ahorro-tiempo”. La transferencia de derechos debe hacerse, según el CES, entre empresas y sectores y debe extenderse al reconocimiento de las cualificaciones, incluidas las adquiridas por la experiencia.

Anticipar, preparar y controlar la vida profesional

Los medios para ello serían los siguientes:

- Desarrollo de la formación continua. Mediante la formación, cada cual puede preparar mejor su recorrido profesional y aumentar sus posibilidades de movilidad voluntaria. Hay que acabar con las desigualdades en el acceso a la formación, haciendo un esfuerzo particular con las personas menos cualificadas, las que están expuestas a mayores riesgos en el mercado de trabajo (jóvenes, mayores de 50 años...) y aquellas que necesitan adaptaciones a la evolución de las nuevas tecnologías. El CES propone una obligación, compartida por los trabajadores y las empresas, de oferta de formación cada cinco años.
- Desarrollar y simplificar el reconocimiento de la experiencia. El dispositivo VAE (validación de los conocimientos adquiridos por la experiencia) carece de medios suficientes, es complicado y lento. Es necesario simplificarlo, ampliar el número de beneficiarios, adaptarse a la experiencia de los jóvenes y mejorar su acompañamiento.

- Incentivar las movilidades voluntarias. La movilidad forzosa es un factor de precariedad. Por ello conviene fomentar la movilidad voluntaria y prever un acompañamiento y seguimiento de los proyectos individuales, dentro y fuera de la empresa (el balance de competencias o la entrevista profesional son herramientas de construcción y orientación de recorridos)
- Favorecer puentes entre la Función Pública y el sector privado y facilitar la transición entre el trabajo asalariado y el autónomo y creación de empresas.

Definir los componentes de un nuevo sistema

Según el CES, el cumplimiento de los objetivos propuestos requiere una reforma de estructuras y herramientas y financiación y una atención especial sobre el método.

Un conjunto de servicios coherentes y accesibles a todos

Actualmente, las políticas públicas están encasilladas: formación inicial, orientación profesional, empleo. La nueva filosofía de la protección de los recorridos profesionales exige una revisión en profundidad del sistema

Una nueva filosofía. Para abarcar la variedad de recorridos y del derecho de todos a construir su propio recorrido profesional sería conveniente crear un mismo servicio para el conjunto de recorridos (el servicio público de empleo actual es solo curativo cuando en realidad debería ser preventivo) y prever un acompañamiento antes y después de un periodo de transición.

Tres apartados para una reforma global:

- Un servicio público del empleo individualizado y que tenga más en cuenta al usuario
- Un dispositivo de formación profesional más eficaz
- Un servicio de orientación a lo largo de la vida que tenga en cuenta el sistema educativo y esté abierto a la empresa y al mundo del trabajo. Hay que crear un nexo entre las aspiraciones de las personas y las necesidades anticipadas del mercado de trabajo para no encontrarse con sectores sin empleo y otros con necesidad de mano de obra.

Las empresas, actoras de la protección de los recorridos

Las empresas actúan sobre los recorridos profesionales creando riquezas y empleos y, también, con sus estrategias a largo plazo centradas sobre el capital humano

- Protección de los recorridos y estrategia de la empresa. Se trata de superar la lógica financiera a corto plazo, que conduce, a veces, a una gestión cuantitativa de los empleos, invirtiendo en una gestión de recursos humanos, apta para responder a las evoluciones de los oficios.
- Fomento de la utilización común de competencias. El CES estima que hay que suprimir el freno al desarrollo de agrupaciones de empleadores e incentivar los medios de “trabajo compartido”, porque estos dispositivos permiten gestionar en común las necesidades de empleo y ofrecen una seguridad y estabilidad a los trabajadores.
- Inserción por la actividad para las situaciones de exclusión. Ciertas situaciones de exclusión necesitan el paso por fases de inserción, reinserción o re socialización. En este contexto, las empresas de inserción por la actividad económica permiten la elaboración de un proyecto profesional que contemple adquisición de competencias, formación y ayudas para la búsqueda de empleo. No hay duda de que el papel de estas empresas, que completan la actuación de los servicios públicos es necesaria, pero sus medios presupuestarios son insuficientes, encuentran dificultades con los interlocutores públicos o privados para la elaboración de los proyectos y tienen una imagen “asistencial”, que es percibida de forma negativa.

Financiación: dos enfoques diferentes

- Enfoque basado en la evaluación de “ventajas e inconvenientes”. Según este enfoque las ventajas e inconvenientes deben ser analizados a medio y largo plazo. Los gastos de la política del empleo y el coste de la formación y la movilidad son inversiones para el futuro, que, sin duda, reducirán los gastos en concepto de prestaciones por desempleo y mejorarán la competitividad de las empresas.
- Reorganización de los medios existentes. Para conseguir una mayor eficacia, se deben reorganizar los medios existentes, principalmente los presupuestados para los sistemas de seguro y asistencial, Según la CES, convendría reflexionar sobre los componentes de la base

de cotización, incorporando nuevos criterios económicos, tales como el IVA social o la cotización sobre el valor añadido. El CES reclama una mejor identificación de los beneficiarios de las ayudas al empleo y un incremento del control sobre su utilización.

El metodo

El CES propone un debate de ámbito nacional entre poderes públicos e interlocutores sociales sobre la protección de los recorridos profesionales

- Negociación colectiva global previa. El Consejo Económico y Social considera que si fuese necesaria una reforma legislativa, esta debería estar precedida de una negociación colectiva previa.
- Coordinación de los diferentes agentes y diálogo social en el ámbito regional. El informe del CES propone reforzar las funciones de la entidad regional en los ámbitos del empleo y la orientación para coordinarlos con las competencias que tiene atribuidas en materia de formación y, de esta forma, suprimir un freno a la política global de protección de recorridos profesionales. Propone, igualmente que los interlocutores sociales consideren las regiones como ámbitos de negociación. El Estado debe conservar su misión de fijación de marcos normativos y reparto equitativo de medios en la totalidad del territorio nacional.
- Evaluación. Se debe crear un sistema de evaluación preciso e independiente en el que participe el conjunto de los agentes, lo que permitiría la elaboración de diagnósticos y previsiones.

SEGURIDAD Y SALUD EN EL TRABAJO

FRANCIA

DECLARACION GUBERNAMENTAL EN MATERIA DE PREVENCIÓN DE RIESGOS PROFESIONALES⁸

Después de analizar las estadísticas sobre el número de accidentes laborales, que confirman un descenso notable del número de accidentes y fallecimientos, el ministro de Trabajo, Relaciones Sociales y Solidaridad, expuso el 10 de Julio ante el Consejo Superior de Prevención de Riesgos Profesionales los objetivos del Gobierno en materia de prevención y lucha contra los riesgos profesionales.

Según el ministro la acción del Gobierno debe girar en torno a los siguientes seis puntos:

Continuación de los esfuerzos de investigación y conocimiento de los riesgos profesionales.

Un buen conocimiento de los riesgos profesionales es la primera condición para poder tratar mejor los peligros actuales, predecir anticipar y definir los nuevos. Este es el objetivo que se le ha asignado a la Agencia francesa de seguridad sanitaria y del trabajo (AFSSET).

La Agencia ha publicado diversos estudios y emitido dictámenes sobre la influencia de ciertos productos (amianto, fibras minerales artificiales, éteres de glicol, etc. etc.)

Continuar y reforzar el respeto y el control a la reglamentación.

El Plan de modernización de la Inspección de Trabajo prevé la coordinación de las acciones y el aumento de efectivos de control. Se han creado nuevos puestos de agentes de control (180) y se continuará en esta vía en 2008.

Se han creado equipos de apoyo pluridisciplinarios en 15 regiones, equipos integrados por médicos del trabajo e ingenieros de prevención. La inspección puede pues beneficiarse del apoyo técnico necesario cuando se trata de cuestiones relativas a la salud en el trabajo.

⁸ Intervención del Ministro de Trabajo, Relaciones Sociales y solidaridad ante el Consejo Superior de la Prevención de Riesgos Profesionales

El ministro de Trabajo considera importante diversificar las formas de intervención: controles programados, controles a instancia del agente, investigaciones posteriores y relativas accidentes de trabajo.

Reforzar la dirección y coordinación en materia de prevención de riesgos profesionales.

Se trata, entre otras medidas, de reformar el Consejo Superior de Prevención de Riesgos Profesionales dotándole de mayores competencias, mayor capacidad para elaborar propuestas y dictámenes a instancia propia. La reforma se efectuará, según el ministro, en concertación con el Consejo.

La acción de prevención debe efectuarse lo más cerca posible del terreno. Con tal objetivo se han creado los Comités Regionales de Prevención de Riesgos Profesionales (CRPP), organismos que procurarán una mayor coordinación en la aplicación de la política nacional entre actores regionales y locales de la prevención, respetando las atribuciones de cada cual,.

Fomentar una verdadera política de prevención en la empresa.

El primer factor para el desarrollo de una cultura de prevención en el seno de la empresa es el médico del trabajo. La reforma iniciada en 2002 que ha permitido la creación de los servicios de salud en el trabajo ha permitido modernizar las atribuciones y modos de intervención de los médicos del trabajo, dirigiéndoles más hacia la prevención de la salud en el medio laboral. Los servicios de salud laboral han adoptado una vía pluridisciplinaria abriéndose a todos aquellos que intervienen en la prevención de riesgos profesionales (ergónomos, ingenieros de seguridad, psiquiatras, psicólogos, toxicólogos, epidemiólogos...)

Con la reforma, el médico del trabajo puede aportar a empresas, asalariados y al Comité de seguridad en el trabajo una ayuda para evaluar los riesgos profesionales, para la formación e información en materia de prevención.

Fomentar la "cultura de prevención" requiere que se evalúen los riesgos profesionales en el seno de las empresas. Este es uno de los objetivos fundamentales del Plan de salud laboral 2005-2009, porque una buena identificación y medida de los riesgos permite una mejor prevención.

El estudio de los riesgos en la propia empresa debe desembocar en la elaboración de un documento único y, posteriormente, en un programa anual de prevención, ambos sometidos a dictamen del Consejo de Seguridad e Higiene en el Trabajo y representantes de personal.

Los tres cuartos de empresas de más de 20 trabajadores disponen de un tal documento. Hay que fomentar el estudio y evaluación de riesgos en las empresas de menos de 20 asalariados. Es evidente que esas últimas empresas pueden encontrar dificultades a la hora de elaborar el “documento único”. En este sentido es importante el esfuerzo de ayuda y asesoramiento que realizan los sectores profesionales, las direcciones regionales de trabajo y formación profesional y la Agencia Nacional de Condiciones Laborales.

El progreso en materia de salud laboral y la mejora en los resultados relativos a la siniestralidad se deben a la conjunción de dos factores: la lucha contra el incumplimiento de la normativa y, quizás preponderantemente, a una acción pedagógica importante.

Atención prioritaria a los públicos más vulnerables

La vulnerabilidad está presente en numerosas situaciones y particularmente en periodos caniculares. Es esencial que los empleadores, principalmente los de sectores más expuestos, tales como la construcción y los trabajos públicos, transportes o profesiones agrícolas, estén suficientemente sensibilizados a estos riesgos para que adopten las medidas de prevención y protección adecuadas.

Mejorar la cobertura de riesgos

Además de los riesgos físicos, aparecen hoy nuevos riesgos, los denominados psico sociales. Debe reconocerse su existencia y preparar nuevas respuestas en materia de organización del trabajo.

Los interlocutores sociales han debatido y consensuado un acuerdo sobre el problema del stress y, más recientemente en abril de 2007, han firmado un acuerdo sobre el acoso y la violencia en el trabajo. Estos acuerdos precisan que el tema debe ser debatido en el marco del diálogo social nacional. Este puede ser uno de los temas a tratar en el marco de la conferencia del próximo otoño relativa a las condiciones laborales.

**AREA DE ASUNTOS
SOCIALES Y
SERVICIOS SOCIALES**

ALEMANIA

INICIATIVA DEL GOBIERNO PARA LA CREACIÓN DE “CASAS MULTIGENERACIONALES”

El cambio demográfico y las condiciones laborales que está viviendo Alemania, constituyen un reto social. Este fenómeno se hace patente, por ejemplo, en la disminución de la natalidad y la reducción de las redes familiares: muchos niños tienen cada vez menos familiares directos, con lo cual ya no viven la familia como una convivencia de varias generaciones. Por su parte, las personas mayores se sienten cada vez más aisladas y tienen pocas oportunidades de contactar con otras más jóvenes.

Desde el 2 de octubre de 2006 está en funcionamiento el programa de acción del Gobierno Federal “Casas multigeneracionales”⁹, que prevé la subvención de 439 instituciones de este tipo en toda Alemania. El objetivo es el establecimiento hasta 2010 de una casa multigeneracional en cada mancomunidad de municipios y en cada ciudad no mancomunada. Hasta ahora han iniciado su trabajo las primeras 200. El Estado subvenciona los gastos de funcionamiento y de personal para la realización del proyecto “Casas multigeneracionales”. El 16 de abril se convocó la segunda fase para la presentación de solicitudes.

Además de exponer el funcionamiento de las casas multigeneracionales, este informe resume las respuestas del Gobierno a una interpelación parlamentaria del grupo parlamentario del partido de izquierdas DIE LINKE de fecha 15-03-07 sobre el estado actual de la implementación de la iniciativa del Gobierno Federal y presenta algunas casas multigeneracionales destacadas por el Ministerio para la Familia, Tercera Edad, Mujer y Juventud como ejemplos de buena práctica¹⁰.

¿Qué son casas multigeneracionales?

Las casas multigeneracionales son centros abiertos de día consistentes en un punto de encuentro (p. ej., una cafetería) y que albergan una amplia variedad de ofertas; en ellas se reúnen las diferentes generaciones con el principal objetivo de ayudarse mutuamente como si se tratara de una gran familia. Allí donde las redes familiares se van reduciendo, las casas multigeneracionales tienen la función de reavivar este tipo de ayuda intergeneracional. Su trabajo se basa también en la colaboración estratégica con otras instituciones, fundaciones o empresas.

⁹ http://www.bmfsfj.de/Politikbereiche/Familie/mehrgenerationenhaeuser_did=69144.html

¹⁰ <http://www.mehrgenerationenhaeuser.de>

El principal objetivo de las casas multigeneracionales es el fortalecimiento de la competencia social y económica de las generaciones. Se pretende aunar el compromiso ciudadano, la autoayuda y el apoyo profesional en una amplia oferta dirigida a personas de todas las edades. Las casas multigeneracionales quieren ser centros activos y de activación de jóvenes y mayores, aprovechando el potencial de todos los grupos de edad. En su función de plataforma de información y de prestación de servicios modernos asequibles colaboran de forma activa en el establecimiento de un mercado social para la prestación de servicios de apoyo a las familias y a todas las generaciones.

Las ofertas de las casas multigeneracionales se rigen por las necesidades específicas locales y de las diferentes generaciones. Ofrecen y tramitan servicios como el cuidado de menores, servicios domésticos o de jardinería o para personas mayores, como los siguientes:

- Una cafetería ofrece desayuno, comida y merienda a precios económicos. Las diferentes generaciones se reúnen en un punto común, se presta apoyo a padres y madres trabajadoras y se ofrece a las personas mayores la posibilidad de contactar con otras personas.
- Cuidado de niños a partir de 6 meses; se ofrece prioridad a las familias trabajadoras.
- Asesoría cualificada. En cuestiones como trámites burocráticos, educación infantil, las mismas personas se pueden ayudar mutuamente.
- Servicios domésticos, de comidas o de jardinería, cuidados y asistencia de personas mayores.
- “Academia para la tercera edad”, donde se ofrecen cursos de informática. Los jóvenes, por su parte, aprenden de la experiencia de los mayores.

Las casas multigeneracionales cuentan con una cofinanciación del Fondo Social Europeo. Para poder tener acceso a esta subvención, las casas deben dirigir su oferta a la mejora de la conciliación entre familia y trabajo y con ello al aumento de la ocupabilidad y a la mejora del acceso al empleo.

Entre las ofertas para los diferentes grupos diana destacan las siguientes:

Menores

- Ofertas de guardería, educación, aprendizaje
- Actividades de ocio

Jóvenes

- Programas de asesoramiento con generaciones mayores (los mayores ayudan a los jóvenes)
- Ofertas en el ámbito de servicios (los jóvenes ayudan a los mayores)
- Proyectos comunes con otras generaciones

Adultos jóvenes

- Ayudas con servicios domésticos
- Intercambio de experiencias y contactos
- Implicación en la estructura de las casas

Personas mayores

- Ayudas con servicios domésticos
- Servicios de guardería infantil
- Aprovechamiento de las experiencias de las personas mayores
- Contacto con personas de la misma generación o de otras generaciones

Inmigrantes

- Cursos de idiomas
- Ayuda en trámites burocráticos
- Aprovechamiento de las capacidades específicas de los inmigrantes

Padres (♂)

- Ofertas de actividades con hijos

Estado actual del programa

De las 904 solicitudes recibidas en la primera fase se aprobó la subvención para la creación de un total de 202 casas multigeneracionales repartidas por todo el país.

Land	Solicitudes recibidas	Subvenciones otorgadas
Baden-Wurtemberg	77	22
Baviera	81	21
Berlín	31	4
Brandeburgo	61	9
Bremen	9	2
Hamburgo	9	2
Hesse	51	11
Mecklemburgo-Antepomerania	51	10
Baja Sajonia	78	34
Renania del Norte-Westfalia	179	31
Renania-Palatinado	27	9
Sarre	11	3
Sajonia	103	15
Sajonia-Anhalt	59	12
Schleswig-Holstein	25	8
Turingia	52	9

En la segunda fase se seguirán cubriendo las necesidades de las mancomunidades de municipios y de las ciudades en cada uno de los *länder*.

