ACTUALIDAD INTERNACIONAL SOCIOLABORAL

Nº 115

>Junio 2008

MINISTERIO DE TRABAJO E INMIGRACION

Secretaría General Técnica

Subdirección General de Relaciones Sociales Internacionales

MINISTERIO DE TRABAJO E INMIGRACION
SUBSECRETARÍA - SECRETARÍA GENERAL TÉCNICA
SUBDIRECCIÓN GENERAL DE RELACIONES SOCIALES INTERNACIONALES

NIPO : 201-08-035-7
Para cualquier consulta y solicitud de documentos dirigirse a:
Subdirección General de Relaciones Sociales Internacionales
(sgrsi@mtin.es)

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

INTRODUCCIÓN

En esta revista se recogen los informes mensuales, correspondientes al mes de junio, enviados a la Subdirección General de Relaciones Sociales Internacionales desde las Consejerías y Secciones de Trabajo y Asuntos Sociales en las respectivas Embajadas de España, que se consideran de especial interés por su relación con los objetivos y ámbitos de competencia del Ministerio de Trabajo e Inmigración.

Dentro del bloque de la **Información Internacional,** en el primer capítulo, dedicado a la **Situación política, económica y social,** de **Francia** se inserta un documento que resume las principales conclusiones de la Nota del Instituto Nacional de Estadística y Estudios Económicos (INSEE) sobre la coyuntura económica francesa, teniendo en cuenta el contexto de la situación económica internacional; de **Italia** se incluyen dos trabajos: el primero contiene una reseña de la actualidad política, económica y social; el segundo recoge los resultados de una encuesta del Centro de Estudios de Políticas Sociales (CENSIS), de los que se deduce que el país no está en crisis; de **Grecia** y **Rumania** se han incluido comentarios generales sobre cuestiones de actualidad de carácter político, económico y social.

En el capítulo de **Seguridad Social**, de **Italia** se publica un documento en el que se analiza la historia de las diferentes reformas del sistema de pensiones, hasta llegar a la Ley 247/2007, cuya medida de mayor impacto afecta a la pensión de antigüedad (supresión del llamado “escalón”), así como a la pensión de jubilación.

En el capítulo de **Mercado de Trabajo,** en el apartado de **Empleo/Desempleo**, de **Alemania** se publica un documento con las estadísticas laborales del mes de junio, de las que se desprende que la tasa de paro es la más baja de los últimos 16 años; de **Bélgica** se incluyen dos trabajos: el primero es el informe sobre el paro en el mes de mayo; el segundo consiste en una síntesis de las conclusiones, así como de las recomendaciones, del informe anual del Consejo Superior de Empleo sobre el mercado de trabajo belga; de **Dinamarca** aparece un informe sobre la situación del mercado laboral danés; de **EE.UU.** se inserta información sobre la situación del empleo en el mes de junio, durante el que se perdieron 62.000 puestos de trabajo, la sexta pérdida mensual consecutiva ; de **Francia** se publican tres documentos: el primero informa sobre los resultados del dispositivo “Ayuda a los Parados Creadores de Empresas”; el segundo recoge las medidas sobre el empleo de los “seniors” (mayores de 50 años) que el Gobierno presentó el pasado 26 de junio a los agentes sociales; el tercero recoge las 30 propuestas del informe del grupo de trabajo creado hace un año por el Consejo Nacional de Información Estadística (CNIS), con la finalidad de actualizar los métodos de cálculo del desempleo, que son la consecuencia de la intensa polémica suscitada por las cifras del desempleo antes de las elecciones presidenciales; de **Italia** se incluye un documento con los datos sobre el trabajo irregular, así como la situación del empleo en el primer trimestre de 2008, con base

en los datos de la Encuesta de Población Activa; de **Países Bajos** se publica un informe que detalla el procedimiento a seguir para encontrar trabajo en este país.

En el capítulo de **Relaciones Laborales y Condiciones de Trabajo**, de **Alemania** se publican dos documentos: el primero trata sobre los talleres organizados por el Ministerio de Transportes, Construcción y Urbanismo (a los que asistió personal de la Consejería de Trabajo y Asuntos Sociales) con el objetivo de establecer nuevas pautas para la ordenación del sector de la construcción; el segundo es un informe que recoge los principales resultados de tres publicaciones recientes que analizan la situación de la mujer en el mercado laboral alemán, haciendo especial hincapié en las diferencias salariales por motivo de género; de **Bélgica** se incluye un estudio sobre la discriminación basada en la orientación sexual en el trabajo; de **Francia** se publican tres documentos: el primero consiste en un breve análisis de la legislación y la jurisprudencia sobre el principio de igualdad salarial; el segundo informa del proyecto de Ley relativa a la renovación de la democracia social y la reforma de la jornada de trabajo, presentado por el ministro de Trabajo en el Consejo de Ministros del 18 de junio; el tercero informa de la aprobación por el Parlamento de la Ley de Modernización de Mercado de Trabajo; de **Países Bajos** se incluyen dos documentos: el primero recoge las propuestas de la Comisión de Participación Laboral (Comisión Bakker), que recibió en diciembre de 2007 el encargo del ministro de Asuntos Sociales y Empleo de elaborar un plan de reforma del mercado laboral; el segundo detalla las características del salario mínimo legal en este país.

En el apartado de **Seguridad y Salud en el Trabajo,** de **Bélgica** se incluye un documento que resume los principales aspectos del Plan Nacional para mejorar la salud, la seguridad y el bienestar en el trabajo.

En el capítulo de **Asuntos Sociales y Servicios Sociales**, de **Alemania** se publica un informe basado en un dossier del Centro de Competencia para Prestaciones Familiares del Ministerio Federal de Familia, Tercera Edad, Mujer y Juventud, que analiza el grado de aceptación de la prestación parental; de **Francia** se incluye un documento sobre el anteproyecto de ley relativa a la generalización de la Renta de Solidaridad Activa (que sustituirá a las actuales Renta Mínima de Inserción y al Subsidio de Familia Monoparental) y a la reforma de la política de inserción, cuya presentación en Consejo de Ministros está prevista para la primera quincena de septiembre; de **Italia** se publica un trabajo a propósito de la publicación del 4º Informe sobre los derechos de la infancia y de la adolescencia en Italia, elaborado por el Grupo de Trabajo para el seguimiento de la Convención sobre los Derechos del Niño; de **Países Bajos** aparece un documento que estudia el perfil sociológico de las familias holandesas, que cada vez son más pequeñas.

En el capítulo de **Migraciones,** de **Alemania** se incluyen dos documentos: el primero analiza, desde un punto de vista histórico, a partir de la crisis del petróleo de 1973, la evolución en este país de la política de fomento del retorno voluntario de inmigrantes; el segundo resume el informe mensual de la Agencia Federal de Empleo, que analiza el mercado laboral para extranjeros y que refleja la evolución

y las estructuras del mercado laboral para este grupo; **Bélgica** informa de la publicación de un folleto informativo llamado “Tiempo de vacaciones: ¿tiempo para casarse?”, dirigido a los jóvenes entre 15 y 18 años, especialmente de origen turco y marroquí, que tiene como objeto informarles sobre sus derechos y deberes y estimular la autonomía de su decisión , frente a las presiones familiares para que contraigan matrimonio en sus países de origen; de **Italia** se publica un documento que resume los resultados de una investigación sociológica del Centro de Estudios e Investigaciones “Inmigración Dossier Estadístico” (IDOS), sobre la situación de los inmigrantes en el área metropolitana de Roma.

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.