El presupuesto federal dispone de 88 millones de euros para subvencionar el programa “Casas multigeneracionales” durante 5 años. De ellos, una vez concluida la primera fase de selección, hasta finales de 2008 se emplearán aproximadamente 17 millones de euros repartidos en 40.000 euros por casa multigeneracional, destinados por partes iguales a cubrir los gastos de funcionamiento y de personal, y está previsto mantener la subvención hasta agotar el período de 5 años, lo que resulta equivalente a un total de 200.000 euros por casa.

No obstante, debido a que el primer período de subvención ha comenzado en distintas fechas para cada uno de los *länder* pero finaliza de forma unitaria para todos en 2008, existen todavía diferencias en la prestación ya otorgada. La cifra completa se publicará al final de la segunda fase de solicitudes.

<i>Land</i>	Proyectos	Importe de la subvención / €
Baden-Wurtemberg	22	1.840.000
Baviera	21	1.750.000
Berlín	4	320.000
Brandeburgo	9	740.000
Bremen	2	170.000
Hamburgo	2	160.000
Hesse	11	930.000
Mecklemburgo-Antepomerania	10	820.000
Baja Sajonia	34	2.780.000
Renania del Norte-Westfalia	31	2.560.000
Renania-Palatinado	9	760.000
Sarre	3	250.000
Sajonia	15	1.250.000
Sajonia-Anhalt	12	990.000
Schleswig-Holstein	8	670.000
Turingia	9	760.000

Por lo que respecta a los gastos de personal, sólo se subvencionan los gastos adicionales surgidos de la puesta en funcionamiento de las casas multigeneracionales. En promedio están empleadas tres personas con un contrato fijo, aunque la cifra de puestos a jornada completa es inferior.

La financiación de las casas multigeneracionales se adapta al conjunto de ofertas y se compone de recursos propios, donaciones y subvención estatal. El Gobierno Federal pone todos los medios para evitar que un mismo proyecto se subvencione por partida doble. Por ello se define y se limita con toda claridad el objetivo de la subvención.

Proceso de adjudicación de la subvención

A fin de valorar las propuestas para la puesta en funcionamiento de la Iniciativa “Casas multigeneracionales” se constituyó un equipo de personas de los distintos ámbitos (familia, trabajo con personas mayores, atención a menores, trabajo de iniciativas), así como del campo científico, que durante el programa de acción se han basado en siete criterios mínimos para proceder a la evaluación de todas las solicitudes por un sistema de puntos:

- Implicación de los cuatro tramos de edad (niños y jóvenes, adultos jóvenes, adultos mayores y ancianos),
- ofertas para todas las generaciones,
- asistencia a menores,
- colaboración de personal titular y voluntario al mismo nivel; importancia del compromiso ciudadano,
- desarrollo de una plataforma de información y de servicios in situ,
- implicación de los sectores económicos locales y
- encuentros abiertos diarios en la cafetería.

Sobre esta base se compararon las solicitudes de las mancomunidades de municipios y las de las ciudades no mancomunadas y se hizo una evaluación global de todas las solicitudes. Cada solicitud fue analizada por lo menos por dos expertos, en caso de disparidad de criterio se consultó a un tercero. La adjudicación de la evaluación de solicitudes a los expertos se realizó al azar teniendo en cuenta sin embargo los conocimientos específicos de cada uno. Posteriormente, la valoración fue comprobada por el Ministerio de Familia, Tercera Edad, Mujeres y Juventud, que finalmente tomó la correspondiente decisión.

De este modo, las propuestas de adjudicación se enviaron a los *länder*, que seguidamente los remitieron a las mancomunidades de municipios y a las ciudades no mancomunadas para que dieran su visto bueno. Este paso es decisivo, ya que en caso de voto negativo las autoridades locales deniegan la subvención.

Coordinación del programa

El órgano encargado de coordinar las casas multigeneracionales es la Agencia de Servicios. Sus funciones principales son por una parte la asesoría de las casas multigeneracionales en su creación y funcionamiento y el apoyo de la conexión de las casas entre sí, y por otra, la administración y supervisión de la subvención.

El ámbito del estudio de efectividad del programa tiene como objetivo el fortalecimiento de la cooperación y cohesión de las generaciones, como por ejemplo, definir si las ubicaciones de las casas son las más apropiadas para el intercambio generacional. Con la identificación precoz de factores de éxito o de fracaso se inician procesos de aprendizaje que las casas pueden poner en práctica fácilmente.

Para llevar a cabo esta investigación se emplean sistemas como el automonitoreo (*monitoring*). Las casas facilitan información sobre la evolución de sus ofertas y prestaciones en un banco de datos online que queda a disposición de todas las casas. Con ello se consigue una buena visión sobre el estado de las ofertas en cada casa y, gracias a la posibilidad de realizar comparaciones, se impulsa una mejora de las mismas.

Ejemplos de buena práctica

Mehrgenerationenhaus Buxtehude

La casa multigeneracional en Buxtehude se destaca por su cooperación con las empresas locales en pro de la conciliación de familia y trabajo. En ella, las empresas pueden reservar plazas de guardería flexibles para los hijos de sus empleados/as, el centro ofrece comidas tanto para los niños como para sus padres, para que éstos puedan pasar sus pausas laborales con sus hijos. Actualmente siete educadoras cuidan a 47 niños de edades entre 9 meses y 14 años. Los mayores son recogidos de la escuela por un servicio de transporte escolar del mismo centro que los llevará a los lugares donde tengan lugar sus actividades extraescolares. También se ofrece la posibilidad de que dos niños “compartan” una plaza cuando sus necesidades así lo permitan. De este modo se cubre la oferta con más efectividad. El propio Ministerio resalta que la demanda es muy superior a la oferta.

Mehrgenerationenhaus Neumarkt

La casa multigeneracional de Neumarkt organiza cursos de alemán para mujeres inmigrantes y ofrece servicio de guardería a sus hijos durante las horas de clase. Los profesores son personal voluntario. Ofrece también otro tipo de cursos para niños y adultos.

PROGRAMA PARA LA PROMOCION DEL VOLUNTARIADO

El Consejo de Ministros acaba de aprobar un ambicioso programa de actuación con el que pretende reordenar e impulsar el voluntariado en Alemania¹¹. Bajo la coordinación del Ministerio Federal para Familias, Tercera Edad, Mujeres y Jóvenes (BMFSFJ), la Iniciativa Voluntariado Ciudadano, el Gobierno pretende dar un reconocimiento a los más de 23 millones de voluntarios activos en

¹¹ <http://www.bmfsfj.bund.de/bmfsfj/generator/Kategorien/aktuelles.did=100320.html>

diferentes ámbitos de la sociedad civil, animar a colectivos distantes del voluntariado a participar en el mismo y mejorar las condiciones en las que se desarrollan estas actividades.

Este informe resume los principales aspectos de la iniciativa y recoge además algunas consideraciones del informe del Gobierno sobre diferentes modalidades de voluntariado presentado al Parlamento Federal el 19 de julio de 2007¹². La iniciativa consta de varios módulos.

Mejora de los servicios de voluntariado de jóvenes

El Consejo de Ministros aprobó a mediados de junio la Ley para la promoción de los servicios de voluntariado de jóvenes que reforma el Año Voluntario Social (FSJ) y el Año Voluntario Ecológico (FÖJ). Esta ley pretende básicamente flexibilizar ambas modalidades; a partir del 1 de agosto de 2008 la duración máxima pasa de 18 a 24 meses, facilitando la distribución y combinación de los tiempos de voluntariado y destinos.

La ayuda mensual que perciben los jóvenes que realizan una actividad de este tipo es de 72 euros para el Año Voluntario Social (92 euros si tiene lugar en el extranjero) y de 153 euros para el Año Voluntario Ecológico. El presupuesto disponible en 2007 para este tipo de actividades es 20,2 millones de euros, además de aproximadamente 20 millones de euros para las plazas reservadas a los jóvenes que realizan la prestación social sustitutoria y optan por una de estas modalidades. El Ministerio cifra que esta suma cubre el 10% del coste total de cada plaza del Año Social y el 20% de las plazas del Año Ecológico.

En su informe al Parlamento el Gobierno Federal constata que es precisamente el colectivo de los jóvenes entre 14 y 24 años de edad el que presenta una mayor tasa de participación en actividades de voluntariado (36%) y un grado muy elevado de predisposición a iniciar una actividad de este tipo (43%).

Con el fin de hacer más atractivos estos programas, el Gobierno quiere ampliar el espectro de áreas e incluir a las organizaciones de inmigrantes, casas multigeneracionales, escuelas, etc.

¹² Bericht der Bundesregierung zu Prüfaufträgen zur Zukunft der Freiwilligendienste, Ausbau der Jugendfreiwilligen-dienste und der generationsübergreifenden Freiwilligendienste als zivilgesellschaftlicher Generationenvertrag für Deutschland, <http://dip.bundestag.de/btd/16/061/1606145.pdf>

Plazas Año Ecológico y Año Social, 2001 a 2008

	Año Social Alemania	Año Ecológico Alemania	Año Social Extranjero	Año Ecológico Extranjero	Total Plazas
2001/2002	11.301	1.482	158		12.941
2002/2003	13.120	1.631	157		14.908
2003/2004	13.211	1.709	176		15.096
2004/2005	13.442	1.764	182	26	15.414
2005/2006	13.476	1.841	258	30	15.605
2006/2007	15.694	2.092	316	36	18.138
2007/2008	15.970	2.211	395	37	18.613

Fuente: Ministerio Federal para Familias, Mayores, Mujeres y Jóvenes, agosto 2007

A estas cifras hay que sumar otras 4.630 plazas (2006) para objetores de conciencia.

Campaña de sensibilización

El Ministerio iniciará una campaña de sensibilización para concienciar a la sociedad de la importancia del voluntariado. Para ello implicará a personalidades y organizaciones de diferentes ámbitos de la sociedad.

Apoyo a organizaciones y voluntarios

El Ministerio creará estructuras de apoyo tanto a las organizaciones que promuevan el voluntariado como a los propios voluntarios. Un elemento central de este módulo serán las denominadas “escuelas de sociedad civil” y “agencias de desarrollo”, que tendrán la función de ofrecer apoyo y conocimientos a nivel local.

Colaboración con los inmigrantes

El Gobierno colaborará con las organizaciones de inmigrantes para potenciar y promocionar el voluntariado en este colectivo. Para ello impulsará estudios que permitan ampliar el conocimiento sobre las formas y los contenidos del voluntariado de los inmigrantes de la segunda generación.

Colaboración con las empresas

El Gobierno impulsará en colaboración con las organizaciones empresariales una plataforma en las empresas para la sociedad civil, que tendrá como objetivo que las empresas valoren y recompensen el voluntariado y que éste sea más considerado en sus políticas de recursos humanos. Por otra parte, el Ministerio recogerá de forma sistemática todas las experiencias de voluntariado que surjan del mundo empresarial.

Compromiso ciudadano

El Gobierno considera que el voluntariado y el compromiso ciudadano no sólo suponen un elemento central para el desarrollo regional sino que a la vez representan el mejor antídoto contra el extremismo. Por ello está impulsando una iniciativa que tiene como objetivo apoyar el compromiso ciudadano, que combata el extremismo de derechas, la xenofobia y el antisemitismo. A su vez, promoverá la creación de diversas ONG en los nuevos *länder*.

Creación de la figura del delegado

El Ministerio ha nombrado un delegado para coordinar las medidas acordadas y configurar una red con las ONG, empresas y agentes sociales.

Otras formas de voluntariado

El informe del Gobierno Federal detalla otras tres modalidades de voluntariado que, a pesar de no ser mencionadas expresamente en la actual iniciativa, resumimos por su interés:

Voluntariado europeo

El Servicio de Voluntariado Europeo, integrado desde 2007 en el programa, tiene varias especificidades como el acompañamiento pedagógico del voluntariado y su carácter multilateral, es decir, el objetivo expreso de fomentar no sólo el envío de jóvenes alemanes a países comunitarios sino también que jóvenes procedentes de otros países europeos sean enviados a Alemania.

Número de participantes

Programas	Envíos desde Alemania	Envíos a Alemania
Financiación Agencia Nacional		
Proyecto piloto 1996/1997	568	226
Programa bianual 1998/1999	955	357
Programa Jóvenes 2000-2006	4.522	2.444

Fuente: Gobierno Federal, julio 2007

Voluntariado en países en vía de desarrollo

El Ministerio Federal para la Cooperación Económica y el Desarrollo está elaborando un proyecto con el que el Gobierno quiere potenciar el voluntariado de jóvenes alemanes en países en vías de desarrollo. Este programa se dirige a jóvenes entre 18 y 28 años de edad que quieran participar en un proyecto de una duración entre 6 y 24 meses en un país en vías de desarrollo.

El Gobierno reconoce en su informe que en el pasado, a pesar de haber existido una gran demanda para este tipo de voluntariado, debido a la falta de ayuda por parte del Estado, eran pocos los jóvenes que podían iniciar una experiencia de este tipo. Hasta el 2010 el Gobierno prevé ofrecer hasta 10.000 plazas de voluntariado y poner a disposición 70 millones de euros anuales. La asignación individual en concepto de ayuda para el alojamiento, manutención, apoyo pedagógico y técnico será de 580 mensuales.

Voluntariado transgeneracional

En septiembre de 2005 el Gobierno Federal dio a conocer una iniciativa con la que pretende dar una respuesta desde el voluntariado al cambio demográfico, es decir, aprovechar el potencial de voluntariado de las personas mayores recurriendo a las redes tradicionales del asociacionismo pero también impulsando nuevas formas de voluntariado. A la vez, el Gobierno quiere promover el voluntariado de hombres y mujeres en las diferentes fases de su vida.

Para ello las organizaciones deben ofrecer puestos de voluntariado con una carga de al menos 20 horas semanales y con una duración mínima de 3 y máxima de 24 meses. En abril de 2007 un total de 51 proyectos piloto repartidos por toda Alemania habían iniciado su trabajo ofreciendo más de 1.000 plazas de voluntariado en 150 organizaciones y asociaciones diferentes.

Promoción del voluntariado a través de la normativa fiscal

El Parlamento Federal aprobó el 6 de julio de 2007 la Ley de promoción del voluntariado, que no sólo mejora la desgravación de las donaciones hechas a asociaciones no lucrativas y de interés público sino que además posibilita que los cargos directivos, monitores, etc. que ejerzan de forma voluntaria y no retribuida puedan desgravar un importe de 500 euros de su declaración del IRPF¹³.

REFORMA DEL SEGURO DE DEPENDENCIA

Desde la introducción del seguro de dependencia en el año 1995, las prestaciones no han sido modificadas. Con la reforma del seguro de dependencia acordada por la coalición de CDU/CSU y SPD, se responde, en particular, a las necesidades del grupo cada vez mayor de personas con demencia senil, enfermedades psíquicas o discapacidades mentales. Al mismo tiempo se agilizan y desburocratizan los trámites administrativos.

Las familias recibirán un mayor apoyo cuando cuiden a sus parientes dependientes. Se destinará más dinero a la financiación de los servicios ambulatorios de asistencia a personas dependientes. En cada barrio se institucionalizarán centros de atención a personas dependientes, donde habrá especialistas que coordinen las medidas de asistencia según las necesidades individuales.

La cuota al seguro de dependencia aumentará un 0,25% a partir del 1 de julio de 2008 quedando fijada en el 1,95%. La mitad de la cuota seguirá corriendo a cargo del empresario. Con los recursos adicionales se incrementarán también las prestaciones económicas y en especie del seguro de dependencia. Según los cálculos actuales, con la subida de la cuota se dispondrá de los suficientes recursos para financiar las prestaciones del seguro de dependencia hasta 2014 ó 2015, manteniendo la reserva correspondiente a los gastos de un mes.

En el futuro, las prestaciones del seguro de dependencia se dinamizarán cada tres años. Para compensar ese aumento del gasto salarial, el Gobierno ha decidido bajar la cuota al seguro de desempleo a partir de enero de 2008, lo que se justifica teniendo en cuenta el rápido descenso de las cifras de paro.

¹³ http://www.bundesfinanzministerium.de/lang_de/DE/Aktuelles/011.html

Fortalecimiento de la atención en el entorno habitual según las necesidades individuales

Con el fin de mejorar y coordinar eficazmente las ofertas de asistencia domiciliaria a personas dependientes se crearán centros de barrio utilizando las estructuras existentes. Los seguros médicos, los fondos del seguro de dependencia, los municipios y el personal que presta los servicios de atención a las personas dependientes podrán firmar acuerdos estandarizados para la “Atención y asistencia integral en el entorno domiciliario”.

Estos centros obtendrán una ayuda inicial financiada durante los primeros dos años por el propio seguro de dependencia. Si se promociona un centro por cada 20.000 habitantes con 15.000 euros, se producirán gastos de 60 millones de euros.

Gestión individualizada

Se ofrecerá a las personas dependientes una gestión individual de su caso financiada con fondos del seguro de dependencia. Por cada 100 personas dependientes habrá un gestor individualizado.

Evolución de los gastos adicionales del seguro de dependencia

Año	2008	2009	2010	2011	2012	2020	2030
Miles de millones de €	0,06	0,11	0,17	0,23	0,29	0,40	0,59
% de la cuota al seguro de dependencia	0,01%	0,01%	0,02%	0,02%	0,03%	0,03%	0,03%

Fomento de los pisos compartidos con asistencia externa

Las personas dependientes que viven en pisos compartidos y son asistidas por servicios externos podrán disponer de los servicios con mayor flexibilidad. Los servicios de asistencia pueden ser individuales o compartidos con otras personas dependientes.