I N D I C E

INTERNACIONAL

SITUACIÓN POLÍTICA, ECONÓMICA Y SOCIAL

Francia……11

- Francia y el contexto mundial

Grecia……13

- Comentario general

Italia……16

- Comentario general
- Encuesta del Centro de Estudios de Políticas Sociales (CENSIS): Italia no está en decadencia

Rumania……20

- Comentario general

AREA DE SEGURIDAD SOCIAL

Italia……23

- La reforma del sistema de pensiones

ÁREA DE MERCADO DE TRABAJO

EMPLEO/DESEMPLEO

Alemania…….....…….....34

- Estadísticas laborales del mes de junio

Bélgica…….....…….....38

- Informe sobre el paro en mayo de 2008
- Informe del Consejo Superior de Empleo sobre el mercado de trabajo

Dinamarca…….....…….....48

- Continúa el descenso de la tasa de desempleo

EE.UU……..……..……..……..……..……58

- Situación del empleo en el mes de junio

Francia…….....…….....61

- Ayudas a los parados creadores de empresa
- Plan de empleo para los “seniors”
- Empleo, desempleo, precariedad

Italia……..……..……..……...71

- Datos sobre el trabajo irregular

Países Bajos …..……..……..……..74

- Encontrar trabajo en los Países Bajos

ÁREA DE RELACIONES LABORALES Y CONDICIONES DE TRABAJO

RELACIONES LABORALES

Alemania……78

- La reordenación del sector de la construcción
- Mercado laboral y mujer: se mantienen las diferencias salariales*

Bélgica……90

- Situación de los homosexuales en el mercado de trabajo

Francia……96

- Legislación y jurisprudencia sobre el principio de igualdad salarial
- Proyecto de Ley relativo a la renovación de la democracia social
- Ley de Modernización del mercado de trabajo

Países Bajos ……110

- Planes de reforma del mercado laboral
- Salario mínimo legal

SEGURIDAD Y SALUD EN EL TRABAJO

Bélgica……121

- Plan Nacional para mejorar la salud, la seguridad y el bienestar en el trabajo

ÁREA DE ASUNTOS SOCIALES Y SERVICIOS SOCIALES

Alemania……126

- Grado de aceptación de la prestación parental

Francia……133

- Anteproyecto de Ley relativa a la generalización de la Renta de Solidaridad Activa

Italia……………..……………………………………….………….………………..…….…..……......136

- Informe sobre el cumplimiento de la Convención sobre los Derechos del Niño

Países Bajos …..……………………………………..……………..……………….……..………...139

- Las familias holandesas son cada vez más pequeñas

AREA DE MIGRACIONES

Alemania………..………………………………….……………………………………........……………143

- El fomento del retorno voluntario de inmigrantes
- Análisis del mercado laboral para extranjeros

Bélgica…………………………………………......……………………..……………………...……....162

- Tiempo de vacaciones: ¿tiempo para casarse?

Italia…………………………………………......……………………..……………………...……....170

- Condiciones de vida y de trabajo de los inmigrantes en el área romana

*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.

ESPAÑA

INDICADORES

-Indicadores de coyuntura socioeconómica - junio de 2008……..…….…….....184
-Cuadros en materia de Seguridad Social - junio de 2008…….…….....…….....….....186

INTERNACIONAL

SITUACIÓN POLITICA, ECONÓMICA Y SOCIAL

FRANCIA

FRANCIA Y EL CONTEXTO MUNDIAL

Después de los malos resultados de finales de 2007, el crecimiento del PIB ha experimentado una ligera mejoría en el primer trimestre de 2008, aunque, según el INSEE, se trata de una mejoría pasajera puesto que las previsiones apuntan a una ralentización del crecimiento en el resto del año.

Hay tres factores que influyen negativamente en la economía mundial. En primer lugar, la caída de la construcción que, por el momento, no da señales de restablecimiento que afecta a Estado Unidos y, dentro del continente europeo, principalmente a Irlanda, España y el Reino Unido.

En segundo lugar, el encarecimiento de las materias primas agrícolas y petróleo, cuya persistencia provoca un aumento de precios al consumo. Esto provoca una pérdida de poder adquisitivo que, añadida a la disminución del valor del patrimonio inmobiliario frena el consumo de las familias.

Por último, la crisis del mercado financiero que frena la concesión de préstamos, no parece tener, por el momento, una fecha de salida.

Francia, con los datos publicados del primer trimestre, no está sufriendo las consecuencias de esta ralentización mundial, puesto que el crecimiento del PIB durante el primer trimestre de 2008 ha sido de 0,6%. Pero, las encuestas recientes, así como las previsiones del INSEE, reflejan una cierta preocupación de los empresarios en, prácticamente, todos los sectores económicos. Efectivamente, la ralentización de la economía mundial repercute sobre las ventas de tal forma que se prevé un muy escaso crecimiento en el transcurso de los próximos trimestres.

Se anuncia que el cambio de tendencia en el sector inmobiliario afectará también a Francia. La inversión en este campo de las familias francesas, que aumentó el año pasado, bajará en 2008, como muestra de forma clara la reducción del número de proyectos inmobiliarios en los primeros meses del año.

Así, el crecimiento del PIB será bajo y se espera que no sobrepase un 1,6% en el año 2008. La reducción del paro, que se ha constatado a finales del pasado año y en el primer trimestre de 2008, cesará y se situará en un 7,1% a finales de año, en Francia metropolitana.

Además de la evolución aleatoria de los factores internacionales (petróleo, cambio de divisas, crisis financiera) la situación en Francia depende de dos factores. En primer lugar, Si la reducción de proyectos inmobiliarios continúa durante los próximos meses, la menor inversión de las familias reduciría aún más el crecimiento del PIB. En segundo lugar, si las empresas continúan invirtiendo

con la fuerza y rigor actual durante los próximos meses, manteniendo su actividad, en un contexto difícil, el crecimiento aumentaría.

GRECIA

COMENTARIO GENERAL

Situación política

El mes de junio, escaso de noticias políticas, se ha cerrado con los focos de la opinión pública dirigidos hacia el principal partido de la oposición, por dos distintos motivos: un presunto escándalo de financiación ilícita y la preparación, en Atenas, del 23º Congreso de la Internacional Socialista.

En relación con el primer tema, el denominado "asunto Siemens", es decir la acusación al PASOK de haber recibido, de la compañía alemana, un millón de euros para la financiación de su campaña electoral, Papandreou pasó al contraataque con una rueda de prensa en la que ha pedido aclaraciones sobre todos los asuntos que han afectado al sistema político tras la convocatoria de elecciones anticipadas. El líder del PASOK ha subrayado la importancia de un control de ingresos y gastos de todas las formaciones políticas, cuyas financiaciones deberían ser conocidas públicamente, puesto que las ayudas deberían proceder sólo de los miembros o amigos de los partidos.

En tal sentido, Papandreu se ha manifestado favorable a que se hagan públicas las declaraciones de todos los patrimonios de las personas políticas, así como de su origen. Además, ha informando que pedirá a la comisión de transparencia de su partido que controle todos los *dossiers* concernientes al pasado político del Movimiento, a propósito del cual circulan rumores y suposiciones. «Como primer acto de transparencia», ha anunciado,«el PASOK publicará en Internet el inventario de sus ingresos y gastos»

Por cuanto atañe al 23º Congreso de la Internacional Socialista, se abrió el 30 de junio en Atenas, con la reelección de Papandreu como presidente. Entre los principales temas tratados figuran el cambio climático, el camino hacia una tercera revolución industrial, la lucha en favor de la democracia y la erradicación de los conflictos, nuevas bases para una economía mundial que ofrezca oportunidades a todos, la crisis alimenticia y la inmigración.

En cuanto a la política exterior, siguen las negociaciones sobre el nombre de la ex-República Yugoslava de Macedonia, que, con nuevas visitas, a Atenas el 26 y a Skopje el 27, del mediador especial de la ONU, Matthew Nimetz. El tema había sido tratado también en el encuentro entre la Ministra Griega de Asuntos Exteriores, Dora Bakoyannis, y su homóloga americana, Condoleezza Rice, celebrado el 24 de junio en Berlín, al margen de la Conferencia Internacional sobre seguridad en Palestina.