Asistentes individuales

Se facilitará a las diferentes entidades gestoras del seguro de dependencia la firma de acuerdos con asistentes individuales de diversa cualificación. De esta forma, las prestaciones del seguro de dependencia serán más personales y se adaptarán mejor a las necesidades concretas. Los fondos de

dependencia velarán por la calidad de los servicios prestados y controlarán la relación entre el número de asistentes individuales y la oferta de servicios existente.

Cualificación y erradicación del trabajo clandestino

Los precios de los servicios de atención a las personas dependientes tienen que ser moderados para no favorecer el trabajo clandestino. Con la propuesta, todavía en discusión, de fomentar con recursos estatales las actividades sujetas a seguridad social en el hogar de un contratante, al menos hasta un cierto límite de la remuneración a través de bonificaciones fiscales, se abrirán más posibilidades para el empleo legal en el ámbito de los cuidados a las personas dependientes. Para alcanzar este objetivo será necesario además ofrecer medidas especiales de cualificación.

Estructura de las prestaciones económicas

Los importes mensuales destinados a las prestaciones en especie en el ámbito de los servicios ambulatorios se elevarán hasta el año 2012 de la siguiente manera:

Grado de dependencia	actualmente €	2008	2010	2012
Grado I	384	420	450	450
Grado II	921	980	1.040	1.100
Grado III*	1.432	1.470	1.510	1.550

* Dentro del tercer grado, se mantendrá en el mismo nivel el importe de 1.918 euros/mes para casos extremos.

El subsidio de dependencia subirá hasta 2012 según el esquema siguiente:

Grado de dependencia	actualmente €	2008	2010	2012
Grado I	205	215	225	235
Grado II	410	420	430	440
Grado III	665	675	685	700

Para los grados de dependencia I y II, se mantendrá el nivel de las prestaciones en especie que se conceden en residencias. Las prestaciones del tercer grado subirán gradualmente hasta 2012:

Grado de dependencia	actualmente €	2008	2010	2012
Grado III	1.432	1.470	1.510	1.550
Grado III, casos extremos	1.688	1.750	1.825	1.918

Los gastos adicionales por el aumento de las prestaciones modificadas serán los siguientes:

Años	2008	2009	2010	2011	2012	2020	2030
Miles de millones de €	0,42	0,42	0,81	0,83	1,25	1,48	1,77
% de cuota	0,04%	0,04%	0,08%	0,08%	0,11%	0,11%	0,10%

El importe adicional destinado a prestaciones para personas con capacidad muy limitada de su autonomía para las actividades básicas de la vida diaria aumentará hasta 2.400 € al año. También pueden percibir este importe personas con capacidad muy limitada de su autonomía para las actividades básicas de la vida diaria y que no necesitan asistencia muy amplia pero sí apoyo o cuidado. El importe adicional para prestaciones se paga según la necesidad de apoyo o cuidado que se determine.

Por lo general, el volumen de apoyo o cuidado a personas con capacidad limitada para realizar de forma autónoma las actividades básicas de la vida diaria corresponde a los grados de dependencia, dado que las enfermedades de demencia implican comúnmente, además de la necesidad de no dejar solas a las personas, la necesidad progresiva de recibir apoyo para realizar las actividades básicas de la vida diaria.

Gastos adicionales:

Años	2008	2009	2010	2011	2012	2020	2030
Miles de millones de €	0,27	0,36	0,44	0,53	0,56	0,58	0,64
% de cuota	0,03%	0,03%	0,04%	0,05%	0,05%	0,04%	0,04%

Se ampliarán las prestaciones de las residencias de día. Además del derecho a percibir los servicios de una residencia de día para personas dependientes, se concederá derecho al 50% de los servicios

ambulatorios de atención a personas dependientes o bien al subsidio de dependencia destinado a otras medidas de atención domiciliaria.

Gastos adicionales:

Años	2008	2009	2010	2011	2012	2020	2030
Miles de millones de €	0,08	0,09	0,10	0,12	0,12	0,13	0,14
% de cuota	0,01%	0,01%	0,01%	0,01%	0,01%	0,01%	0,01%

En el futuro, las prestaciones del seguro de dependencia se dinamizarán cada tres años. Dado que los importes de las prestaciones aumentarán gradualmente a partir de 2008, la dinamización empezará en 2015, tres años después de la última subida de los importes para las prestaciones en especie. Cada tres años se determinará si procede mantener la dinamización acoplada a la evolución de los precios. El nivel de adaptación lo determina el Gobierno Federal mediante decreto, teniendo en cuenta la evolución de la tasa de inflación durante los últimos tres años. El incremento no debe superar la evolución de los salarios íntegros en el mismo periodo.

Gastos adicionales en el año correspondiente (con una tasa de inflación de un 1,5%):

Años	2015	2016	2017	2018	2020	2030
Miles de millones de €	1,01	1,04	1,07	2,23	2,35	9,24
% de cuota	0,08%	0,08%	0,08%	0,17%	0,17%	0,50%

Se destinarán 15 millones de euros (5 más que hasta la actualidad) para el fomento de ofertas de atención inicial fáciles de solicitar y para proyectos piloto. Esta cantidad se complementará con otros 15 millones de euros al año por parte de los *länder* y los municipios.

Implantación de la excedencia laboral por asistencia de familiares

Cuando sean familiares los que se encarguen del cuidado a personas dependientes se les concederá durante seis meses un permiso no remunerado y la garantía del puesto de trabajo. Quedan eximidas de esta disposición las empresas con diez o menos trabajadores. Los familiares que hacen uso de esta posibilidad seguirán cotizando al seguro de pensiones. Si no disponen de otro tipo de afiliación a seguridad social (por ejemplo, en el marco de un seguro familiar), el seguro de dependencia asumirá

la cotización al seguro sanitario y al de dependencia pagando la cuota mínima. En cuanto al seguro de desempleo, durante el permiso de asistencia se aplican las mismas normas que durante el permiso parental.

La introducción de la excedencia para el cuidado de familiares no ocasiona gastos adicionales. Debido a que la necesidad de asistir a un familiar dependiente puede surgir de forma inesperada, está previsto posibilitar que los familiares de la persona dependiente puedan tomar hasta diez días libres (no remunerados). Se está analizando una solución para que en estos casos, al igual que en el caso de los padres que reciben por enfermedad de sus hijos un subsidio de enfermedad de hasta diez días, los familiares cuidadores puedan recibir una prestación sustitutoria del salario.

Prevención y rehabilitación

Se ofrecerá ayuda económica a las residencias para personas dependientes para que las medidas de asistencia y rehabilitación de dichos centros mejoren su calidad y contribuyan, dentro de lo posible, a una mejora del estado de salud de las personas dependientes o, por lo menos, eviten su empeoramiento. Las residencias que consigan que baje el nivel de dependencia de una persona a un grado inferior obtendrán como pago único y en concepto de compensación un importe de 1.536 euros, cantidad que corresponde a la diferencia entre el grado II y el grado I durante un semestre. Y además, el seguro médico restituye al seguro de dependencia el importe de 1.536 € por cada persona dependiente que transcurridos seis meses tras la evaluación médica y la presentación de la solicitud no haya percibido prestaciones de rehabilitación médica.

Ampliación del control de calidad

Está previsto ampliar los controles de calidad tanto en los cuidados a domicilio como en las residencias. En el transcurso del control periódico por parte del seguro médico se valorarán los esfuerzos de los organismos gestores o centros en cuanto a gestión de calidad y mejora de los servicios. El servicio médico redactará y publicará sus informes de calidad en un lenguaje comprensible para mayor transparencia de la calidad de los servicios de los centros y las residencias.

Apoyo a las actividades voluntarias de ciudadanos de generaciones diferentes

Los seguros de dependencia, los *länder* y las demás partes implicadas tendrán la obligación de promover que los ciudadanos que presten servicios, por lo general en calidad de voluntariado, tengan acceso a las ofertas de atención municipal de una forma más adecuada, participando por ejemplo en

grupos de apoyo a personas con demencia senil, grupos de voluntarios y agencias de mediación de servicios de atención. Se podrán rembolsar las inversiones destinadas, por ejemplo, a la preparación o cualificación de voluntarios o a la organización y planificación de actividades de apoyo.

Mejora de la coordinación sociosanitaria

La reforma de sanidad ha resuelto algunos de los problemas de coordinación (ampliación de la atención integral, ampliación del concepto de la asistencia ambulatoria, definición del derecho a los recursos de apoyo). Los fondos del seguro de dependencia promoverán que las residencias para personas dependientes colaboren con consultorios médicos o contraten a médicos que trabajen en la propia residencia.

Los hospitales, con el apoyo de los organismos gestores del seguro de dependencia, deben garantizar que sus pacientes puedan acceder a los servicios ambulatorios de asistencia o de rehabilitación necesarios, sin que se produzca dilación alguna después del alta. Dichos servicios los prestará personal cualificado, principalmente especialistas en la atención a personas dependientes.

Fomento de la rentabilidad y de la desburocratización

Con diversas medidas se quiere mejorar la rentabilidad del seguro de dependencia, teniendo en cuenta los intereses de las personas dependientes. Asimismo, se tomarán medidas para liberar al personal de trámites burocráticos innecesarios. En las residencias de personas dependientes se introducirán cuotas flexibles de personal rigiéndose por la calidad, las necesidades de las personas dependientes y el principio de eficiencia.

Fortalecimiento de la previsión y adaptación en el seguro obligatorio privado de dependencia

Los organismos gestores del seguro de dependencia tendrán la posibilidad de ofrecer seguros privados adicionales. Al igual que en el seguro médico privado, para el ámbito del seguro obligatorio privado de dependencia se introducirá la portabilidad de ahorros privados para la tercera edad, así como medidas sociales respecto a la financiación de las cuotas en el caso de disponer de pocos ingresos.

Financiación

En junio de 2008, la cuota al seguro de dependencia subirá un 0,25% hasta el 1,95 %. Con esta cuota será previsiblemente posible financiar las prestaciones del seguro de dependencia hasta 2014 ó 2015, sin tener que recurrir a la reserva de una mensualidad.

Observación final

En el seno del Gobierno de coalición y por lo que atañe al seguro de dependencia, han pesado menos las discrepancias que el deseo de subsanar rápidamente un déficit actual aplazando la reestructuración de la financiación bajo aspectos de sostenibilidad. Aún no se ha resuelto la cuestión de cómo organizar un fondo de reserva en vista de la evolución demográfica y al aumento del número de personas dependientes (un millón más hasta 2030), ni se ha solucionado la compensación mutua de gastos entre el seguro estatal y el seguro privado de dependencia.

TRANSPARENCIA Y CALIDAD DE LA ATENCIÓN A LA DEPENDENCIA

El Servicio Médico de los seguros de dependencia acaba de publicar el segundo informe sobre calidad y transparencia de la atención a personas dependientes.¹⁴ El Servicio Médico es el organismo designado por la normativa reguladora (Código Social, volumen XI) de los seguros de dependencia, para llevar a cabo el control de calidad de los servicios prestados a personas dependientes en residencias y servicios profesionales a domicilio.

Según la Ley de 1 de enero de 2002 sobre calidad de la atención a la dependencia, el Servicio Médico deberá presentar cada tres años un informe que recoja los principales resultados de las inspecciones de la calidad que realiza tanto en centros residenciales como en servicios de atención en el domicilio de la persona dependiente. Para dichas inspecciones cuenta con un total de 175 colaboradores (146 especialistas, 22 médicos y 8 profesionales de otras especialidades).

El informe califica de heterogénea la calidad de estos cuidados y afirma que continúa siendo poco satisfactoria. Asimismo reclama instrumentos que permitan que las personas dependientes y sus familiares tengan acceso a todos los datos necesarios para poder comparar la calidad y el precio de las residencias y servicios.

En comparación con el primer informe, publicado hace tres años, los Servicios Médicos constatan una cierta mejoría en algunos parámetros, si bien se mantiene un déficit llamativo en otros aspectos.

Este informe se basa en 3.763 inspecciones a servicios de atención a domicilio (14.925 personas dependientes) y otras 4.215 en residencias (24.648 personas dependientes) entre 2004 y 2006, lo que equivale al 31,1% del total de 11.997 servicios profesionales de atención a domicilio y el 41,6% de las 10.129 residencias. En 2006 el Servicio Médico inspeccionó el 18,5% del total de residencias y servicios de atención domiciliaria. El informe también incluye los resultados de los exámenes exhaustivos a los que fueron sometidos aproximadamente 40.000 personas en situación de dependencia.

Principales resultados del informe

Con el fin de poder cuantificar el nivel de calidad de los diferentes servicios y residencias, el informe analiza detalladamente diferentes aspectos de la atención a las personas dependientes.

¹⁴ <http://www.mds-ev.de/index2.html>

Prevención y tratamiento de úlceras por presión (escaras)

Es en este ámbito donde se siguen registrando los peores resultados. El 64,5% de las personas dependientes atendidas en una residencia y el 57,6% de aquellas otras que estaban siendo atendidas por un servicio de atención a domicilio recibían un tratamiento adecuado. A pesar de que esto suponga una mejora con respecto al período tratado en el anterior informe (56,9% y 50,8% respectivamente), el número de personas que no recibe unos cuidados adecuados continúa siendo insatisfactorio en opinión de los autores del informe, que tienen en cuenta no sólo la preparación de los trabajadores del sector para reconocer una situación de riesgo de escaras sino también las posibilidades con que cuentan los centros para aplicar un tratamiento adecuado.

Suministro de líquidos y alimentación

Este apartado comprueba si los colaboradores de las residencias o servicios de atención domiciliaria detectan pérdida de peso u otro síntoma relacionado con problemas de tipo alimentario y si actúan de forma adecuada. Este es el caso en el 65,5% de los atendidos en residencias y del 70,7% de los dependientes atendidos en sus casas.

Atención a enfermos de demencia senil

Del total de personas que sufren alguna demencia senil, aproximadamente el 70% de las atendidas en residencias y el 73,9% de las residentes en sus domicilios y son cuidadas por servicios profesionales reciben un tratamiento adecuado a su enfermedad, es decir, que se ha realizado un diagnóstico exhaustivo de las limitaciones de tipo gerontopsiquiátrico, se han recabado datos relevantes de tipo biográfico, las ofertas individualizadas o colectivas son suficientes, etc.

Tratamiento de la incontinencia

Es adecuado para el 84,5% de las personas dependientes atendidas en residencias y para el 78,5% de las atendidas en sus domicilios.

Satisfacción de las personas dependientes

El informe no se limita a evaluar la calidad de la atención a las personas dependientes recurriendo a criterios objetivos, sino que mide el grado de satisfacción de los usuarios y de sus familiares. En los dos ámbitos investigados (domiciliario y residencial) el grado medio de satisfacción supera el 90% en

todos los apartados, aunque los autores señalan que las respuestas de las personas dependientes - la mayoría de ellas de avanzada edad - deben ser tomadas con ciertas reservas ya que muchos tienden a dar respuestas positivas y solo una parte de los encuestados estaba en condiciones de responder debido a limitaciones mentales.

Otros aspectos tratados por el informe

La situación global del 10% entre los atendidos en residencias y el 5,4% de los atendidos en sus propios domicilios es deficitaria. En lo relativo a la medicación de las personas dependientes, el informe destaca que el 83,2% de los que viven en residencias reciben una medicación ajustada a su necesidad, en la mayoría de los casos se trata de psicofármacos. En el 86,1% de los casos, la administración de la medicación es correcta.

A pesar de que la asistencia social forma parte de la oferta que las residencias deben proveer de forma preceptiva, el 4% de ellas carece de este servicio. El 70,2% cuenta con servicios sociales ajustados a las necesidades de sus usuarios, es decir, que tres de cada diez centros no cuentan con servicios adecuados.

La gestión de la calidad ha mejorado sobre todo en el ámbito de las residencias. El 89,6% de las residencias cuenta con un sistema interno de gestión de calidad, mientras que solo el 70,9% de los servicios profesionales de atención domiciliaria cuenta con un servicio de estas características.

Sin embargo, el informe constata que incluso una gestión de calidad certificada no es garantía de una mejor atención a las personas dependientes ya que dicha certificación solo genera una documentación exhaustiva y detallada de la gestión de la calidad, mientras que la calidad de la atención depende en gran medida de la aplicación profesional y consecuente de los instrumentos de gestión de calidad como por ejemplo las visitas periódicas.

Conclusiones del informe

En palabras del jefe del Servicio Médico de los seguros de dependencia el informe demuestra que no pueden cesar los esfuerzos para mejorar sensiblemente la calidad de la atención a personas dependientes ya que, a pesar de constar mejoras en algunos aspectos, el panorama global no resulta para nada satisfactorio.

La reforma de la atención a la dependencia impulsada por el Gobierno contempla el control externo de calidad como elemento básico para detectar déficits y reforzar aspectos positivos.

Con el objetivo de incrementar la transparencia, el Servicio Médico se compromete a publicar en el futuro los resultados de esta evaluación en un formato inteligible y que sirva a los afectados y a sus familiares.

Reacciones al informe

El Gobierno Federal se ha mostrado sumamente crítico con los aspectos más deficitarios de la atención a personas dependientes recogidas en el informe aunque la Secretaria de Estado del Ministerio de Sanidad resalta la mejora que se ha producido en los últimos años. La propia ministra Ulla Schmidt (SPD) confía en que la reforma del seguro de dependencia recientemente aprobada mejore el control de calidad y transparencia de los servicios que se prestan y de su precio.

De hecho, el acuerdo al que han llegado los partidos gobernantes para reformar el seguro de dependencia prevé la publicación íntegra de los resultados de las inspecciones que realizan los servicios médicos. La prensa avanza que el proyecto de ley además incluye la inspección de la totalidad de los centros en un período de tres años, el 10% de las inspecciones se harán sin previo aviso.

Una de las propuestas que más se han hecho oír a raíz de la publicación del informe es la creación de un sistema de evaluación de las residencias al que pueda tener acceso todo ciudadano, denominado ITV de la atención a la dependencia. Esta idea ha sido recogida por políticos socialdemócratas y demócratacristianos. El jefe del Servicio Médico lanzó la idea de sancionar a los proveedores de aquellos centros que no cumplan con los estándares mínimos de calidad.

Por lo demás, los comentarios de prensa coinciden en destacar los puntos negativos del informe, la falta de transparencia del sector y, en términos más generales, algunos comentaristas no dudan en calificar la atención a las personas dependientes como una “humillación organizada de las personas mayores” y creen que ante el trasfondo de este informe, el seguro de dependencia ha fracasado en su intento de dignificar la situación en la que se encontraban los dependientes antes de su implantación.

FRANCIA

SUBSIDIO DE SOLIDARIDAD DESTINADO A LAS PERSONAS DE EDAD¹⁵

El Subsidio de Solidaridad destinado a las Personas de Edad (ASPA), que fue instaurado por Resolución de 24 de junio de 2004, empezó a aplicarse en enero 2007, pero con efectos retroactivos a 1 de enero 2006 debido al retraso en la publicación de los decretos de aplicación.

Dicho Subsidio sustituye a las nueve prestaciones que constituían el llamado “Mínimo de Jubilación”: subsidio para los trabajadores de edad asalariados, subsidio para los trabajadores de edad autónomos, subsidio de jubilación agrícola, ayuda vitalicia, subsidio destinado a las madres de familia, subsidio especial de jubilación, subsidio de ayuda a domicilio a los ancianos, subsidio suplementario “jubilación” y aumento de la pensión de jubilación.

Al igual que el Mínimo de Jubilación, el ASPA completa los recursos del interesado para elevarlos a un nivel mínimo, y las normas que lo regulan difieren poco de las aplicables al Mínimo de Jubilación. No obstante, hay que subrayar que las personas que viven en concubinato o han firmado un Pacto Civil de Solidaridad (Pacs) pueden beneficiarse de dicho Subsidio de la misma forma que las personas casadas, ya sea a la hora de valorar la condición de los ingresos como en las modalidades de cálculo del subsidio.

Condiciones generales de atribución

- Ser titular de una pensión de jubilación del régimen general de la Seguridad Social o tener derecho al aumento por cónyuge a cargo que concede dicho régimen general, teniendo en cuenta:
 - que la jubilación progresiva no da derecho a este subsidio, y
 - que la persona con la que se conviva (Pacto Civil de Solidaridad (Pacs) o concubinato) debe solicitar el Subsidio, si lo desea, por sí misma.
- Haber obtenido o, al menos, solicitado la totalidad de las prestaciones de jubilación a las que el interesado y su pareja puedan pretender.
- Haber cumplido los 65 años o tener entre 60 y 65, y:

¹⁵Actualités Sociales Hebdomadaires n° 2522, de 14 de septiembre 2007

- ser reconocido no apto para el trabajo (o inválido o beneficiario de la prestación suplementaria por invalidez);
 - ser titular de una pensión de jubilación a título de deportado, preso político, resistente, excombatiente, prisionero de guerra, madre de familia obrera.
- Residir en Francia metropolitana o en algún departamento de Ultramar de forma regular.
 - Tener ingresos inferiores al techo establecido.

A título indicativo, en 2007 dicho techo ha sido fijado en:

- 7.635,53 euros anuales por persona sola,
- 13.374,16 euros anuales por pareja (casados, en concubinato, Pacs).

Importe del ASPA

El importe máximo del Subsidio de Solidaridad para las Personas de Edad varía según la composición del hogar. En 2007 se eleva a:

- 7.455,30 euros por año (621,27 euros por mes) para una persona sola o cuando sólo se beneficia de él uno de los cónyuges, uno de los concubinos o uno de los componentes de la pareja ligada por un Pacs.
- 13.374,16 euros anuales (1.114,51 euros por mes) cuando los dos cónyuges, concubinos o firmantes de un Pacs son los beneficiarios.

Estos importes se revalorizan cada 1 de enero según las mismas condiciones que las pensiones de jubilación de base.

Punto de partida del ASPA

En general, el Subsidio de Solidaridad para las Personas de Edad se abona:

- en la misma fecha que la pensión de jubilación siempre y cuando el solicitante haya cumplido los 65 años;
- el primer día del mes que sigue al 65 cumpleaños del solicitante si ya se beneficia de una pensión de jubilación, y
- el primer día del mes que sigue al 65 cumpleaños del solicitante si éste no depende de ningún régimen de base obligatorio de jubilación.

Rentas que hay que declarar

Se declararán los ingresos habidos en el hogar familiar en los tres meses que preceden la solicitud del Subsidio.

En regla general, se estudian las rentas de los tres meses declarados por el solicitante; no obstante, si este estudio concluye en la desestimación de la demanda, se apreciarán los ingresos habidos durante un periodo de doce meses.

Si el demandante vive solo deberá declarar sus rentas en Francia y/o en el extranjero y, si vive en pareja -matrimonio, Pacs o concubinato-, deberá declarar sus ingresos y los de su pareja igualmente en Francia y/o en el extranjero.

Se deberán declarar:

- Salarios e ingresos asimilados;
- Ingresos profesionales no salariales;
- Indemnizaciones por enfermedad, maternidad, accidente de trabajo, enfermedad profesional;
- Subsidios de paro y de prejubilación;
- Pensiones de invalidez, jubilación, etc. y rentas de todos los regímenes de base y complementarios, personales y de reversión.

Estos ingresos serán procedentes de los siguientes regímenes:

- general de la Seguridad Social;
 - jubilación de los trabajadores autónomos (artesanos, comerciantes, industriales, profesiones liberales);
 - agrario de jubilación (asalariados y dueño de explotación agrícola);
 - especiales de jubilación (función pública, agentes de las colectividades, etc.);
 - extranjeros aunque el demandante del ASPA no cobre la prestación de que sea acreedor;
 - organizaciones internacionales.
-
- Subsidios diversos. El subsidio especial o de ayuda social, el denominado “subsidio amianto”, la Renta Mínima de Inserción, el subsidio para los adultos discapacitados, etc.
 - Otras rentas tales como: prestación compensatoria a consecuencia de un divorcio, rentas vitalicias procedentes de un seguro de vida, ganancias derivadas del traspaso de un negocio, beneficios en especie, etc.

- Bienes muebles. Principalmente, inversiones dinerarias, compra de acciones, de bonos del Tesoro, cuentas remuneradas, títulos, obligaciones, ciertas indemnizaciones de jubilación concedidas a los artesanos, comerciantes, capital no reinvertido proveniente de la venta de un bien, etc.
- Bienes inmuebles. Casas, pisos, edificios, terrenos (comprendidos los arrendados) que el solicitante del ASPA y/o su pareja posean en propiedad, tengan en usufructo o hayan hecho donación a sus descendientes durante los cinco años que precedan la demanda del subsidio.

ITALIA

DATOS DE LA COMISIÓN NACIONAL DE INVESTIGACIÓN SOBRE EXCLUSIÓN SOCIAL

Han causado sorpresa los datos que figuran en el Informe de la Comisión Nacional de Investigación sobre la Exclusión Social (antes Comisión de Investigación sobre la Pobreza en Italia). Su presidente, Giancarlo Rovati, ya había hablado de la pobreza de personas mayores, inmigrantes y jóvenes durante la reciente reunión¹⁶ sobre el tema "Hacia el balance social del país", organizada por el Consejo Nacional de la Economía y del Trabajo (CNEL), sobre la base de los datos del Instituto Central de Estadística (ISTAT) y de la Fundación ISMU (Iniciativas y Estudios sobre Multietnicidad).

En los diez últimos años se había afirmado que los más pobres entre todos eran las personas mayores, en su gran mayoría mujeres. En cambio, hay una pobreza que afecta también a los tramos más jóvenes de la población, que incluyen sea a los menores (hasta los 17 años), sea los tramos de edad entre 24 y 34 años, y que mano a mano se ha extendido a un número creciente de personas aún jóvenes.

Esta imprecisión se debe en una pequeña parte a la carencia de datos estadísticos sobre la incidencia de la pobreza entre los menores y los jóvenes, y mucho más a la prioridad político/social atribuida a las personas mayores, primero por su objetiva vulnerabilidad económica, sanitaria, de previsión y asistencia, y después porque son cada vez más numerosos, lo que, en opinión de Rovati, les ha convertido "en uno de los más relevantes interlocutores y árbitros del mercado político/electoral. Se debe a esta postura si entre todos los objetivos de población en condiciones de pobreza, se han registrado señales de mejora sólo para los mayores, si bien éstos siguen superando la incidencia media".

Inmigrantes, jóvenes y personas mayores

En cuanto a la pobreza, el tramo objeto de estudio más reciente es el de los inmigrantes. Durante mucho tiempo se ha hablado de regulación de los flujos, legalización, inserción para el trabajo y la vivienda.

Rovati ha afirmado que desde hace poco se están examinando los aspectos conexados directamente con sus rentas y consumos. Además, en los tres últimos años, la Comisión de Investigación ha prestado atención constante también a la condición de los menores. Últimamente,

¹⁶ Ver Actualidad Internacional Sociolaboral nº 105, pág. 133

con el soporte del ISTAT, se ha realizado una profundización específica sobre la pobreza de los jóvenes y de las personas mayores, descrita en el último "Informe sobre las políticas contra la pobreza y la exclusión social - Año 2005".

"Las generaciones mayores se encuentran en una etapa de su ciclo de vida en la que se manifiestan progresivamente procesos de debilitación de las autónomas capacidades personales, por motivos que se deben en parte a la salud, a las enfermedades degenerativas, a la pérdida de la autonomía física y psíquica, con señales que afortunadamente tienden a manifestarse cada vez más tarde, o sea después de los 75 años, pero en gran parte conexas con motivos más bien de relación y sociales, siendo el aislamiento y la soledad progresiva los fenómenos más preocupantes".

La mejora constante de la capacidad de prevención y cura de las enfermedades crónicas, está demorando continuamente el confín social de la "ancianidad" y un número creciente de las personas con más de 65 años mantienen inalteradas la capacidad y las ganas de trabajar, en beneficio propio y de los demás.

Así pues, se puede imaginar la extensión del llamado "cuarto pilar" económico/social de la sociedad camino de envejecimiento ("aging society"), centrado en la posibilidad de brindarles a los mayores oportunidades de trabajo voluntario o retribuido, a tiempo parcial más bien que a tiempo pleno.

Según el Informe, "las políticas de lucha contra la pobreza económica de los mayores, por definición ya salidos del mercado del trabajo y del alcance de las políticas activas del trabajo, pasa de forma determinante a través de las políticas de previsión para los que han sumado regulares cuotas de pensión y asistencia en apoyo de la renta de previsión, cuando es de nivel bajo, o de la renta de ciudadanía que coincide con la erogación de asignaciones sociales".

Se debe a la eficacia relativa de las transferencias de previsión y asistencia si la condición actual de las personas mayores ha mejorado relativamente respecto al pasado y si se han producido concretas señales alentadoras de reducción de la pobreza relativa entre las personas con más de 65 años.

Sin embargo, no hay que olvidar que el perdurar y, más aún, la progresión de esta tendencia no son automáticos, puesto que la renta de pensión se ve sometida a rápidos e intensos procesos de erosión del poder de adquisición, de no aplicarse adecuadas medidas de apoyo, cuya condición esencial es la presencia de procesos reales de desarrollo de la renta y de la riqueza globales.

Las políticas de previsión y de apoyo para los mayores, los jóvenes y los inmigrantes.-

En lo que atañe a los mayores, "las políticas de previsión deben responder al doble criterio de la sostenibilidad bajo el aspecto del sistema macro económico y al de la conveniencia bajo el del balance familiar diario. Bajo este último perfil, hay en Italia 14,1 millones de jubilados que deben disfrutar de complementos y aumentos de las pensiones mínimas, y cobran un importe medio de 5.572 euros al año (esto es, 464,00 euros mensuales), ante un importe medio anual de 8.985 euros per cápita (correspondientes a 749,00 euros al mes).

O sea "la fuerte diferenciación de los tratamientos asistenciales no sólo produce una innegable complejidad de gestión, sino causa también, entre los sujetos más desaventajados, algunas disparidades que deberían eliminarse, introduciendo un tratamiento mínimo común, al igual que se ha hecho con la introducción del plus social en 2002.

Esta lógica equitativa y de racionalización debería extenderse también a un mayor número de beneficiarios (corrigiendo los límites de renta para disfrutar del complemento mínimo), utilizando parámetros homogéneos en todos los casos en que es necesario garantizar un mínimo vital individual (en ausencia de otras fuentes de renta comprobadas a través de los controles idóneos) y volviendo a establecer los remanentes importes en función de este límite, con el fin de tener en cuenta las mayores necesidades que se derivan de específicas causas de invalidez.

Un problema muy urgente, que en gran medida afecta a las personas mayores, es el de la introducción de políticas de ayuda a la no autosuficiencia, que exigen una combinación eficaz de erogaciones monetarias y servicios domiciliarios".

En cuanto a los jóvenes, la población juvenil y la gran mayoría de la población inmigrante se encuentran en la fase ascendente del ciclo de la vida, pertenecen a las fases más cercanas al comienzo de la vida y al período de la primera y de la segunda formación escolar y se preparan a ingresar en el mundo del trabajo y de las profesiones.

Tanto es así que tienen muchas necesidades: de un ambiente familiar acogedor, estable, libre de la indigencia, capaz de armonizar los tiempos del trabajo con los del cuidado; de actividades formativas de calidad, proporcionadas por escuelas y docentes preparados, en condiciones de valorizar los talentos, brindar oportunidades adicionales a los que tienen menos, realizar inversiones en el futuro de las jóvenes generaciones; de un ambiente cultural y social en el que se cultiven y premien las virtudes cívicas, el sentido de responsabilidad, el gusto de actuar y operar bien; de una economía y

de un mercado del trabajo dinámicos, en condiciones de proporcionar empleos de calidad bajo el perfil del contenido profesional y de las condiciones contractuales y retributivas.

Rovati ha afirmado que "las generaciones juveniles, que en el plano demográfico han disminuido ulteriormente durante los quince últimos años, son un recurso precioso sobre el que debe invertir toda la colectividad, con el fin de garantizar también el bienestar de las generaciones más mayores. El futuro de las generaciones más jóvenes no se puede separar de las políticas de apoyo a las familias con hijos, de cuya insustituible función procreadora, educativa y social, sea en el plano cultural sea en el económico/fiscal, no se tiene mucha cuenta en nuestro país, como es consabido".

El Informe dedica un capítulo importante a la importancia de la escuela: "Un aspecto específico de las políticas de inclusión de los jóvenes pasa a través de la lucha contra la que podría venirse en llamar 'pobreza de instrucción', que se suma con las más tradicionales formas de pobreza monetaria, pero que es también una de las causas directas de las mismas, por sus efectos perjudiciales en la adquisición de sólidas competencias profesionales y de perspectivas de trabajo cualificado igual de sólidas.

Precisamente los datos sobre la pobreza de la población son los que nos señalan que la incidencia de la pobreza aumenta en función del bajo nivel de instrucción, mientras se reduce sensiblemente al aumentar la escolaridad. Lo que hoy es cierto para los tramos adultos de la población está destinado a agudizarse en el futuro inmediato para los tramos jóvenes, habida cuenta de la difusión de mercados del trabajo cada vez más abiertos a la aportación de poblaciones inmigrantes con instrucción de buen nivel y calidad.

La lucha contra la 'pobreza de instrucción' no está garantizada mecánicamente por el aumento del gasto para la escuela y la Universidad, si no se inserta en un proceso de constante recalificación de las capacidades y motivaciones del cuerpo docente, a través de sistemas de premio que reconozcan las capacidades y el mérito de los que hacen la escuela".

Por último, lo que se debe hacer para los inmigrantes. En general éstos son personas en edad laboral y en condiciones profesionales. También para ellos, las políticas de lucha contra la pobreza son similares a las que se deben aplicar para la población autóctona de la misma edad, o sea, tienen mucho que ver con las políticas activas del trabajo y con las políticas salariales, puesto que entre los inmigrantes hay muchos trabajadores con renta baja, sea por el carácter de las actividades profesionales que llevan a cabo, sea por las condiciones contractuales que hacen sus retribuciones más discontinuas, inciertas y reducidas.

El presidente de la Comisión ha concluido que "entre las problemáticas específicas de los inmigrantes, hay que subrayar las referentes a las reagrupaciones familiares y a los contemporáneos efectos de empobrecimiento que se manifiestan al aumentar los componentes de la familia, especialmente los hijos a cargo; éste último aspecto acerca la estructura de la pobreza relativa de los inmigrantes a la estructura de la pobreza relativa de las familias italianas.