Situación económica

El gobierno se muestra preocupado por las dificultades que se presentan en el Proyecto del Presupuesto Nacional y la puesta en práctica de sus líneas directrices debido a las presiones inflacionarias, el descenso del ritmo de desarrollo y los ingresos públicos que son menores de lo previsto.

Según el ministro de Finanzas, Giorgos Alogoskoufis, en la reunión con el primer ministro, se enfocó en las consecuencias que tiene la crisis económica internacional en la economía griega y anotó que dichas consecuencias son de suma importancia para la economía europea en su conjunto.
Alogoskoufis repitió la expresa voluntad del gobierno de poner en la práctica el proyecto presupuestario controlando los gastos y esforzándose al máximo hasta conseguir los objetivos que ha establecido el gobierno.

También la OCDE había mostrado su preocupación ante las perspectivas futuras de la economía griega. En su último informe, prevé que la inflación seguirá aumentando y, a finales de año, se registrará un 4,2%, mientras que el ritmo de desarrollo se reducirá al 3,5% y el déficit público superará el 3,1% del PIB.

En el informe se hace especial mención a la necesidad de llevar a cabo la reforma del sistema de la Seguridad Social y de disminuir los procesos burocráticos.

La caída en vertical de las inversiones, causada sobre todo por la desaceleración del sector de construcciones, junto con un frenazo de los consumos, atacó el ritmo de crecimiento del PIB, que en el primer trimestre alcanzó el 3,6%, frente al 4,4% registrado en el mismo periodo de 2007. Las inversiones registraron un aumento del 6,8% en el primer trimestre, mientras que el año pasado habían registrado un aumento del 11,9%.

En el primer trimestre de 2008 la producción industrial aumentó sólo el 2,8%, frente a un aumento del 26,1% que había registrado en el mismo periodo de 2007.

Respecto del trimestre anterior la disminución fue del 36,2%, frente al 24,0% que había registrado en el correspondiente periodo del año anterior.

Según los datos del Servicio Nacional de Estadística, en los cinco primeros meses del año se ha registrado un aumento explosivo del déficit estatal, que ha alcanzado los 4.240 millones de euros, marcando un aumento del 92,8% y un “agujero negro” en los ingresos, por 1.340 millones de euros, que hubiera sido aún mayor sin los ingresos del IVA sobre el petróleo. En el mismo periodo del año pasado el déficit registrado era de 2.200 millones de euros.

En cuanto a la inflación, en el mes de mayo el aumento del IPC alcanzó el 4,9%, frente al 4,4% que había registrado en los tres meses anteriores. La causa principal de este fenómeno es la carrera desenfrenada de los precios del petróleo.

El ministro de Finanzas, Giorgos Alogoskoufis declaró que según la previsión del Banco Central Europeo, en 2008, la inflación en Grecia oscilará de 3,2% a 3,6% mientras que en 2009 de 1,8% a 3%. Alogoskoufis admitió que el ritmo de desarrollo de Grecia presenta una importante baja, sin embargo, expresó su esperanza de que la cuota anual de bienes inmuebles y las medidas en contra del comercio clandestino del combustible contribuirán al auge de los ingresos durante el segundo semestre del año.

Situación social

El martes, día 17, se reunió el Comité Gubernamental en relación con el desenfrenado aumento de los precios, decidiendo que se acelerara la creación de un Fondo de Cohesión para apoyar a los bajos ingresos que sufren más por la carestía.

Además, para hacer frente a este fenómeno, el Ministerio de Fomento decidió crear un nuevo Comité de Control del mercado, que pondrá multas muy estrictas en casos de especulación.

ITALIA

COMENTARIO GENERAL

Situación política

La nueva legislatura, comenzada a finales de abril, en sólo mes y medio había acumulado un gran patrimonio de buenas intenciones, determinando un clima político muy positivo, en el que la dura contraposición y la absoluta incomunicabilidad entre mayoría y oposición había cedido el paso a un diálogo constructivo, en el pleno respeto de los respectivos roles.

Así, se había comenzado a hablar de «quinquenio constituyente», ya que ambos líderes, Berlusconi y Veltroni, venían subrayando la necesidad de reformas constitucionales compartidas. Se veía claramente, y en realidad con cierta sorpresa, que se estaba superando, por fin, el clima que había dominado en los últimos quince años, es decir el de unas relaciones, entre mayoría y oposición, basadas más bien en el odio: el adversario político era considerado el enemigo.

Por una serie de errores, tanto de la mayoría como de la oposición, ese clima está desapareciendo con una rapidez impresionante, y el "*casus belli*" lo han constituido algunas medidas, de momento sólo anunciadas, en materia de justicia y de seguridad pública.

La necesidad de unas reformas constitucionales, sin embargo, es ineludible, y no puede procederse como en los últimos años, es decir por imposición de la mayoría, ya que se emprendería el camino, negativo, que ha caracterizado la reforma de las pensiones en los últimos 15 años: la reforma de un gobierno es rápidamente "reformada" por el gobierno siguiente.

Y el Jefe de Estado no deja pasar ocasión para invocar el diálogo, que considera el único método para llegar a reformas efectivamente eficaces.

Situación económica

La constante subida del precio del crudo está creando una situación económica muy delicada para varios países del área UE, pero sobre el sistema italiano la incidencia es, quizás, más elevada y peligrosa, ya que en los últimos años las variaciones del PIB han sido nulas o mínimas, el endeudamiento es muy elevado, la presión fiscal se mantiene al 43% y el nivel de los salarios se sitúa por debajo de la media OCDE (en un 20 ó 21%).

En esta situación, y con una dinámica de la inflación que es creciente y con un ritmo del 0,2-0,4% mensual, se justifica que en el último año el nivel del consumo de las familias haya registrado

variación prácticamente nula, y se extiende la dura oposición de los sindicatos al documento de programación, que fija en un 1,7% la inflación programada para 2008.

Así pues, el plan trienal presentado por el Ministro de Economía parece bastante ambicioso y suficientemente duro. Ambicioso, porque pretende conseguir el equilibrio presupuestario en 2011; y duro porque se basa en una serie de recortes del gasto y ahorros, por un total de unos 34.800 millones de euros.

Los sectores más afectados por medidas rígidas serán, según los primeros indicios, la administración pública y, en especial, la enseñanza, el gasto de los entes locales y la sanidad.

Y no le será fácil al Ministro compaginar este plan con las indicaciones del Gobernador del Banco de Italia, que insiste: elevar la edad de jubilación, reducir la imposición fiscal sobre trabajadores y empresas; favorecer los incrementos salariales.

Situación social

La eliminación total del impuesto municipal sobre la vivivienda, y la reducción de los tipos impositivos sobre la retribución de las horas extra y premios de productividad, han constituido medidas de cierto impacto, que reducirán los efectos de una inflación cuya dinámica, como hemos visto, es creciente y con una velocidad que preocupa no poco.

Sobre los temas incluidos en el “paquete seguridad”, en el que entran algunas medidas sobre inmigración, el debate es amplio y animado, pero no hay nada definitivo, ya que el ministro de Interior parece determinado pero prefiere oír previamente a los organismos de la UE.

La única gran novedad, y muy positiva, es que continúa el diálogo, entre los agentes sociales, sobre reforma del sistema de negociación colectiva y estructura de los convenios. Las reuniones se han ido intensificando, y los comentarios son positivos. Según las últimas noticias, el tema más debatido es la necesidad de hallar un sistema que permita una adecuada defensa del salario, ya que el actual, basado sobre el I.P.C. ya no es fiable.

Por último, cabe indicar, que también el tribunal de Cuentas ha intervenido sobre las pensiones, subrayando la necesidad de una aplicación inmediata de los nuevos coeficientes de transformación del montante contributivo en pensión.