Un fenómeno en aumento está representado por los hijos de los inmigrantes de primera generación que cada vez más incrementan la población escolar y que, dentro de pocos años, ingresarán en el mercado del trabajo con el bagaje de conocimientos y competencias adquiridos durante su formación. Mientras la escuela tiene una enorme posibilidad de convertirse en vehículo de integración cultural y social también para las jóvenes generaciones inmigrantes, "su eventual 'pobreza formativa' se transformaría en un obstáculo cultural y social simétrico, con resultados perjudiciales para la justicia y la cohesión social".

AREA DE MIGRACIONES

ALEMANIA

EL PLAN NACIONAL DE INTEGRACIÓN

En el marco de la segunda “Cumbre para la Integración” convocada por el Gobierno el pasado 12 de julio y en la que participaron representantes de länder y municipios, organizaciones confesionales y ONG, así como de grupos de inmigrantes, la Canciller Angela Merkel (CDU) presentó el Plan Nacional de Integración, que contiene 400 medidas concretas para mejorar la integración de los inmigrantes en la sociedad¹⁷.

En Alemania viven aproximadamente 15 millones de personas de origen migratorio (casi una quinta parte de la población). El Gobierno quiere fomentar su integración con 750 millones al año. Uno de los propósitos principales del Plan Nacional de Integración es acercar el nivel de educación y la cualificación de los inmigrantes al nivel medio del resto de la población. En la actualidad, el 41% de los inmigrantes entre 25 y 35 años carece de cualificación profesional, porcentaje que en el resto de la población se reduce al 15%.

Introducción

A pesar de que muchos inmigrantes han encontrado su lugar en la sociedad alemana, se han incrementado algunos problemas de integración. Parte de la población inmigrante no tiene conocimientos suficientes del alemán, muchos jóvenes sufren fracaso escolar y acaban en situaciones de desempleo. Algunos inmigrantes no llegan a aceptar las normas básicas de la sociedad alemana, como las que se refieren a los derechos de la mujer.

El Estado alemán ha emprendido una nueva política de integración que reconoce y fortalece el potencial que ofrecen los inmigrantes pero que también prevé sanciones para aquellos que se resistan a integrarse. Esta nueva política de integración apuesta por un derecho de extranjería moderno y por la institucionalización del diálogo con los inmigrantes.

Para la elaboración del Plan Nacional de Integración el Gobierno encargó a seis grupos de trabajo el análisis de seis campos temáticos en estrecha colaboración con los inmigrantes, representantes de

¹⁷ <http://www.bundesregierung.de/Content/DE/Artikel/2007/07/Anlage/2007-07-12-nationaler-integrationsplan.property=publicationFile.pdf>
<http://www.bundesregierung.de/Content/DE/Artikel/2007/07/Anlage/2007-07-12-nationaler-integrationsplan-kurzfassung.property=publicationFile.pdf> (versión resumida)
<http://www.bundesregierung.de/Content/DE/Publikation/IB/Anlagen/ib-flyer-nip-englisch-barrierefrei.property=publicationFile.pdf> (folleto informativo en inglés)

los länder, municipios e importantes grupos sociales. El Plan Nacional de Integración presenta las iniciativas y los compromisos del Estado, de los länder y de los municipios para la puesta en funcionamiento de las medidas adecuadas para lograr una mejor integración. El Gobierno Federal destinará cerca de 750 millones de euros al año a una mejora inmediata de la integración y seguirá financiando un considerable número de actuaciones a medio y largo plazo, especialmente en ámbitos como la familia, la educación y el mercado laboral.

Integración vía educación

La condición más importante para mejorar la educación, elemento clave para la integración social, cultural y económica, es el dominio del idioma alemán. El Gobierno, conjuntamente con los *länder* y los municipios, pretende ampliar la oferta de plazas de asistencia a menores de tres años, con el objetivo adicional de mejorar la competencia lingüística de los menores de origen migratorio. En este sentido desarrollará un concepto para la promoción lingüística en las guarderías y centros de asistencia a menores. Asimismo ha iniciado un programa para evitar el absentismo escolar e integrar a los jóvenes en el sistema educativo para mejorar sus oportunidades de obtención de una titulación.

Las administraciones de los *länder* integrarán la educación lingüística en las guarderías y elaborarán de común acuerdo planes educativos tanto en guarderías como en la enseñanza básica, previendo asimismo medidas de apoyo en casos de necesidad para que los menores comiencen la escolaridad con una determinada competencia lingüística, promocionando principalmente a las instituciones que presenten un alto porcentaje de menores de origen migratorio. Para ello consideran imprescindible la cualificación y formación continua de educadores y maestros. Prestarán también especial atención a los padres de familias inmigrantes, proporcionándoles asesoramiento e información en sus idiomas respectivos.

El principal objetivo es lograr reducir la cuota de jóvenes que abandonan la escuela sin haber obtenido un título y mejorar su nivel educativo, motivándoles a finalizar la enseñanza secundaria y a iniciar una carrera universitaria. Los municipios completarán por su parte las ofertas educativas ofrecidas por el Estado a los inmigrantes y ampliarán la difusión de las mismas.

Cursos de integración

Con la introducción de pruebas obligatorias de nivel de acceso se espera poder asignar a los participantes los módulos más apropiados para ellos, tanto a nivel lingüístico como de integración. Se prevé la creación de contingentes horarios flexibles y adaptados a las necesidades con un máximo de

900 horas lectivas (300 adicionales para participantes que no hayan alcanzado los objetivos en 600 horas), así como la limitación a 25 de la cifra de participantes por grupo. También se crearán cursos para grupos especiales:

- cursos para jóvenes destinados a su preparación para la formación profesional, estudios universitarios o inserción laboral
- cursos para familias y mujeres
- cursos de alfabetización
- cursos intensivos para personas capaces de alcanzar el nivel B1 en menos de 600 horas

El papel de los *länder* consiste en el fomento de la cooperación entre las oficinas de extranjería, las comunidades de trabajo, las entidades ofertantes de cursos de integración, los coordinadores regionales de la Oficina Federal para la Inmigración y Refugiados y los servicios de asesoría sobre inmigración. También implicarán a las guarderías, escuelas, instituciones juveniles y ofertantes de vivienda social en la red de mejora del acceso a cursos de integración por parte de inmigrantes residentes de larga duración.

Integración en la formación profesional y la vida laboral

Para ampliar las posibilidades de formación profesional de los jóvenes de origen migratorio, el Estado intensificará su compromiso de integración laboral para este colectivo.

- Se completará hasta 40.000 plazas el “Programa especial del Estado para la cualificación de inserción de jóvenes (EQJ)”.
- Con la iniciativa “Activos a la búsqueda de formación”, conjuntamente con la Federación Alemana de Cámaras de Industria y Comercio y agrupaciones empresariales, se espera conseguir hasta 2010 un total de 10.000 nuevas plazas de formación en empresas cuyos ocupantes sean de origen extranjero.
- Con el programa JOBSTARTER se colaborará en la mejora de la situación de la formación de jóvenes, en particular de origen migratorio.
- El Gobierno centrará sus esfuerzos en aumentar la cifra de aprendices de origen migratorio en las administraciones y empresas públicas.
- Se ofrecerán servicios de asesoría laboral y profesional a las mujeres de origen migratorio.

El Gobierno trabajará para mejorar la integración laboral de los inmigrantes diseñando para ello nuevas estrategias y el apoyo de iniciativas en pro de la diversidad en el mundo laboral. Asimismo se

ampliarán los fondos disponibles para el aprendizaje del alemán en el ámbito laboral a través del FSE.

Los *länder* prestan su apoyo a la integración en el mercado laboral mediante programas específicos. En su calidad de empleadores, al igual que los municipios, incrementarán la cuota de personal de origen migratorio en la administración en base a sus capacidades, su cualificación y su rendimiento.

En el marco del “Pacto Nacional de Formación” se han comprometido a facilitar el paso del período escolar al laboral, y en particular en el caso de jóvenes de origen migratorio, favoreciendo su participación en redes y cooperación entre las administraciones, escuelas, instituciones juveniles, empresas, agencias de empleo, comunidades de trabajo, organizaciones de inmigrantes y otros actores. Asimismo ampliarán las ofertas de información y asesoría para inmigrantes acerca del trabajo autónomo y de la fundación de empresas y fomentarán la creación de plazas de formación en empresas cuyos propietarios sean de origen migratorio.

Integración de la mujer

Casi la mitad de las personas de origen migratorio que residen en Alemania son mujeres. Como madres juegan un papel importante en la integración de las generaciones futuras. El Gobierno quiere seguir apoyando a las mujeres y fortalecer las numerosas posibilidades de participación política y social. Son objetivos importantes

- la ampliación de contingentes horarios para los cursos de integración de familias y mujeres,
- la obligación de las entidades ofertantes de los cursos de disponer de plazas de guardería,
- la mejora del fomento de escolares y estudiantes,
- la continuación del diálogo con mujeres inmigrantes y sus organizaciones,
- la asesoría para casos de matrimonios forzados, la creación de un número suficiente de casas de acogida y la garantía de su financiación.

Integración de las personas mayores

Muchas de las personas mayores de origen migratorio no acceden a las ofertas dirigidas a su grupo de edad o a los servicios e instituciones de atención a la dependencia. Los *länder* mejorarán la información sobre estos temas y promoverán la sensibilización del trabajo en los ámbitos de la tercera edad y la dependencia.

Integración en la sanidad

Las personas de origen migratorio que presentan un bajo nivel educativo y problemas sociales aprovechan las prestaciones sanitarias (preventivas y terapéuticas) en menor medida que los ciudadanos alemanes de perfil parecido. Los *länder* pretenden mejorar el acceso de este grupo de personas al sistema sanitario, reforzar su interculturalidad y favorecer el acceso a las prestaciones, al conocimiento y las competencias sanitarias desarrollando y poniendo en práctica ofertas específicas para este grupo.

Integración in situ

El entorno inmediato de la vivienda tiene una función central en el proceso de integración. Por ello es importante la actuación del municipio principalmente en zonas desfavorecidas en las que suelen vivir más inmigrantes. Por medio de varios programas, el Estado y los *länder* ponen a disposición de estos municipios recursos económicos para mejorar estas situaciones precarias y fortalecer la implantación de medidas de fomento laboral y de cualificación en las ciudades.

Los *länder*, por su parte, se ocupan de la aplicación de sus propios programas, de los programas de la Unión Europea y del Estado en medidas de integración. Los municipios se encargan de promover la convivencia de los distintos grupos poblacionales mediante la creación de redes entre los distritos urbanos y haciendo uso de los instrumentos de fomento para el fortalecimiento de distritos problemáticos como el programa del Estado y los *länder* “Ciudad social” y los programas del FSE.

Integración en el mundo científico

En Alemania residen más de 180.000 estudiantes e investigadores extranjeros. El Gobierno, además de fomentar la integración de este colectivo en el campo científico, apoya y aprueba el compromiso de los *länder* de mejorar el éxito académico de estudiantes extranjeros y se compromete a fomentar las medidas de cualificación para inmigrantes.

Integración en la cultura y el deporte

La cultura y el deporte son esenciales en la convivencia de personas de diferentes orígenes. El Estado intensifica sus actividades para la integración cultural y promueve programas de integración a través del deporte. Los *länder* financiarán la construcción, reforma y ampliación de instalaciones

deportivas e impulsarán las relaciones de las estructuras de fomento de la integración con las asociaciones deportivas.

Integración en los medios de comunicación

Por la importancia de los medios de comunicación en la integración, el Estado apoya a los medios en su función de informadores y analizará la cooperación de medios de comunicación alemanes y extranjeros. Los *länder* han solicitado a las cadenas de televisión públicas ARD y ZDF la elaboración de propuestas para una mejora y puesta en funcionamiento de programas.

Integración y compromiso cívico

El compromiso cívico a través del voluntariado es fuente de cohesión social y un magnífico catalizador para la integración. La integración de las familias de inmigrantes genera una sociedad cada vez más enriquecida con la multiculturalidad. El Estado quiere garantizar la participación de los inmigrantes en organizaciones en el marco de programas federales, proyectos de infraestructuras y gremios. Asimismo pretende configurar la apertura de conexiones interculturales para proyectos básicos, ofrecer ayuda especializada a organizaciones de inmigrantes responsables de proyectos y fomentar la creación de redes de organizaciones.

El compromiso de ongs y otros actores

Organizaciones de inmigrantes

Diversas organizaciones de inmigrantes centran su actividad en promover la integración de sus conciudadanos. La comunidad de inmigrantes de mayor número es la de personas de origen turco. La Comunidad Turca en Alemania iniciará en colaboración con la Federación de Asociaciones Turcas de Padres de Familia una ofensiva educativa dirigida a padres de origen turco con el objetivo de motivarlos, cualificarlos y concienciarlos de la importancia de la educación para sus hijos. Se pretende aumentar la participación de representantes de padres y alumnos de origen turco en las escuelas, reducir a la mitad la cifra de jóvenes que no finalizan su escolarización e incrementar la cifra de alumnos turcos con nivel de escolaridad secundaria.

La Confederación de Asociaciones Españolas de Padres de Familia se ha comprometido a poner en práctica, en los próximos años diversos programas de aprendizaje del idioma para padres inmigrantes. Para ello pondrá a disposición sus experiencias y métodos de trabajo para la promoción

del multilingüismo y del éxito escolar de hijos de inmigrantes también a inmigrantes de otros países y a sus organizaciones.

Patronal y sindicatos

Existe una red a nivel federal (Schulewirtschaft) que tramita puestos de formación profesional en empresas con el fin de mejorar la madurez educativa de los escolares incluidos los de origen migratorio. Las cámaras de industria y comercio ofrecen una asesoría especial a empresas extranjeras y organizan actividades informativas sobre formación profesional para jóvenes extranjeros. Las cámaras de oficios forman a sus asesores para asesorar a empresarios y jóvenes de origen migratorio. Tanto las cámaras de industria y comercio como las cámaras de oficios promocionan en las empresas la contratación de personal laboral de origen migratorio, asesoran a adultos de origen migratorio que quieren finalizar una formación profesional y ofrecen, en su caso, información en idiomas extranjeros.

La Asociación Federal de Confederaciones Alemanas de Empresarios promueve la valoración de los conocimientos y las capacidades de personas extranjeras para su contratación y apuesta por el aprovechamiento de las ofertas de formación profesional para jóvenes. Los sindicatos, por su parte, defienden la igualdad de posibilidades de los jóvenes extranjeros, con independencia de su estatus migratorio, a la hora de acceder al sistema de formación profesional. Ofrecen seminarios de formación profesional continua de comités de empresa y de personal en los cuales es esencial la integración de trabajadores extranjeros y la igualdad de oportunidades.

Organizaciones benéficas y fundaciones

Es también muy importante el trabajo de las organizaciones benéficas y de las fundaciones, que ofrecen cursos de integración, fomentan el aprendizaje del idioma, apoyan a los inmigrantes en el marco del trabajo social para jóvenes y colaboran con las escuelas en la transición del período escolar al profesional.

ESPAÑA

INDICADORES

INDICADORES DE COYUNTURA SOCIOECONÓMICA

PIB (1)	Miles de millones (2)		Tasa de variación (3) interanual (%) (3)
	Euros	Dólares	
III Trimestre 2006	247,3	348,50	3,9
IV Trimestre 2006	252,1	355,26	4,0
I Trimestre 2007	256,6	361,60	4,1
II Trimestre 2007	261,1	367,94	4,0
PRECIOS	Tasa de variación interanual(%) (sept. 07/sept.06)		Tasa variación acumulada (enero-sept. 07)
IPC GENERAL	2,7		1,7

(1) Corr. ef. Estacionalidad; (2) Prec. Corrientes (3) Prec. constantes

SALARIOS	Tasa de variación (%)	Euros	Dólares
INCREMENTO SALARIAL PACTADO EN CONVENIOS A 30.09.2007	2,9	---	---
INDICE DE COSTES LABORALES (ICL) (1) II TRIM. 2007			
• COSTE SALARIAL	3,8	1.686,18	2.376,16
• OTROS COSTES	4,0	596,71	840,88
S.M.I. MENSUAL		570,60	804,09
Costes laborales unitarios (2)			
• I TRIMESTRE 2007	2,0	---	---
• II Trimestre 2007	2,1	---	---

(1) Costes por trabajador y mes, (2) Total de la economía

INDICADORES DEL MERCADO DE TRABAJO

EPA (INE)	II Trim. 07	VARIACIÓN (*)
ACTIVOS	22.127,3	597,2
OCUPADOS TOTALES	20.367,3	674,2
A TIEMPO PARCIAL	2.440,1	35,8
PARADOS	1.760,0	-77,0
Tasa de paro (%)	8,0	-0,6
Varones	6,1	-0,3
Mujeres	10,5	-1,1
ASALARIADOS	16.779,4	667,8
Con contrato indefinido	11.435,5	864,8
Con contrato temporal	5.343,9	-197,0
Porcentaje de temporales	31,9	-2,5
(*) Sobre igual período año anterior(en valor absoluto o en puntos porcentuales)		

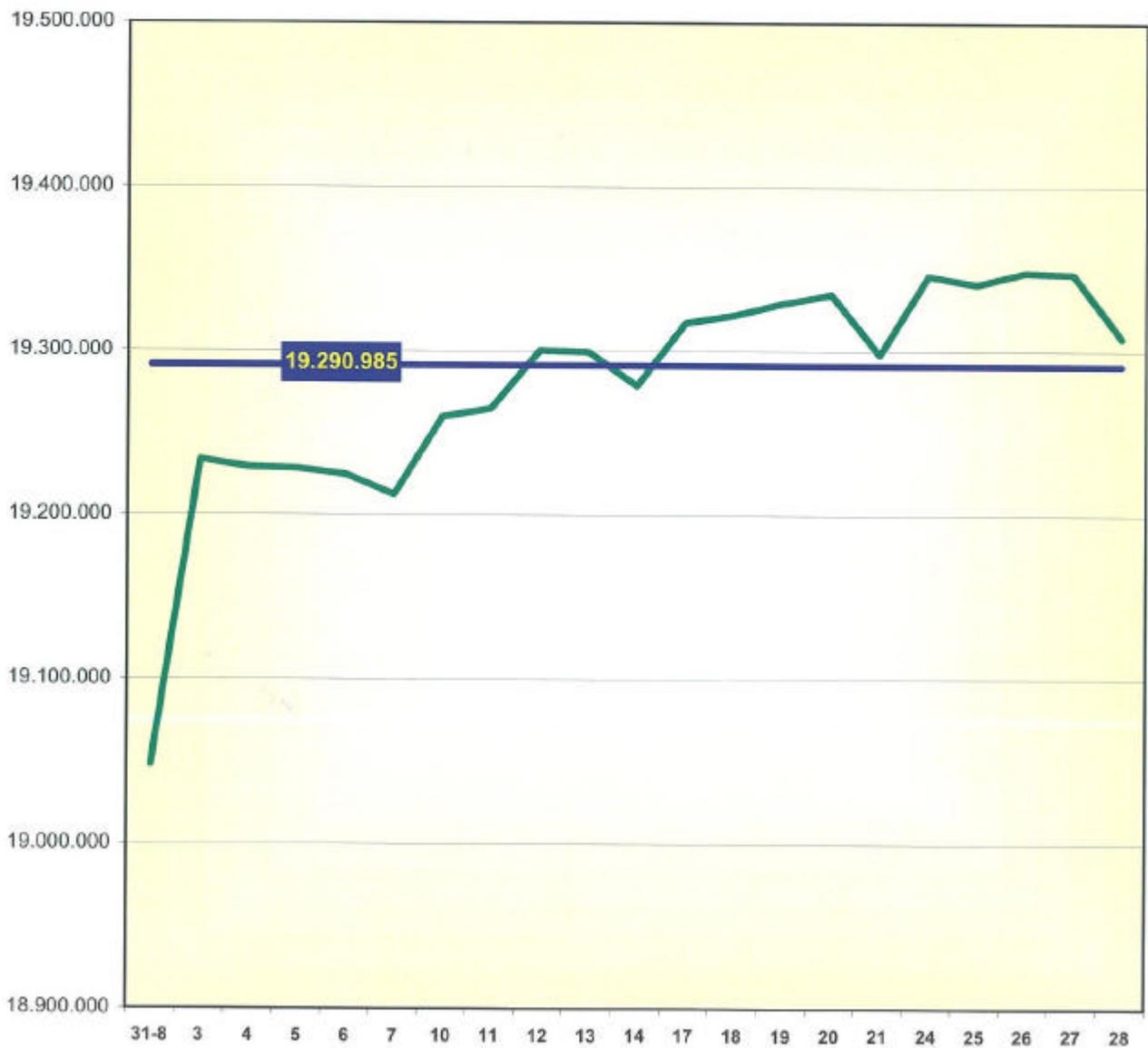
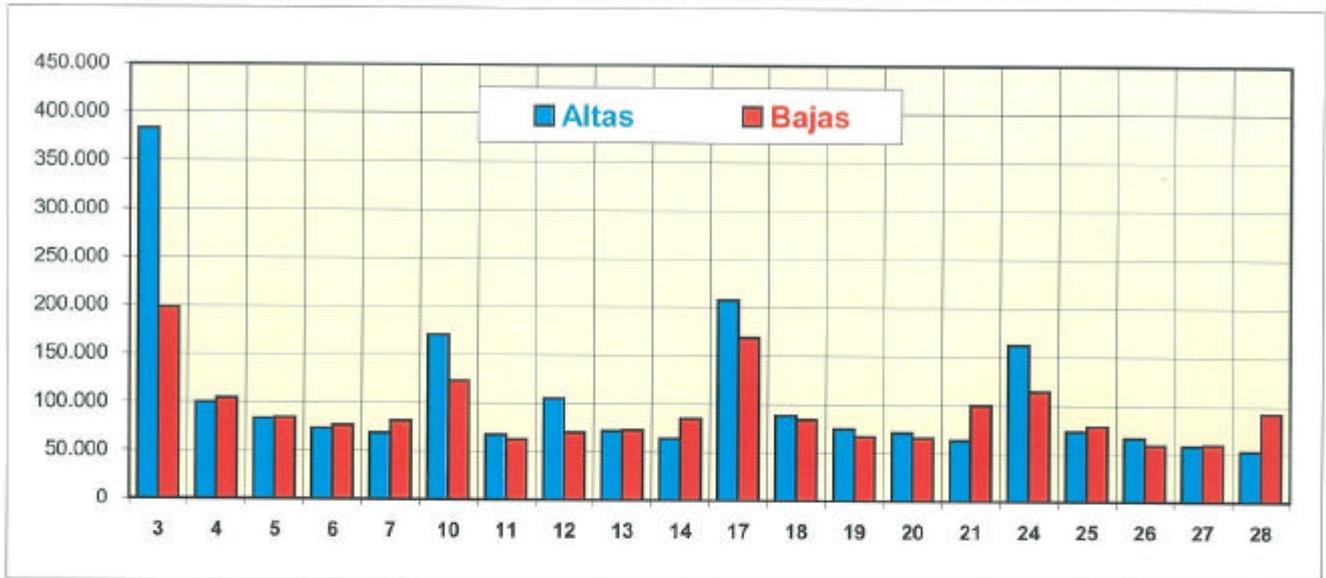
INEM	SEPT. 07	VARIACIÓN (1)
Datos del registro de paro	2.017.363	51.197
Contratos registrados (enero-sept.)	13.857.382	196.584
Protección por desempleo (agosto)		
Nº de beneficiarios (2)	1.472.251	107.091
Tasa bruta de cobertura	83,54	7,14
(1) Sobre igual período año anterior (en valor absoluto o en puntos porcentuales).		
(2) Beneficiarios de prestaciones económicas, incluido el subsidio agrario y excluida la capitalización.		

SEGURIDAD SOCIAL

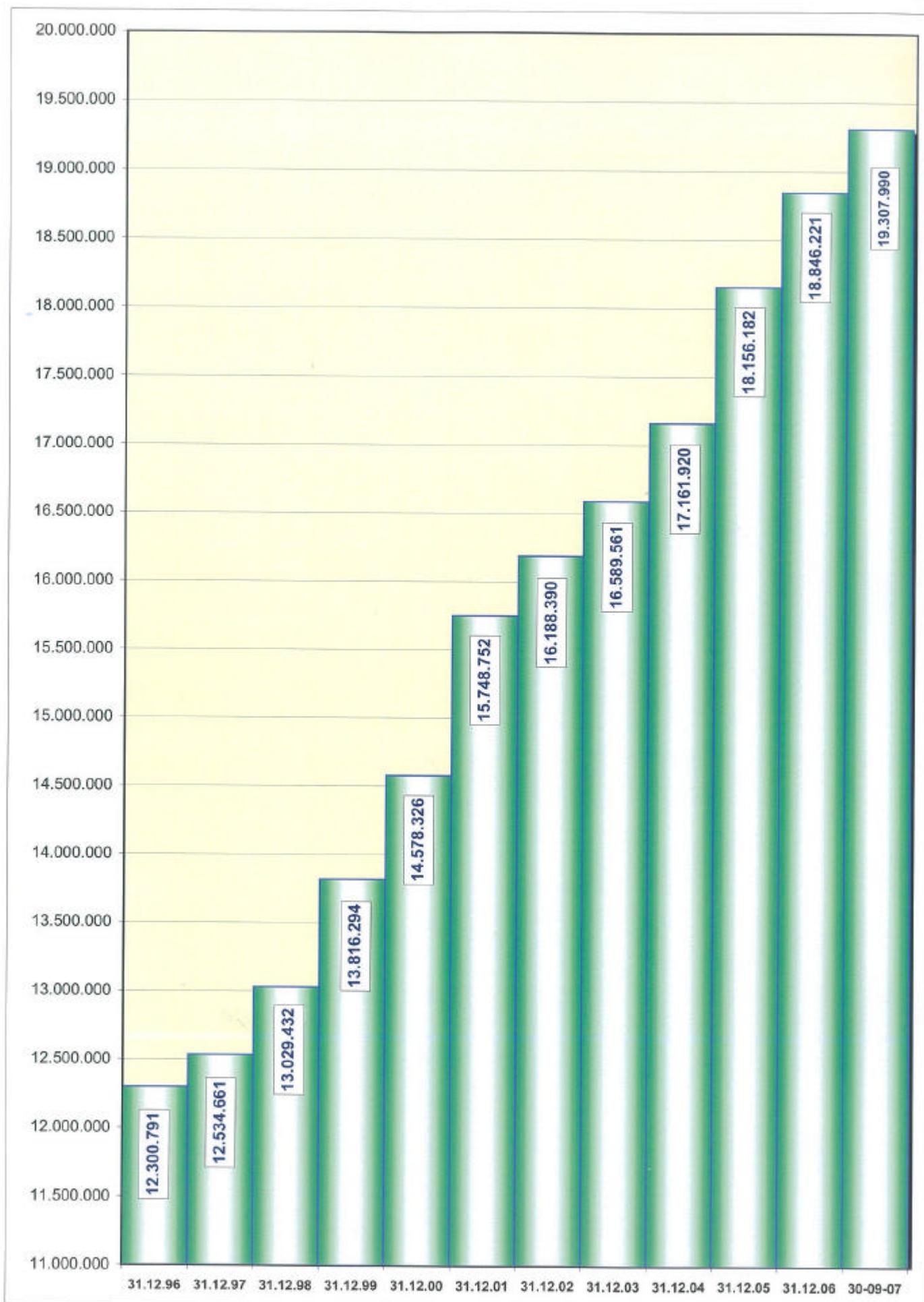
HOJA RESUMEN DE PRINCIPALES DATOS

MAGNITUDES	FECHA	NÚMERO
Gasto Sistema Seguridad Social (Provisional)	sep-07	64.228,15 Millones de Euros
Gasto Pensiones Contributivas	sep-07	55.552,48 Millones de Euros
Número de Afiliados Seg. Social (fin de mes)	sep-07	19.307.990
Número de Afiliados medios a la Seg. Social	sep-07	19.290.985
Número de C.C.C.	sep-07	1.653.791
Número de Pensiones Contributivas	sep-07	8.293.915
Importe pensión media Sistema	sep-07	675,95 € Euros.
Importe pensión media Jubilación	sep-07	762,87 € Euros.
Importe pensión media Jub. Reg. Gral	sep-07	957,14 € Euros.
Número de Pensiones No Contributivas	sep-07	459.176 <small>No incluye País Vasco ni Navarra.</small>
Encuesta de Población activa (INE/EPA)	II Trimestre 07	
. Ocupados	"	20.367,3 Miles
. Parados	"	1.856,1 Miles
. Tasa de actividad	"	58,86
. Tasa paro	"	7,95
Paro registrado (INEM)	sep-07	2.017.363
Contratos registrados (INEM)	sep-07	1.595.921
Salario Mínimo Interprofesional	2007	570,60 Euros/Mes
IPC	sep-07	0,3
IPC interanual	"	2,7

EVOLUCIÓN DE LAS ALTAS Y BAJAS EN SEPTIEMBRE DE 2007

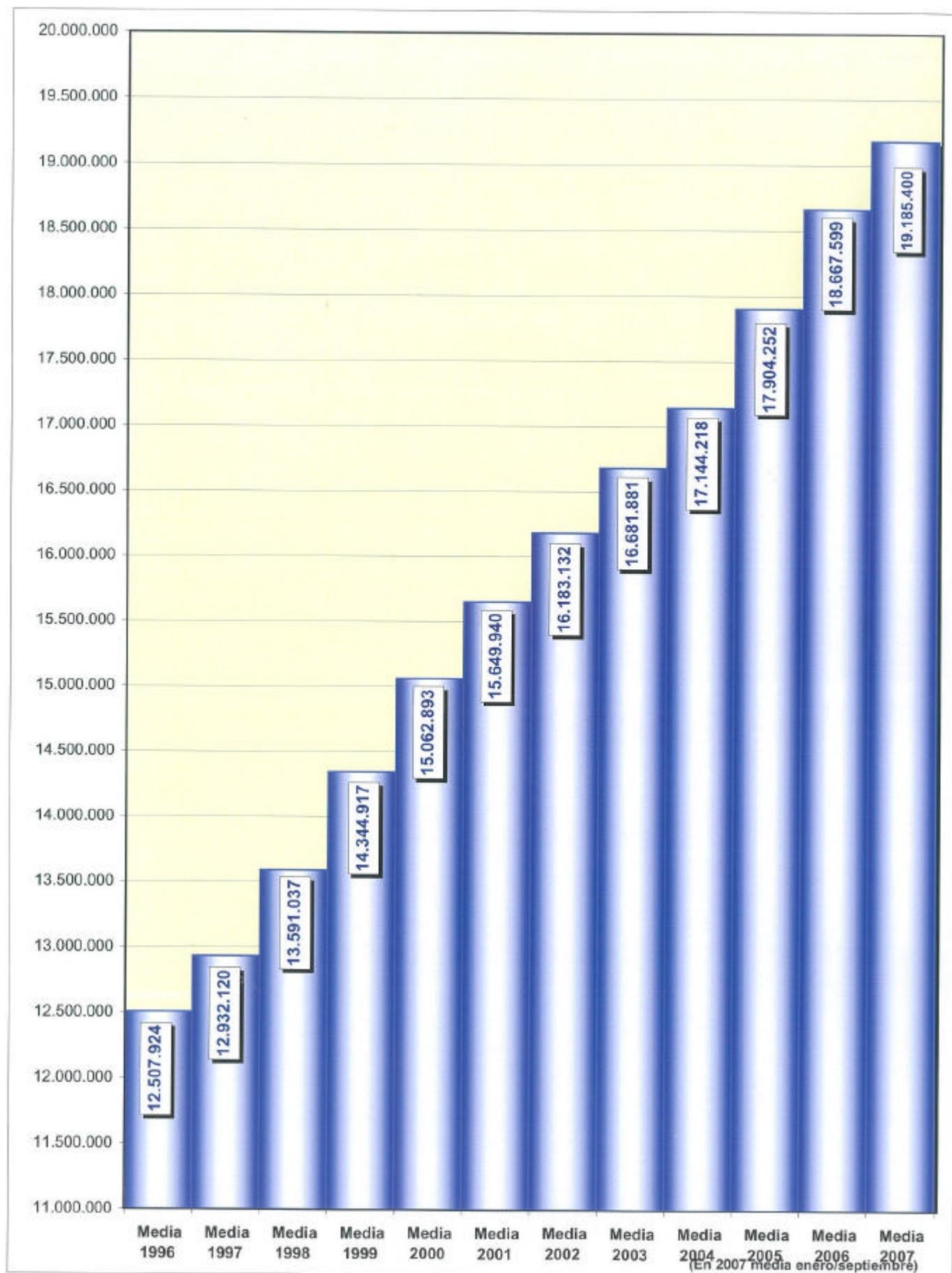


EVOLUCIÓN DE LA AFILIACION A LA SEGURIDAD SOCIAL



EVOLUCIÓN DE LA AFILIACION 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
31-mar	11.165.865	58,51%	7.919.245	41,49%	19.085.110	3,03	5,27
Medios Marzo	11.158.866	58,55%	7.900.085	41,45%	19.058.951	2,66	4,76
30-abr	11.166.941	58,44%	7.942.067	41,56%	19.109.008	2,14	4,14
Medios Abril	11.194.931	58,46%	7.956.285	41,54%	19.151.216	2,56	4,64
31-may	11.235.652	58,42%	7.998.413	41,58%	19.234.065	2,27	4,50
Medios Mayo	11.269.730	58,38%	8.033.459	41,62%	19.303.189	2,40	4,55
30-jun	11.338.410	58,57%	8.020.362	41,43%	19.358.772	2,69	5,51
Medios Junio	11.324.600	58,44%	8.053.176	41,56%	19.377.776	2,17	4,34
31-jul	11.305.950	58,57%	7.996.735	41,43%	19.302.685	1,91	4,17
Medios Julio	11.404.110	58,50%	8.088.940	41,50%	19.493.050	2,08	4,35
31-ago	11.153.026	58,55%	7.894.942	41,45%	19.047.968	1,56	3,85
Medios Agosto	11.263.773	58,40%	8.022.412	41,60%	19.286.185	1,88	4,19
30-sep	11.244.930	58,24%	8.063.060	41,76%	19.307.990	1,66	4,01
Medios Septiembre	11.250.542	58,32%	8.040.443	41,68%	19.290.985	1,82	4,19

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
30-mar	615.488	1.311.859	1.927.347	103,72	-9,79	9,73
30-abr	625.454	1.322.355	1.947.809	100,48	-11,33	8,01
31-may	645.524	1.348.881	1.994.405	95,29	-11,25	7,78
30-jun	659.045	1.375.705	2.034.750	94,83	-10,16	8,84
31-jul	657.065	1.358.332	2.015.397	90,07	-10,79	7,87
31-ago	650.048	1.336.361	1.986.409	88,53	-11,13	7,46
30-sep	675.505	1.361.077	2.036.582	90,12	-11,02	8,04
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**