ENCUESTA DEL CENTRO DE ESTUDIOS DE POLITICAS SOCIALES (CENSIS)

El Centro de Estudios de Políticas Sociales (CENSIS) ha presentado la encuesta "El ascenso de los segmentos vitales", en la que se mantiene que Italia no está en crisis. El Presidente del CENSIS,

Giuseppe De Rita, ha reivindicado con orgullo no haber formado nunca parte del coro de los apocalípticos, esto es, los que en los ocho últimos años no han hecho sino anunciar el inevitable retroceso del país.

Según la investigación, no ha sido el pesimismo a inducir al error, sino un modo anacrónico de considerar ala economía: demasiados expertos han basado sus análisis sólo sobre el crecimiento del Producto Interior Bruto. De Rita ha afirmado que "el índice del PIB ya no volverá a crecer un 4%, como ocurrió en los tiempos del boom. El pequeño crecimiento del PIB no significa que la economía esté en crisis; después de siete años pasados hablando de crisis, Italia ha reconquistado la cuota de exportaciones mundiales que tenía en el año 2000. Es séptima, al igual que lo fue antes del boom de China e India, antes de la globalización".

Por lo tanto, las empresas italianas, -después de una fase de recriminaciones e invocación de un nuevo proteccionismo- han elegido aprovechar la oportunidad de la globalización. Entre los países ricos, lo han logrado sólo Alemania e Italia, que sigue séptima a pesar de que su cuota ha bajado del 3,9% al 3,4%. Estados Unidos, Gran Bretaña y Francia han disminuido sustancialmente, mientras los países emergentes avanzaban.

En términos nominales, el aumento de las exportaciones ha alcanzado el 93% a partir del año 2002. En resumen, Italia marcha mejor en el frente internacional que en el interno. Otro indicador de esta tendencia es el número de fusiones y adquisiciones: el valor de estas operaciones ha pasado de 4 mil millones de 2004 a 60 mil en 2007. En el último año las empresas italianas han hecho adquisiciones sobre todo en los Estados Unidos, pero también en Alemania, Gran Bretaña y Francia. Muchos empresarios han escogido el camino de la internacionalización. Una mitad de las empresas con más de 50 trabajadores exporta; casi una de cada seis ha emprendido actividades allende el confín.

Pero hay elementos alentadores también en el frente interno. Primero el primer puesto de Italia en Europa por presencia de empresas de la industria de alta tecnología, y el segundo puesto (después de Gran Bretaña) en los servicios con alto contenido tecnológico.

El otro dato fundamental de la economía que lleva años creciendo es la ocupación: a partir de 2002 ha aumentado más que en Alemania, Francia y Gran Bretaña.

Pues bien, según el CENSIS, existen los números para un crecimiento potencial, pero son aún pequeños. La investigación afecta a minorías rampantes, tanto entre las empresas como en la sociedad.

En lo que atañe a las minorías empresariales, la diferencia con el pasado es que las de hoy no arrastran -en el incremento de la riqueza- a enteros territorios; también porque a menudo están sólo

en parte en el territorio. En cuanto a la sociedad, se perciben señales de una "cultura que no tiene miedo a confrontarse fuera de los confines nacionales".

También entre los jóvenes se va afirmando una minoría que empieza a pensar su recorrido formativo fuera de Italia: en 2006 casi un joven de cada seis con menos de 30 años había tenido una experiencia de estudio o de trabajo en el extranjero.

Pero, según el CENSIS, junto con estas minorías hay una mayoría que vive una "decadencia psíquica", más bien que económica, y que corre el riesgo de comprimir las energías más dinámicas de la sociedad, y a menudo los políticos forman parte de ella.

RUMANÍA

COMENTARIO GENERAL

Situación política

En una reunión sobre la aplicación del Protocolo de Lisboa, el Presidente Traian Basescu ha declarado que lo esfuerzos de Rumanía estarán dirigidos a la adopción del euro antes de finales de 2014. El presidente ha añadido que para llegar a la meta, Rumanía tendrá que aplicar necesariamente la estrategia de Lisboa, que desgraciadamente resulta todavía desconocida no sólo para algunos políticos, sino sobre todo para la población. Por tanto, entre los objetivo primarios incluye la información, para que la población tome conciencia de la vida económica del país, capacidad de absorber los fondos europeos, responsabilidad en la gestión del gasto público y la adopción del euro.

Situación económica

Según las declaraciones del gobernador del Banco Nacional de Rumanía, Mugur Isarescu, el ritmo de crecimiento y la balanza comercial del país es positivo, sin embargo se necesitan todavía reajustes económicos. En consideración de la disminución del consumo, tiene que subir necesariamente la productividad. En 2007 las exportaciones registraron una subida del 16,7% y las importaciones del 15,8%, pero como la de Rumanía es una economía con un crecimiento tan rápido, también los riesgos y la instabilidad son más altos que en otros países.

El ministro de Economía, Varujan Vosganian, ha declarado que en 2008 el déficit de cuenta corriente tendría que quedarse entre el 14% y el 14,5% del PIB, frente al 15,6% registrado en 2007.

Además, en los primeros cuatro meses de 2008, las inversiones registraron un aumento del 35,2%, frente al 28,8% que se registró en el mismo periodo del año anterior.

Según el ministro hasta el mes de mayo de 2008, Rumanía ha registrado un equilibrio entre crecimiento de la productividad y retribuciones.

Los datos de Eurostat, registran para Rumanía un crecimiento económico, en el primer trimestre, del 8,2%, es decir tres veces superior a la media UE (+2,5%), y registrando el segundo valor más alto después de Eslovaquia.

Según los datos del Banco Nacional de Rumanía, en los cuatro primeros meses de 2008, las inversiones extranjeras alcanzaros una cifra record de 3.200 millones de euros, el doble respecto mismo periodo del año anterior, y sólo en el último mes se invirtieron 1.600 millones. Es el nivel más

alto que las inversiones extranjeras registraron en los últimos tres años, referidos al periodo enero-abril.

Rumanía, según un estudio de Ernst & Young, es el sexto país en Europa por lo que se refiere a proyectos de inversiones extranjeras, y el tercer país en Europa Oriental después de Polonia y Rusia. En 2007, Rumanía atrajo 150 nuevos proyectos de inversores extranjeros, creando un total de 12.500 nuevos puestos de trabajo. En el mes de abril, Rumanía registró el tercer porcentaje de crecimiento de la producción industrial en Europa (11%) respecto del mismo mes del año anterior.

Por cuanto concierne a la inflación, según los datos del Instituto Nacional de Estadística, en el mes de mayo el índice de los precios de consumo subió el 0,49% respecto del mes anterior, y el 8,46% respecto del mismo mes del año pasado. Sin embargo todavía no se han registrado los niveles máximos, que según los expertos, se alcanzarán en el mes de julio, cuando la inflación tendría que superar el 9%. En el ámbito de la Unión Europea, según datos Eurostat, Rumanía ocupa la quinta posición por lo que se refiere al crecimiento de la inflación. Los primeros lugares están ocupados por Letonia (17,7%), Bulgaria (14%), Lituania (12,3%) y Estonia (11,4%).

Situación social

Según los datos de la Comisión Nacional de Previsiones (CNP), la tasa anual de crecimiento económico de Rumanía quedará por encima del 5% hasta finales de 2020. De acuerdo con estas previsiones el salario medio bruto, en los próximos 12 años, registrará un aumento del 166% llegando a 1.133 euros, frente a los 425 euros previstos para este año.