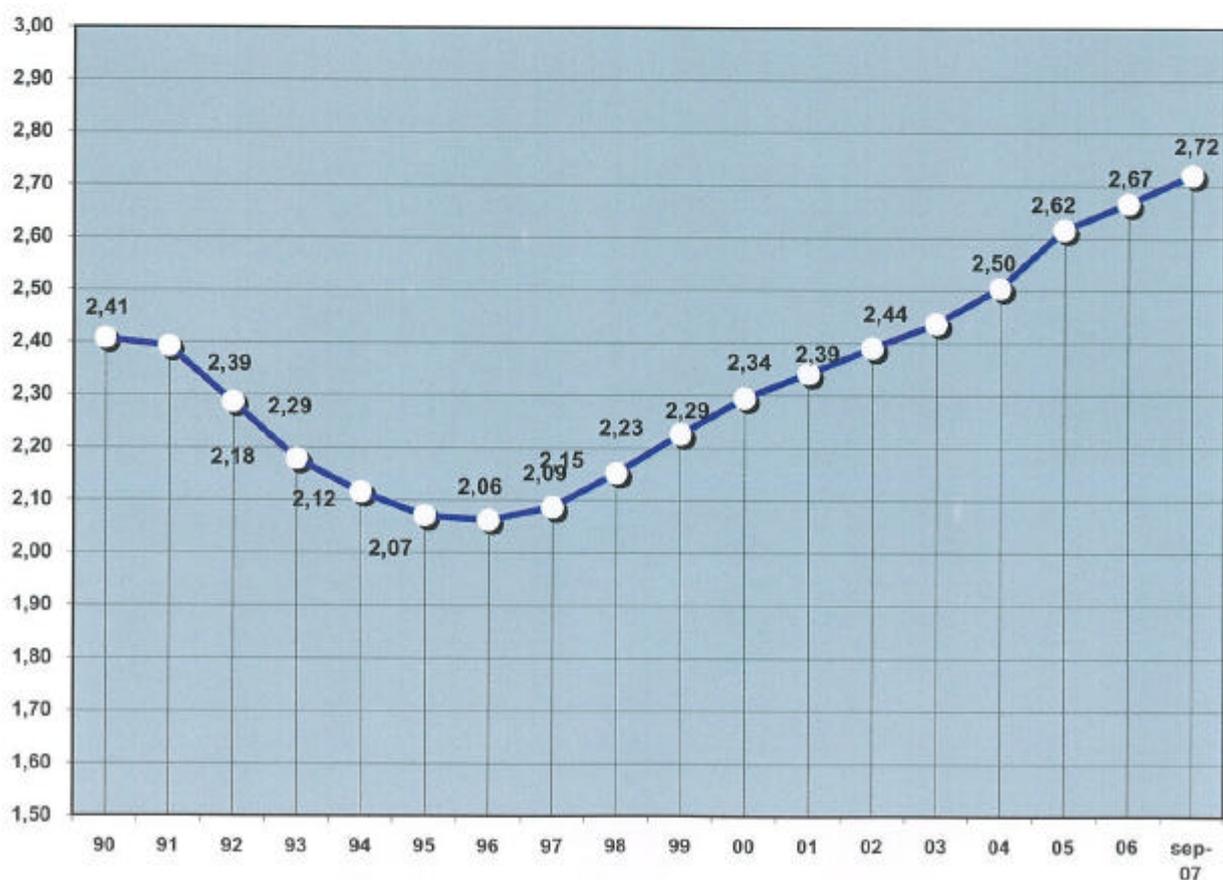
	AFILIADOS OCUPADOS	AFILIADOS EN DESEMPLEO	TOTAL AFILIADOS
1985	10.613.195	1.162.812	11.776.007
1986	10.906.691	1.176.752	12.083.443
1987	11.291.912	1.072.817	12.364.729
1988	11.776.913	1.096.003	12.872.916
1989	12.304.350	1.094.136	13.398.486
1990	12.587.744	1.310.779	13.898.523
1991	12.614.031	1.532.417	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	1.251.838	20.008.896
Febrero	18.871.589	1.250.761	20.122.350
Marzo	19.085.110	1.225.400	20.310.510
Abril	19.109.008	1.184.633	20.293.641
Mayo	19.234.065	1.164.834	20.398.899
Junio	19.358.772	1.180.293	20.539.065
Julio	19.302.685	1.233.674	20.536.359
Agosto	19.047.968	1.233.674 (1)	20.281.642
Septiembre	19.307.990	1.233.674 (1)	20.541.664
Octubre			
Noviembre			
Diciembre			

(1) A julio de 2007

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
sep-07 (1)	19.307.990	1.233.674	20.541.664	7.550.717	2,72

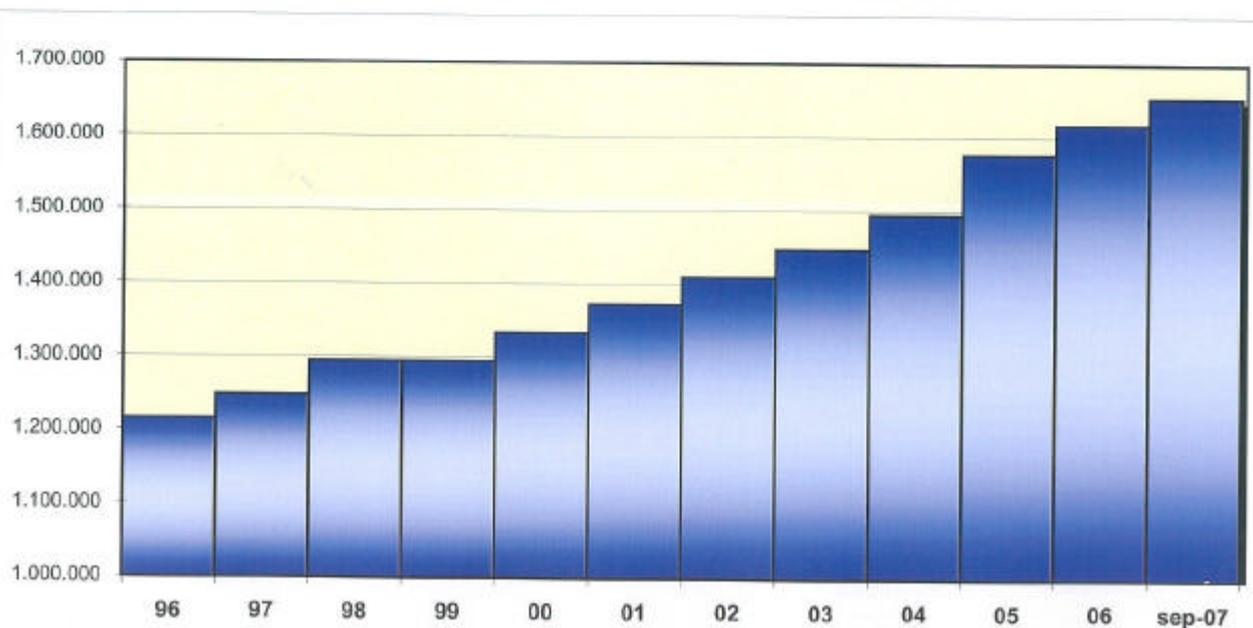
(1) Dato provisional al referirse los afiliados en desempleo al mes de julio 2007



EVOLUCION DE LAS EMPRESAS EN ALTA DE LA SEGURIDAD SOCIAL

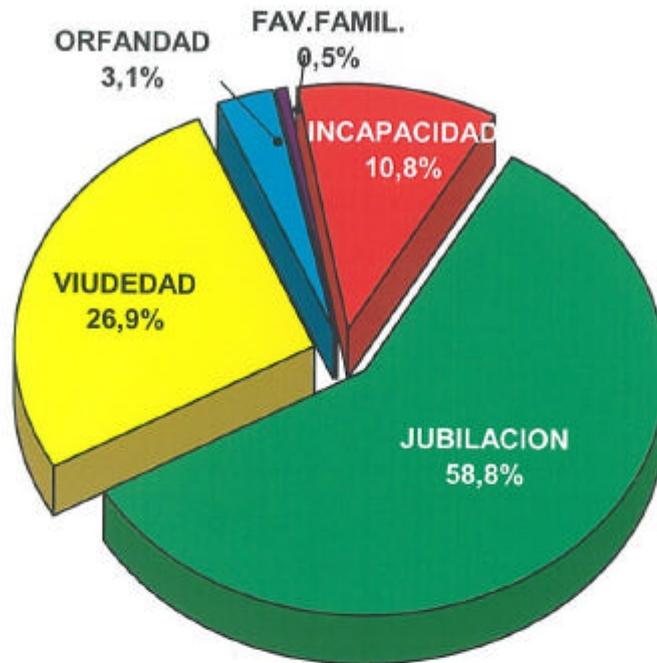
A 31 de diciembre

	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
sep-07	1.641.808	11.888	95	1.653.791		



DISTRIBUCION DEL NUMERO DE PENSIONES POR CLASES

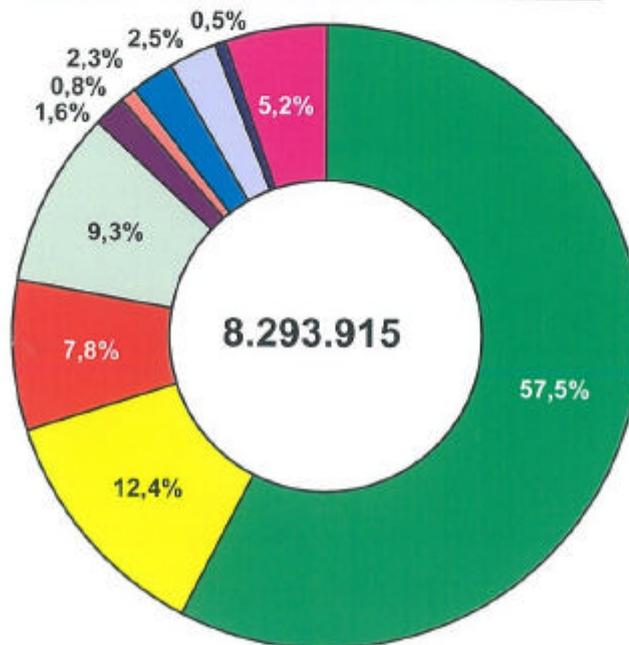
1 DE SEPTIEMBRE DE 2007



**TOTAL
PENSIONES
8.293.915**

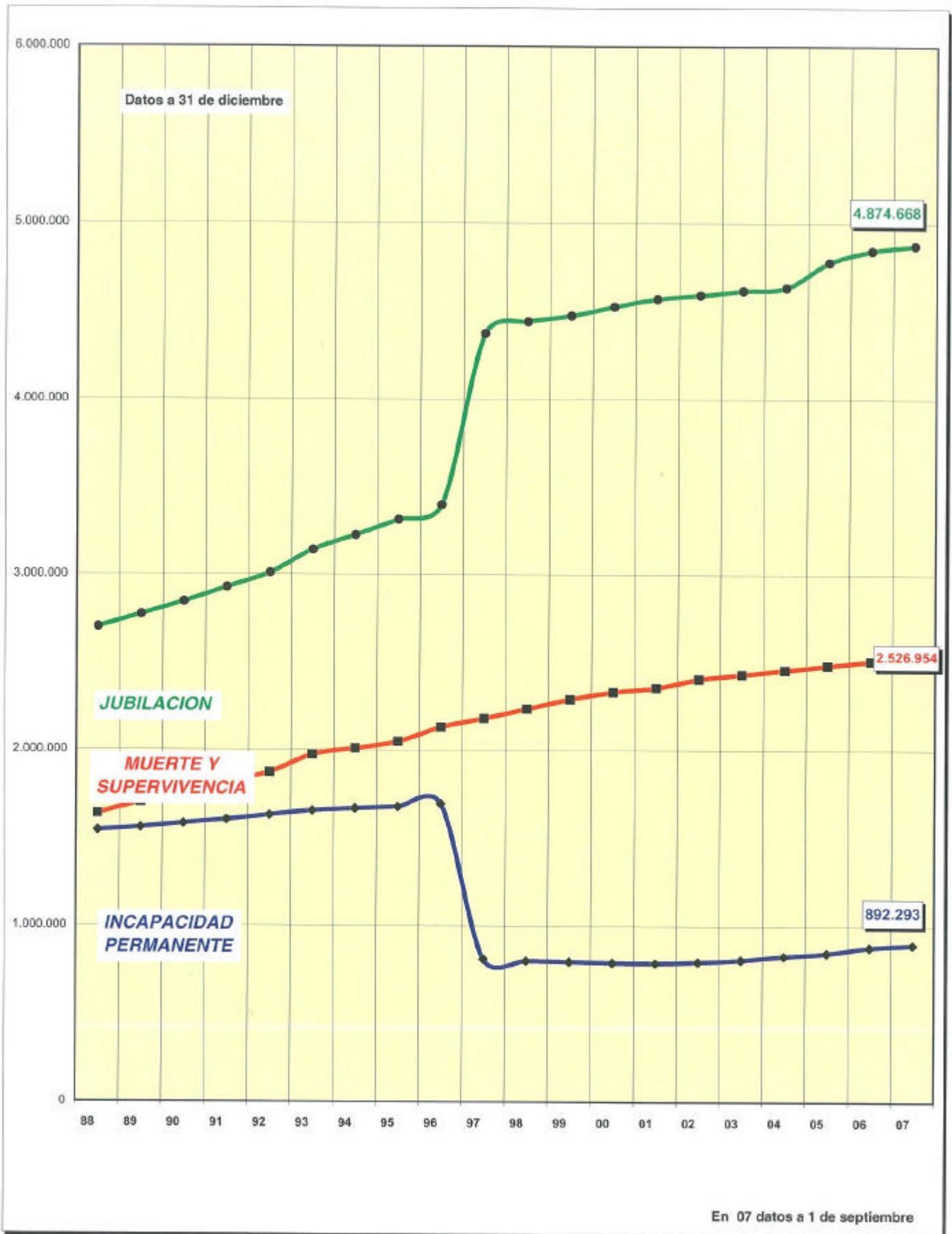
DISTRIBUCION DEL NUMERO DE PENSIONES POR REGIMENES

1 DE SEPTIEMBRE DE 2007



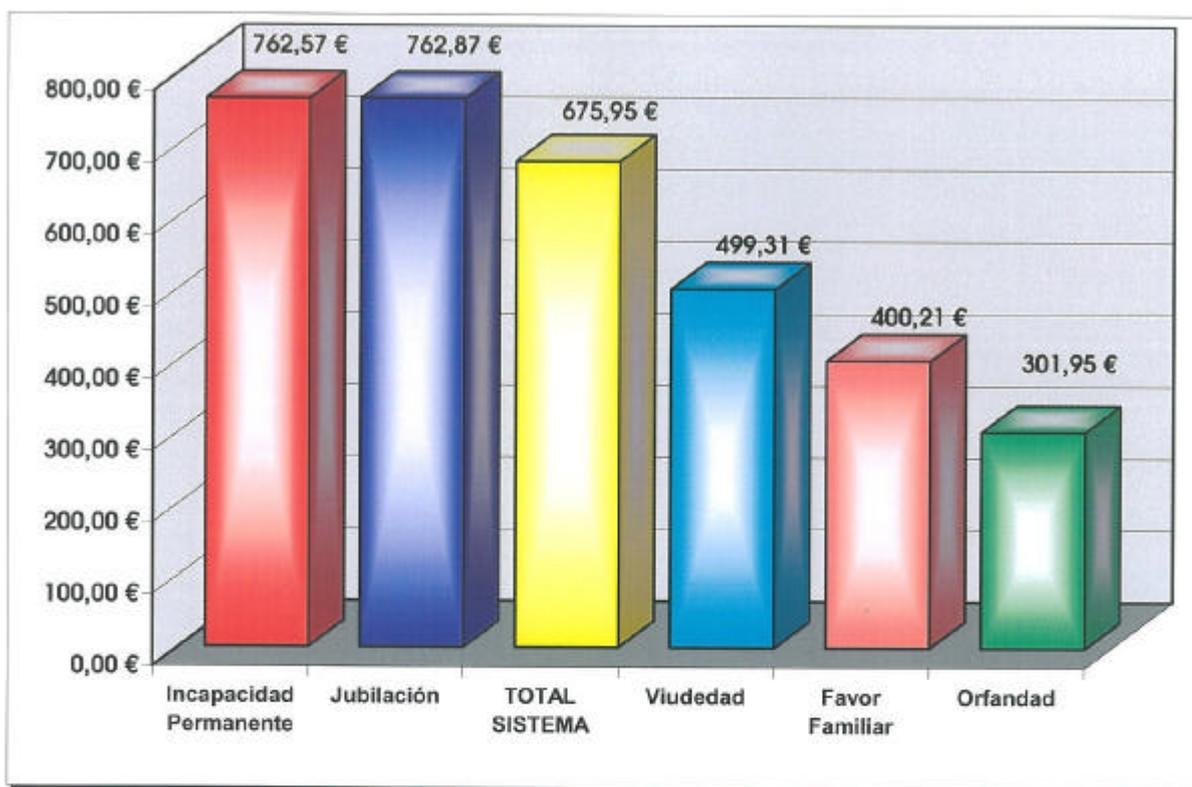
- General
- Autónomos
- REA Ajena
- REA Propia
- Mar
- Carbón
- Hogar
- AA.TT.
- EE.PP.
- SOVI

EVOLUCION DEL NUMERO DE PENSIONES. (POR CLASES)



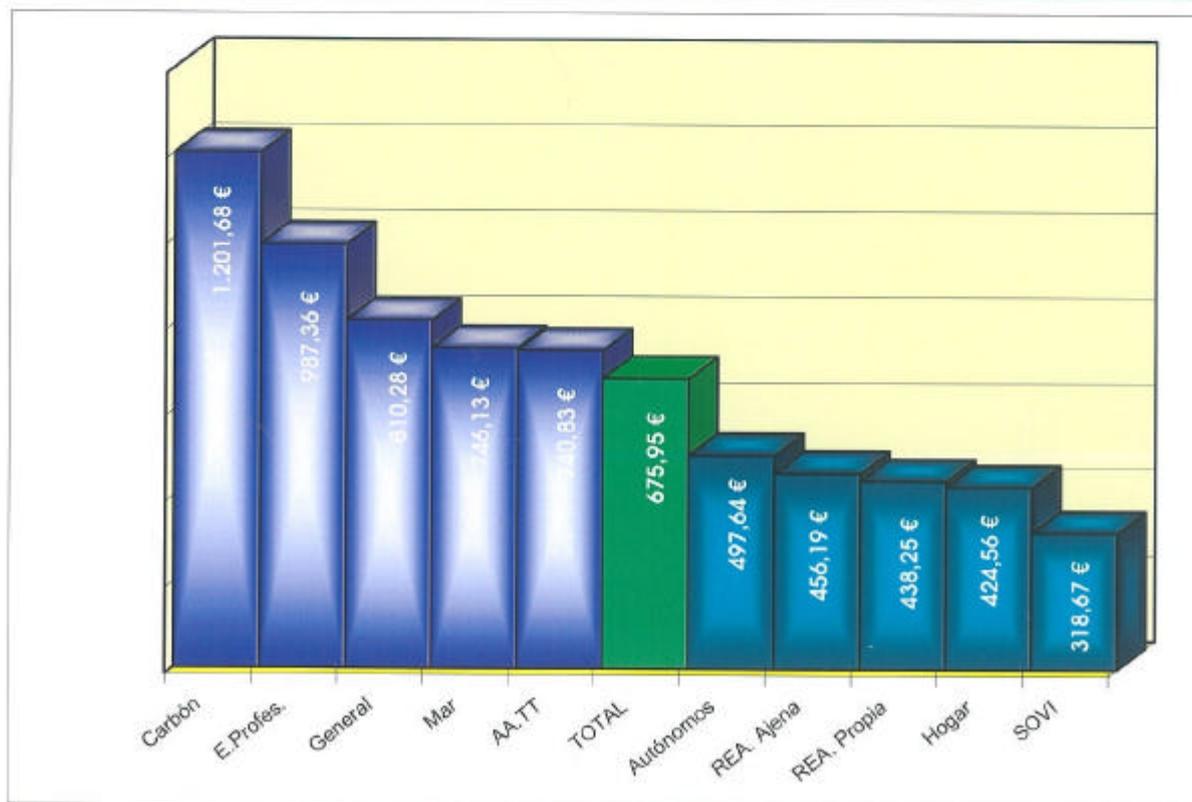
IMPORTE DE LA PENSION MEDIA (POR CLASES)

1-sep-07



IMPORTE DE LA PENSION MEDIA (POR REGIMENES)

1-sep-07



EVOLUCION DE LA PENSION MEDIA MENSUAL TOTAL SISTEMA
DISTRIBUCION POR CLASES

Importe en Euros y a 31 de Diciembre

AÑOS	INCAPACIDAD PERMANENTE	JUBILACION	VIUEDAD	ORFANDAD	FAVOR FAMILIAR	TOTAL
1990	284,33	308,07	188,76	157,84	190,59	267,23
1991	309,89	335,32	208,79	168,84	204,10	291,58
1992	335,41	361,88	229,53	179,28	217,70	315,86
1993	361,36	392,82	246,46	189,34	183,75	340,65
1994	380,49	416,39	258,36	196,48	193,56	359,81
1995	403,64	443,96	273,07	205,11	203,74	382,57
1996	428,83	472,57	288,52	174,63	209,54	404,28
1997	472,25	478,90	297,83	181,40	218,04	420,70
1998	493,70	496,63	307,27	186,14	226,09	435,46
1999	514,98	513,73	316,50	190,51	234,77	449,43
2000	543,25	539,19	333,15	200,54	249,16	471,79
2001	577,99	569,16	350,92	212,57	267,77	498,36
2002	606,00	592,34	370,06	220,37	280,56	519,36
2003	640,45	624,66	397,67	234,12	302,34	549,84
2004	671,21	654,90	434,30	252,26	331,36	581,56
2005	702,69	688,68	454,90	271,36	354,79	612,13
2006	736,57	729,32	478,81	287,92	379,69	647,26
1-9-07	762,57	762,87	499,31	301,95	400,21	675,95

II. Incremento Interanual en %

AÑOS	INCAPACIDAD PERMANENTE	JUBILACION	VIUEDAD	ORFANDAD	FAVOR FAMILIAR	TOTAL
1991	8,99	8,84	10,61	6,97	7,09	9,11
1992	8,24	7,92	9,93	6,18	6,66	8,33
1993	7,74	8,55	7,37	5,62	-15,59	7,85
1994	5,29	6,00	4,83	3,77	5,34	5,62
1995	6,08	6,62	5,69	4,39	5,26	6,33
1996	6,24	6,44	5,66	-14,86	2,85	5,67
1997	10,13	1,34	3,22	3,88	4,05	4,06
1998	4,54	3,70	3,17	2,61	3,70	3,51
1999	4,31	3,44	3,00	2,35	3,84	3,21
2000	5,49	4,96	5,26	5,27	6,13	4,98
2001	6,39	5,56	5,33	6,00	7,47	5,63
2002	4,85	4,07	5,45	3,67	4,78	4,21
2003	5,69	5,46	7,46	6,24	7,76	5,87
2004	4,80	4,84	9,21	7,75	9,60	5,77
2005	4,69	5,16	4,74	7,57	7,07	5,26
2006	4,82	5,90	5,26	6,10	7,02	5,74
1-9-07 (*)	3,97	5,16	4,55	5,26	6,36	4,95

(*) Incremento sobre mismo período de 2006

**EVOLUCION DE LA PENSION MEDIA MENSUAL
DE INCAPACIDAD PERMANENTE**

I. Importe en Euros

	General	Autónomos	REA		Trab. Mar	Minería Carbón	Emp. Hogar	Accid. Trabajo	Enferm. Profes.	SOVI	TOTAL SISTEMA
			C. Ajena	C. Propia							
1980	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	66,72	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	153,18	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	206,63	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	931,26	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	358,94	637,00	1.081,40	356,60	804,04	970,55	239,27	671,21
2005	804,60	504,47	408,85	377,51	666,59	1.136,41	366,24	842,72	988,91	297,43	702,69
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
1-9-07	863,60	554,89	439,11	414,02	717,11	1.181,45	418,67	910,91	1.014,17	324,72	762,57

II. Incremento Interanual en %

	General	Autónomos	REA		Trab. Mar	Minería Carbón	Emp. Hogar	Accid. Trabajo	Enferm. Profes.	SOVI	TOTAL SISTEMA
			C. Ajena	C. Propia							
1981	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	8,08	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	9,94	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
1-9-07 (*)	3,40	4,75	3,32	4,42	3,42	-0,31	3,68	3,75	0,26	3,95	3,97

(*) 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	178,26			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	581,14	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	623,28	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	491,49	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
1-9-07	957,14	555,84	505,97	480,27	945,53	1.593,86	435,89	724,65	1.439,91	322,49	762,87

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	17,66	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	5,83	5,05	5,58
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
1-9-07 (*)	4,85	5,30	4,36	4,47	4,26	4,82	4,35	7,08	4,34	3,90	5,16

(*) 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	95,88	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	216,71	229,59	143,29	254,47	242,94	122,05	208,79
1992	253,32	207,05	217,42	186,42	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	416,47	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	334,84	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
1-9-07	559,70	381,37	398,59	347,33	497,11	639,01	265,45	628,35	675,06	282,07	499,31

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	4,88	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	2,65	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
1-9-07 (*)	4,22	4,65	4,73	4,60	4,59	4,84	2,49	4,37	5,28	5,20	4,55

(*) Incremento sobre mismo periodo de 2006

EJECUCION DEL PRESUPUESTO DE INGRESOS

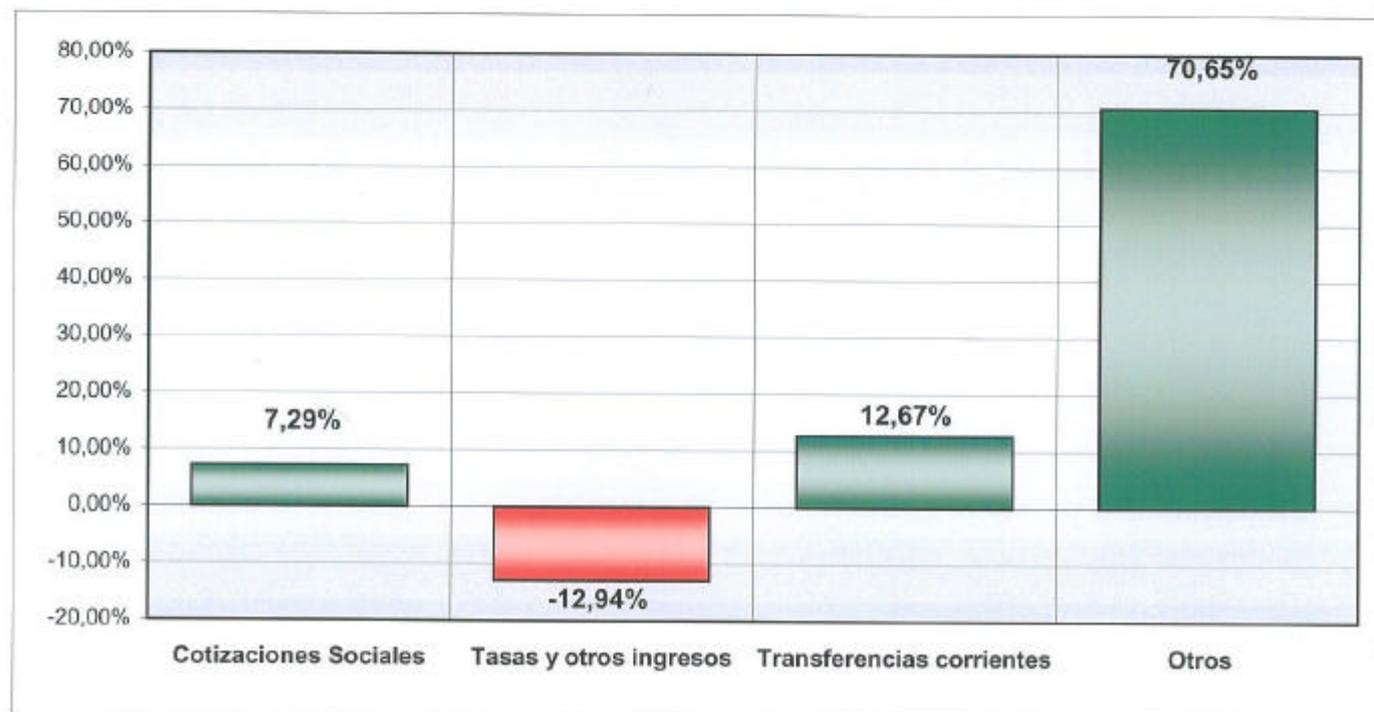
AGREGADO DE ENTIDADES Y TESORERÍA GENERAL DE LA SEGURIDAD SOCIAL

ACUMULADO AL MES DE AGOSTO

(Millones de Euros.)

CLASIFICACION ECONOMICA	PREVISIONES DE INGRESOS 2.007	DERECHOS RECONOCIDOS HASTA AGOSTO 2007	% DE EJECUCION	TASAS VARIACION RESPECTO AÑO ANTERIOR
Cotizaciones Sociales	87.002,80	60.670,92	69,73%	7,29%
Tasas y otros ingresos	583,86	480,57	82,31%	-12,94%
Transferencias corrientes	9.235,54	6.227,00	67,42%	12,67%
Otros	2.459,46	2.122,68	86,31%	70,65%
Activos, pasivos financieros y remanentes tesorería	73,23	4,20	5,74%	9,38%
TOTAL	99.354,89	69.505,37	69,96%	8,82%

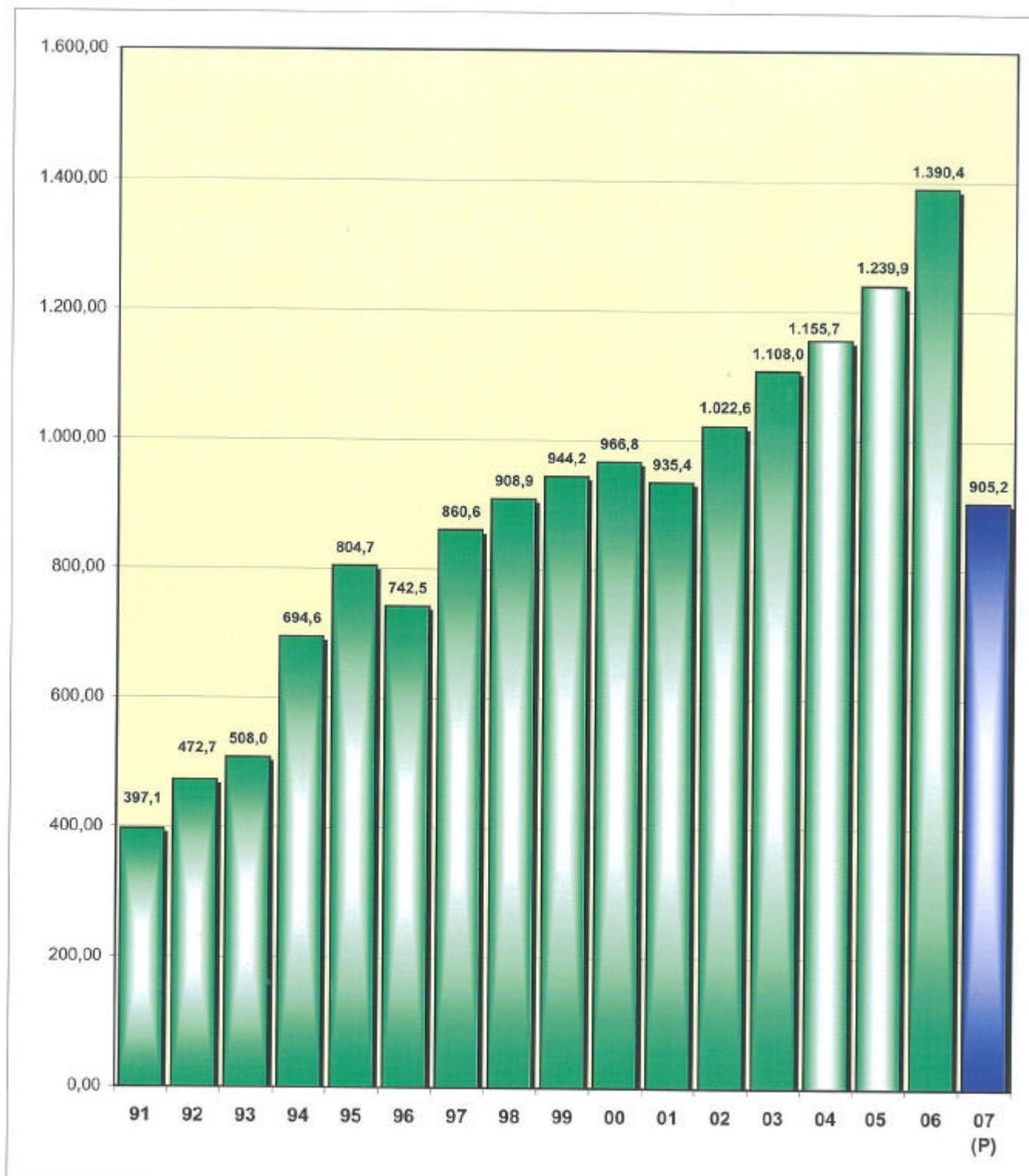
VARIACIÓN INTERANUAL EN %



EVOLUCION DE LA RECAUDACION EN VIA EJECUTIVA

ago-07

En millones de euros



(P) Provisional

EJECUCION DEL PRESUPUESTO DE GASTOS

AGREGADO DE ENTIDADES Y TESORERÍA GENERAL DE LA SEGURIDAD SOCIAL ACUMULADO A SEPTIEMBRE 2007

(Millones de Euros.)

CLASIFICACION ECONOMICA	PRESUPUESTO 2007	DERECHOS RECONOCIDOS HASTA SEPTIEMBRE 2007	% DE EJECUCION	TASAS VARIACION RESPECTO AÑO ANTERIOR
Prestaciones Económicas	90.205,62	62.225,00	68,98%	6,37%
- Pensiones contributivas	80.103,52	55.552,48	69,35%	6,43%
- Pensiones no contributivas	1.971,92	1.407,84	71,39%	2,39%
- Incapacidad temporal	3.813,30	2.226,55	58,39%	-0,48%
- Maternidad	1.691,82	1.131,57	66,88%	12,23%
- P.F. por hijo a cargo	242,24	212,36	87,67%	-6,95%
- P.F. por hijo a cargo discapacitado	693,16	555,67	80,16%	5,95%
Asistencia Sanitaria	295,80	214,23	72,42%	11,43%
Servicios Sociales	746,31	305,53	40,94%	-10,24%
- LISMI	75,64	53,78	71,10%	-13,44%
Tesorería e Informática	8.107,16	1.483,39	18,30%	128,11%
- Activos financieros afectos a fondos	6.401,29			
TOTAL	99.354,89	64.228,15	64,65%	7,61%

PRESTACIONES ECONÓMICAS. (Variación Interanual en %)