La tasa de desempleo tendría que disminuir, del 6,4% de 2007, al 5,4% en 2013 y al 4,5% en 2020.
El presidente del Consejo Nacional de las Pequeñas y Medianas Empresas de Rumanía, Ovidiu Nicolescu, ha declarado que los mayores problemas para las empresas rumanas son la falta de mano de obra y la escasa especialización. Las autoridades, ha añadido, tienen que facilitar la formación profesional y la contratación de la población de las áreas rurales. Más del 80% de las empresas rumanas tiene dificultades en contratar trabajadores, mientras que, según estimaciones, en las zona rurales hay más de 500.000 jóvenes que, después de un periodo de formación podrían ser contratados.

Además hay problemas en acceder a los fondos estructurales europeos debido tanto a errores en la presentación de los proyectos como a la demasiada burocracia, con el resultado de que en 2007 más de 100.000 empresas rumanas se han declarado en quiebra.

AREA DE SEGURIDAD SOCIAL

ITALIA

LA REFORMA DEL SISTEMA DE PENSIONES

Introducción

En materia socio-laboral, Italia ha venido legislando sin atenerse a planes preestablecidos, o cambiándolos sobre la marcha cuando existían, con el resultado de haber llegado a un "corpus" normativo superabundante, fragmentario y complejo que, casi nunca, a pesar de reiteradas promesas e iniciativas concretas, ha sido ordenado orgánicamente a través del recurso a textos refundidos y códigos específicos.

La necesidad de legislar con el más amplio consenso, además, ha producido normativas muy "blandas", que han obligado a reiteradas "correcciones" a corto plazo, o que tienen previstos "períodos transitorios" que podemos considerar "bíblicos".

Ejemplo típico de esta situación es la reforma del sistema de pensiones, algo parecido a una "historia infinita".

Característica específica del sistema de pensiones ha sido, a partir del período post-bélico, una creciente "generosidad" que, a finales de los años 70, obligó a una seria reflexión: las vicisitudes económico-financieras y las dinámicas demográfica y ocupacional estaban modificando rápidamente el panorama, poniendo en peligro la misma sostenibilidad del sistema.

Fueron necesarios, de todas maneras, unos 15 años de estudios para poner concretamente en marcha una reestructuración.

Se llegó así, en 1992, a la "reforma Amato", a su vez profundamente "reformada", en 1995, por el gobierno Dini (Ley 335/1995) que modificó radicalmente el mismo sistema de cálculo al pasar del "retributivo" (basado sobre la media retributiva de los últimos años) al "contributivo" (basado sobre las cuotas efectivamente ingresadas durante la vida laboral). Otras correcciones, sobre todo en materia de edad y de requisitos de la pensión de antigüedad, fueron aportadas con las reformas de 1997 y 2004, ésta última reformada, a su vez, por la ley 247/2007, entrada en vigor el 1.1.2008.

La reforma de 1995

La de 1995 ha sido la reforma de mayor impacto e importancia. El cambio radical en materia de sistema de cálculo, que comportaba una muy sensible reducción cuantitativa de la prestación (pensión), fue aceptada tras la previsión de un largo período transitorio, necesario para respetar

derechos adquiridos o en vías de adquisición, en el que "conviven" el viejo sistema, el nuevo y un tercero, mixto. Un auténtico laberinto, en el que la fecha clave es el 31.12.1995.

Tras las pequeñas modificaciones introducidas en 1997, el sistema se articulaba tal como se describe en los apartados siguientes.

La pensión de vejez (jubilación)

Como se ha dicho, conviven tres sistemas diferentes. La fecha de referencia es la de 31.12.1995:

- Trabajadores no afiliados: a quienes empezaron a cotizar a partir del 1.1.1996, se les aplica integralmente el nuevo sistema:
  - Requisitos:
    - cese de la relación laboral
    - edad mínima: 57 años
    - mínimo cotizado: 5 años
  - Cálculo:
    El total de las cuotas efectivamente ingresadas, y oportunamente revaluadas, en base a las variaciones del PIB, es multiplicado por un "coeficiente de transformación" preestablecido y dependiente de la edad del trabajador. El resultado es la pensión anual bruta.
- Trabajadores con 18 años, o más, de cotización a 31.12.1995; se les aplica el viejo sistema "retributivo":
  - Requisitos:
    - Cese de la relación laboral
    - Edad mínima: desde el 1.1.2000, 65 años los varones y 60 las mujeres
    - Mínimo cotizado: a partir de 1.1.2001, 20 años.
  - Cálculo:
    A la media de las retribuciones anuales de los últimos 10 años se aplica un porcentaje proporcionado a los años de cotización).
- Trabajadores con menos de 18 años de cotización a 31.12.1995:
  - Requisitos: los indicados en el apartado b)
  - Cálculo: se aplica el sistema "prorrata". El importe será la suma de dos cantidades: la primera, calculada con el sistema retributivo, es referida a los períodos de cotización hasta 31.12.1995; y la segunda, calculada con el sistema contributivo, referida al periodo a partir de 1.1.1996.

La pensión de antigüedad

La que fue clasificada como la "anomalía italiana" (derecho a pensión a cualquier edad, con el único requisito de 35 años de cotización, en el sector privado, y de 20 en el público, en algunos casos) es uno de los mejores indicios de la recordada "generosidad" del sistema. Su eliminación, o drástica

remodelación, ha sido siempre imposible, por razones políticas, sindicales, y otras. Así, las reformas posteriores (1998, 2004 y 2007) se han centrado en las modificaciones reductoras de esta modalidad de pensión.

Al único requisito de 35 años de cotización la reforma de 1995 añade el de un mínimo de edad (52 años) que iría aumentando progresivamente, hasta llegar a 57 años en 2006.
El nuevo sistema sigue considerándose excesivamente generoso, pero sólo en 1998 se consigue acelerar el incremento de la edad mínima: en 2002 serían necesarios 57 años de edad y 35 de cotización.

La reforma de 2004.

La necesidad de una reducción significativa del gasto de seguridad social sigue siendo una preocupación, varias veces reiterada por los organismos europeos e italianos, a pesar de la importancia de la reforma de 1995.

El debate se centra en dos temas específicos:

- La todavía excesiva onerosidad y generosidad de la pensión de antigüedad.
- La necesidad de incentivar la pensión complementaria, para obviar la progresiva reducción de las prestaciones.

A finales de 2001, pues, se presenta en el Parlamento un nuevo proyecto de reforma cuyo íter, complejo y muy conflictivo, finaliza en julio de 2004, después de haber sufrido una amplia serie de modificaciones y haber originado un contencioso Gobierno-sindicatos que a veces ha desembocado en lucha abierta.

La nueva reforma (Ley 243/2004) contiene medidas de aplicación inmediata y medidas que entrarían en vigor sólo a partir de 1.1.2008.- En ambos casos se necesitan los necesarios Decretos legislativos, ya que la Ley 243/2004 es una ley de delegación.

<u>Medidas de aplicación inmediata</u>

- Certificación y Superincentivo: quien cumpliera los requisitos para la pensión de antigüedad antes del 1.1.2008, podía pedir la certificación del derecho adquirido (se le reconocería en cualquier caso) y, si decidiera aplazar la jubilación, las cuotas de Seguridad Social por pensión (un 32,7%) no serían abonadas a la Entidad Gestora, sino pagadas mensualmente al trabajador, que en su día percibiría la "pensión certificada".

- TFR y previsión complementaria*:* si el trabajador no se opone explícitamente (silencio = consenso), las cantidades futuras en concepto de TFR no le serán pagadas al finalizar la relación laboral, sino que serán automáticamente destinadas a una pensión complementaria, para la que se establece la equiparación entre fondos "cerrados" y "abiertos" y pólizas individuales.

Disposiciones en vigor a partir de 1.1.2008

Afectan, sobre todo, a los requisitos para el acceso a la "pensión de antigüedad", es decir, la que se reconoce con una edad inferior a la ordinaria (65 años los varones y 60 las mujeres). La situación prevista es la siguiente:

- Hasta 31.12.2007 se mantiene el sistema vigente, que contempla dos alternativas:
  - 57 años de edad y 35 años de cotización; o
  - a cualquier edad, pero con al menos 38 años de cotización, que subirán a 39 en 2006 y a 40 en 2008.
- Desde 1.1.2008 y hasta 31.12.2009, las alternativas serán:
  - 60 años de edad y 35 de cotización (57 y 35 para las mujeres, pero con el sistema de cálculo contributivo); o
  - a cualquier edad, pero con al menos 40 años de cotización.
- Desde 1.1.2010 se mantendrá la posibilidad de jubilarse a cualquier edad pero con al menos 40 años de cotización. La alternativa será de 61 años de edad y 35 de cotización (57 y 35 respectivamente, para las mujeres, pero con el sistema de cálculo contributivo).

La ley contiene también una disposición de especial interés y que, sin embargo, ha sido poco o nada contemplada.

En el párrafo 50 del art. 1 (la Ley consta de un sólo artículo, subdividido en 55 párrafos) se concede al Gobierno la delegación para que, con un Decreto Legislativo, proceda a la redacción de un Texto Refundido de las disposiciones en materia de pensiones, con los objetivos siguientes:

- Determinar con mayor precisión los ámbitos de aplicación de las diversas competencias.
- Garantizar una mayor celeridad y simplificación de los procedimientos administrativos.
- Armonizar los tipos de cotización
- Simplificar y racionalizar las disposiciones de la previsión en agricultura.

La polémica sobre la edad de jubilación

A pesar de una entrada en vigor lejana en el tiempo (enero de 2008) la revisión del requisito de la edad, que de 57 pasará a 60 años, suscita un sinfín de polémicas: el llamado "escalón" es inaceptable.
El Ministro de Trabajo, Damiano, comparte tales críticas, y considera prioritaria la eliminación del "escalón", pero también resulta prioritario reducir drásticamente el gasto de previsión, y no es fácil hallar soluciones sustitutivas que aseguren el mismo "ahorro".

Comienza así un período de intensa actividad en el que se discuten, sobre todo, dos temas: sustituir el "escalón" por "escaloncitos", es decir, una elevación gradual de la edad (1 año cada 18 meses/24 meses); y una revisión de los coeficientes de transformación del montante contributivo en pensión (sistema de cálculo contributivo).

Sólo a mediados de julio de 2007 Gobierno y sindicatos consiguen un acuerdo que prevé:

- Edad: del 1.1.2008 la edad de jubilación se eleva de 57 a 58 años, y no a los 60 previstos por la normativa vigente.
- Edad y cotización: a partir de julio de 2009 se adoptaría un mecanismo basado sobre la suma de la edad y de los años de cotización.
- Coeficientes: los coeficientes de transformación del montante contributivo en pensión se revisarán en 2010.

El correspondiente proyecto de ley, comúnmente denominado "de reforma del estado social" por incluir también una limitada revisión de la normativa sobre mercado de trabajo, no tiene vida fácil por las serias discrepancias en el seno de la mayoría de gobierno, pero la exigencia de una aprobación antes de la entrada en vigor de la Ley anterior, y el recurso al voto de confianza, permite superar todo obstáculo.

La Ley núm. 247/2007

La medida de mayor impacto de la ley de reforma afecta a la pensión de antigüedad: se anula el recordado "escalón". La edad de jubilación, de todas maneras, aumenta, pero gradualmente, y se introduce un sistema por puntos, es decir que se considera la edad y los años de cotización (con niveles mínimos pero muchos extremos).

La Ley introduce algunas novedades también en lo que concierne la pensión de "jubilación".

Pensión de antigüedad

Al derecho a la pensión de antigüedad se puede acceder sólo tras la rescisión de la relación de trabajo por cuenta ajena y cuando se cumplan determinados requisitos de edad y cotización:

- con el sólo requisito de 40 años de cotización, independientemente de la edad del trabajador; ó
- con los requisitos de edad y cotización que se indican en la tabla siguiente:

Período	Requisitos	
	Trabajadores por cuenta ajena	Autónomos
de 1.1.08 a 30.06.09	**58 años de edad y 35 años de cotización**	**59 años de edad y 35 de cotización**
de 1.07.09 a 31.12. 10	**95 puntos con al menos 59 años de edad**: o 59 años de edad y 36 de cotización o 60 años de edad y 35 de cotización.	**96 puntos con al menos 60 años de edad:** o 60 años de edad y 36 de cotización o 61 años de edad y 35 de cotización
de 1.1. 11 a 31.12.12	**96 puntos:** o 60 años de edad y 36 de cotización o 61 años de edad y 35 de cotización	**97 puntos:** o 61 años de edad y 36 de cotización o 62 años de edad y 35 de cotización
a partir de 1.1.2013	**97 puntos:** o 61 años de edad y 36 de cotización o 62 años de edad y 35 de cotización	**98 puntos:** o 62 años de edad y 36 de cotización o 63 años de edad y 35 de cotización

El cumplimiento de todos los requisitos no comporta la automaticidad de la jubilación, ya que se ha mantenido, y extendido a los demás modalidades de pensión, el sistema denominado “de las ventanas”, por el cual el cobro efectivo de la pensión se produce, y sin derecho a atrasos, con un retraso que varía según los años de cotización y la tipología del trabajo (por cuenta ajena o autónomo.- El “calendario” es el siguiente:

Requisitos cumplidos antes del	Trabajadores por cuenta ajena		Trabajadores Autónomos	
	La pensión se abona a partir del		**La pensión se abona a partir del**	
	Con al menos 40 años de cotización	Con menos de 40 años de cotización	Con al menos 40 años de cotización	Con menos de 40 años de cotización
31 de marzo	1 de julio	1 de enero-año sucesivo	1 de octubre	1 de julio-año sucesivo
30 de junio	1 de octubre	1 de enero-año sucesivo	1 de enero-año sucesivo	1 de julio-año sucesivo
30 de septiembre	1 de enero-año sucesivo	1 de julio-año sucesivo	1 de abril-año sucesivo	1 de enero-segundo año sucesivo
31 de diciembre	1 de abril-año sucesivo	1 de julio-año sucesivo	1 de julio-año sucesivo	1 de enero-segundo año sucesivo

Pensión de jubilación

La Ley 247/2007 ha reformado también la pensión de jubilación (o vejez, según la denominación italiana), y las modificaciones no son tan mínimas como se ha querido demostrar, ya que se ha unificado la edad de jubilación en las tres tipologías (contributiva, retributiva, mixta): 65 años los varones y 60 las mujeres. Además, se ha introducido, aquí también, el sistema de las “ventanas”, por el cual la pensión se empezará a cobrar no desde el mes sucesivo al del cumplimiento de los requisitos, sino a partir del primer mes del segundo trimestre sucesivo al del cumplimiento de los requisitos; y para los autónomos el plazo es más amplio, como veremos más adelante.

En definitiva: teóricamente se ha mantenido la edad de jubilación; pero en realidad tal edad ha sido elevada en unos seis meses o más.

En cuanto a los requisitos, se mantiene lo indicado en el anterior párrafo 2, con la excepción de la edad, ya citada más arriba.

Como se ha dicho, la innovación de mayor peso es la introducción de las llamadas “ventanas”, un sistema antes vigente sólo para la pensión de antigüedad.

La prevista para la pensión de jubilación son las siguientes:

Requisitos cumplidos antes del	**La pensión se cobrará a partir del**	
	Trabajadores por cuenta ajena	*Trabajadores Autónomos*
31 de marzo	1 de julio	1 de octubre
30 de junio	1 de octubre	1 de enero-año sucesivo
30 de septiembre	1 de enero-año sucesivo	1 de abril-año sucesivo
31 de diciembre	1 de abril-año sucesivo	1 de julio-año sucesivo

El reconocimiento de los años universitarios como periodo de cotización a la seguridad social

La Ley 247//2007 ha modificado en positivo , ampliando el colectivo de beneficiarios, la posibilidad de "rescatar" los años de los estudios universitarios (o asimilados) a fin de aumentar los períodos de cotización.

Con la nueva normativa, todo ciudadano, sea o no trabajador en el momento de solicitarlo, puede pedir el "rescate" de los años (todos o parte de ellos) correspondientes a la duración legal de los estudios. Los años "rescatados" se contabilizan tanto a efectos del reconocimiento del derecho (mínimo de años de cotización) como para la determinación del importe de la pensión.
El "rescate" no es gratuito, pero además de la posibilidad de "rescatar" sólo la parte de los años de estudio, la nueva ley concede también la posibilidad de pagar lo debido en 120 plazos mensuales, sin intereses.

Las condiciones son sencillas:

- Se pueden rescatar sólo los años correspondientes a la duración legal de los estudios, y sólo si el solicitante ha conseguido el título y los años de que se trata no han sido cubiertos por cotización por trabajo efectivo.
- Los títulos conseguidos en universidades no italianas dan acceso a la posibilidad de "rescate" si son reconocidos en Italia.

Trabajos penosos y peligrosos

A partir de los primeros años 90, todas las medidas de reforma han prestado especial atención a los trabajadores que durante determinados periodos de su vida laboral hayan desarrollado trabajos de especial penosidad o peligrosidad, estableciendo reducciones de la edad de jubilación, generalmente en proporción a los años de ocupación en tales trabajos.

De hecho, sin embargo, y por una serie de razones políticas y de aplicación práctica, tales normas han carecido de una efectiva puesta en marcha.

Con la ley 247/2007, el legislador ha vuelto a conceder beneficios, siempre en términos de edad de jubilación, a favor de estos trabajadores: una reducción de 3 años, pero con un mínimo de 57 años de edad y 35 de cotización. El pleno disfrute del beneficio, pues, será posible a partir del 1 de julio de 2009, cuando la edad de jubilación para la generalidad de los trabajadores se elevará a 60 años.

La plena aplicación de la nueva regulación , de todas maneras, no es posible todavía, ya que la especificación de los trabajos “de especial peligro o penosidad”, junto con otras disposiciones de aplicación de la norma, debían haberse dictado con uno o más Decretos legislativos delegados , pero la interrupción de la legislatura no ha permitido respetar el plazo legal, por lo que será el nuevo Gobierno quien deberá dictar tales disposiciones.

Perspectivas de la reforma

Las últimas modificaciones han moderado la elevación de la edad de jubilación y han aplazado, pero convirtiéndola en semiautomática, la revisión de los coeficientes de transformación. En definitiva, una reforma que ha suavizado los aspectos más radicales de la anterior, pero que ha reducido sensiblemente los “ahorros” previstos por aquella y no ha resuelto algunos de los problemas pendientes.

Las elecciones de abril 2008 han vuelto a cambiar la mayoría de gobierno, y el nuevo Ministro de Trabajo ha querido subrayar, desde sus primeras intervenciones, que no tenía intención alguna de volver a “reformar la reforma” desmantelando las innovaciones de su antecesor, pero sí quería proceder a algunos ajustes, y no con resoluciones o iniciativas autónomas, sino concertadas con los agentes sociales en una mesa negociadora que, ha precisado, sería convocada después del verano, para que lo acordado entre en vigor, a ser posible, a partir del 1.1.2009.

Teniendo en cuenta las declaraciones del Ministro, el diálogo debería centrarse sobre los temas siguientes:

- revisión de los criterios para la admisión a los beneficios previstos para los trabajadores empleados en tareas de especial peligro o penosidad.

- reconsiderar la posibilidad de elevar, lenta y gradualmente, la edad de jubilación de las mujeres (hoy: 60 años). Con esta medida no sólo se superaría la que el Tribunal Europeo considera “una discriminación” (los hombres se jubilan a los 65 años), sino que se liberarían recursos que permitirían ampliar y mejorar la tutela de las mujeres trabajadoras, dándoles “mayores posibilidades de conciliar trabajo y familia” y sosteniendo la natalidad y la infancia.

- anticipar al 1.1.2009 la aplicación de los nuevos, y menos generosos, coeficientes de transformación de las cotizaciones en pensión (sistema de cálculo contributivo).

- nuevas medidas para incentivar la pensión complementaria, que sigue teniendo escaso atractivo entre los trabajadores.

- simplificar el panorama de las entidades gestoras de los seguros sociales obligatorios, pero abandonando la hipótesis de crear el llamado “Super-Inps”, que debía unir tres organismos que tienen “misiones diferentes (INPS, previsión en el sector privado; INPDAP, previsión en el sector público; e INAIL, seguro contra los accidentes de trabajo). La nueva hipótesis se centraría en la unificación de los organismos menores hoy existentes, como el IPSEMA (trabajadores del mar), IPOST (trabajadores de correos), ENPALS (espectáculo); y otros

AREA DE MERCADO DE TRABAJO

EMPLEO/DESEMPLEO

ALEMANIA

LA TASA DE DESEMPLEO MÁS BAJA DE LOS ÚLTIMOS 16 AÑOS

El desempleo siguió bajando en junio hasta los 3.160.000, es decir 123.000 menos en comparación con el mes anterior y de 528.000 en comparación interanual, evolución normal en esta época del año y similar a la registrada en los tres años anteriores. La tasa de desempleo según los criterios de la OIT es del 7,2%..

Según la Oficina Federal de Estadística los activos aumentaron de abril a mayo hasta 40.270.000, lo que supone un incremento de 155.000 y de 618.000 en comparación interanual. Los puestos de trabajo sujetos a cotización a la Seguridad Social ascendieron a 618.000, un subida interanual de 602.000. Más de la mitad de estos puestos de trabajo de nueva creación son a jornada completa.

Por sectores destacan los servicios que aumentaron un 6 % sus puestos de trabajo (215.000), mientras que algunos sectores mantienen un tendencia negativa: banca y seguros (-0,9%), construcción (-0,7%) y administraciones públicas (-0,5%).

En lo referente a la oferta de puestos de trabajo, en junio la Agencia Federal de Empleo disponía de 596.000 ofertas, 17.000 más que el mes anterior pero 52.000 menos en comparación interanual.

La Oficina Federal de Estadística señala que, si bien se ha ralentizado algo la dinámica de creación de empleo, resulta imposible determinar si se trata de un debilitamiento general del mercado laboral o si por el contrario las condiciones climáticas extraordinariamente positivas del pasado invierno han incidido negativamente en la evolución de los siguientes meses.

El ministro Federal de Trabajo y Asuntos Sociales Olaf Scholz afirma que estas cifras confirman el objetivo de lograr el pleno empleo y hace especial hincapie en la importancia de mejorar la eficacia del Servicio Público de Empleo y, en especial, de los orientadores. Asimismo señala la centralidad de la formación para combatir el desempleo. A este respecto el Ministro destaca las medidas encaminadas a facilitar el acceso de los trabajadores a la universidad

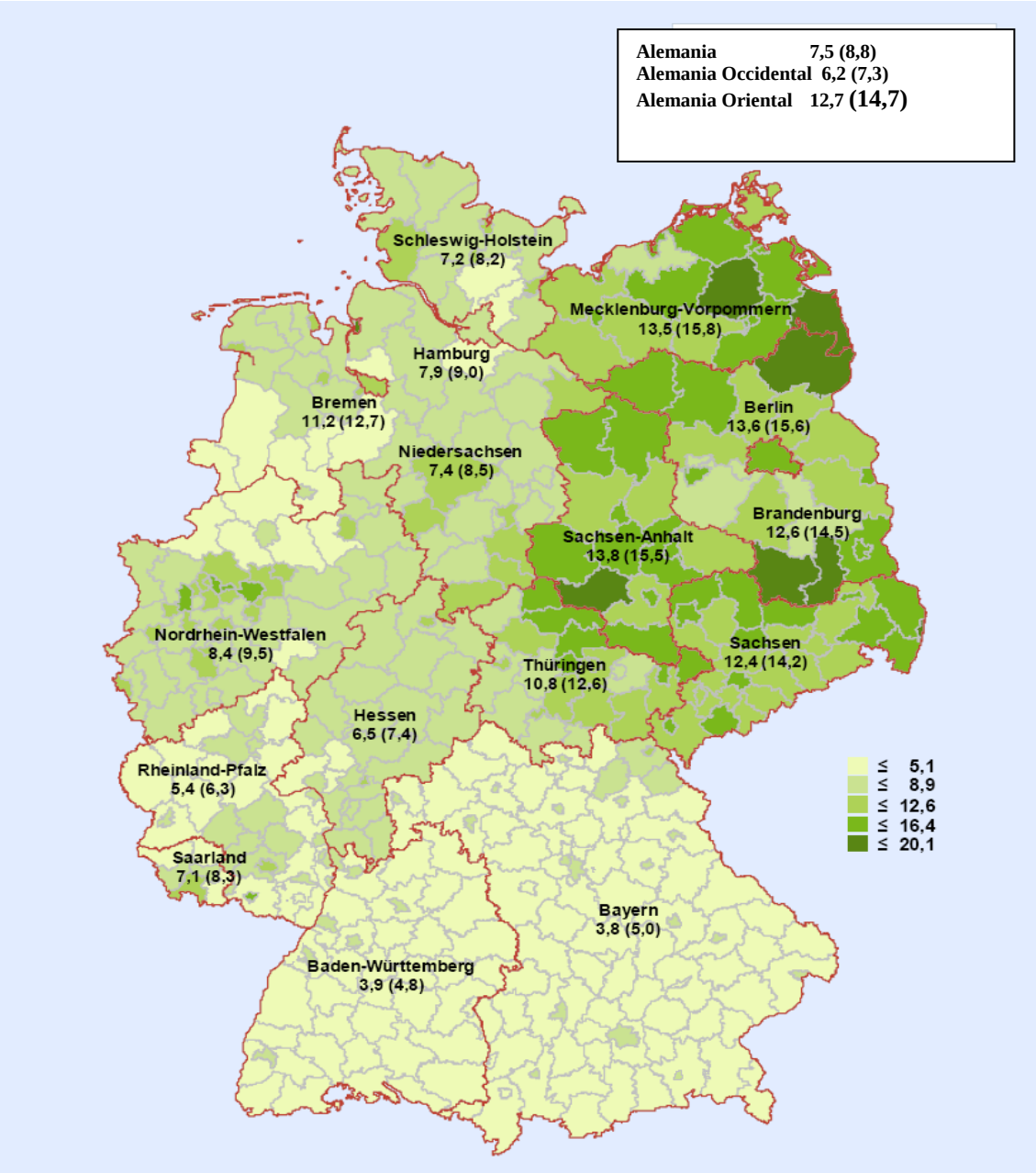
La oposición parlamentaria insta al Gobierno a incrementar sus esfuerzos a la vista de un posible estancamiento económico. La Izquierda señala que la tasa de desempleo en Alemania Oriental sigue siendo el doble de la otra parte y reclama la introducción de una salario mínimo y un programa de inversión estatal. Los Verdes insisten en que los desempleados de larga duración apenas se han beneficiado de la buena marcha del mercado laboral y que aumenta el número de personas que necesitan la prestación no contributiva para complementar salarios especialmente bajos.

A raíz de la publicación de estas cifras ha vuelto a desatarse el debate sobre una nueva reducción de la cuota al seguro de desempleo que en la actualidad se sitúa en el 3,3%. Destacados representantes conservadores exigen reducirla al 2,8%, el Presidente de la Agencia Federal de Empleo manifiesta que, siempre y cuando se mantenga la dinámica actual, este organismo podría acumular hasta 2012 una reserva de hasta 11.000 millones de euros, y sería entonces cuando cabría introducir una reducción de la cuota y no antes.

La Federación Alemana de Sindicatos advierte del peligro que encierra una bajada del tipo de intereses por parte del Banco Central Europeo, decisión que en su opinión podría destruir cientos de miles de puestos de trabajo. Asimismo señalan que más de 1.100.000 no aparecen en el registro de desempleo por ejercer un puesto de trabajo de poca importancia o estar integrados en medidas de cualificación y que, por otra parte, más de 700.000 trabajadores no se han registrado como demandantes de empleo por no tener derecho a prestaciones.

En cuanto a la evolución económica en el futuro próximo hay que constatar que existe una considerable diversidad de opiniones. Algunos expertos en la materia se muestran escépticos acerca de la probabilidad de que la creación de puestos de trabajo pueda mantener este ritmo y coinciden en señalar que probablemente ya se ha sobrepasado el punto álgido. Así por ejemplo el economista jefe del Deutsche Bank, Norbert Walter, cree que este año el crecimiento del PIB podría situarse en un 1%. A diferencia de Walter, el renombrado Instituto Alemán para la Investigación Económica (DIW) pronostica que se mantendrá la actual coyuntura. Para el año en curso prevé un crecimiento del PIB del 2,7% y para 2009 del 1,2%. Tampoco hay coincidencia en lo que se refiere a la evolución del mercado de trabajo. Mientras que algunos especialistas no descartan la posibilidad de que en los próximos meses la cifra de desempleados pueda situarse por debajo de los tres millones, otros advierten de que por regla general un empeoramiento de la coyuntura económica tarda aproximadamente medio año hasta impactar en las cifras del empleo.

La tasa de desempleo en Alemania, junio 2008
entre paréntesis 2007



Junio

Característica	2008				Cambios respecto al mes correspondiente del año anterior (Cuota de desempleo: valores del año anterior)			
					Junio		Mayo	Abril
	Junio	Mayo	Abril	Marzo	cifras absolutas	%	%	%
POBLACIÓN ACTIVA (promedio mensual)	….	40.192.000	40.112.000	39.925.000	….	….		1,6
Empleados cotizantes a Seg. Social	….		27.341.700	27.234.700	….	….	….	
DESEMPLEADOS								
- Total	3.159.811	3.283.279	3.413.921	3.507.436	-527.704	-14,3	-13,9	-14,1
de ellos: mujeres 49,1 %	1.564.794	1.611.365	1.659.502	1.681.565	-281.727	-15,3	-14,9	-15,1
hombres 50,5 %	1.595.005	1.671.907	1.754.415	1.825.864	-245.960	-13,4	-12,8	-13,2
jóvenes <25 años 9,6 %	304.022	315.848	338.929	363.801	-62.331	-17,0	-16,1	-15,9
de ellos: <20 años 1,8 %	55.615	57.075	61.065	66.613	-14.073	-20,2	-19,4	-18,6
personas ≥ 50 años 26,7 %	845.088	872.202	895.345	903.746	-139.008	-14,1	-14,3	-15,3
de ellos: : ≥ 55 años 13,3 %	419.590	427.225	432.275	429.045	-57.318	-12,0	-13,6	-16,0
extranjeros 15,4 %	486.988	500.855	514.396	521.786	-65.106	-11,8	-11,7	-12,0
CUOTA DE DESEMPLEO								
- en rel. con la población civil activa	7,5	7,8	8,1	8,4	8,8		9,1	9,5
- en rel. con la población civil asalariada	8,5	8,8	9,1	9,4	9,9		10,2	10,7
Hombres	8,2	8,6	9,0	9,4	9,9		9,9	10,4
Mujeres	8,7	9,0	9,2	9,3	10,2		10,5	10,9
Personas menores de 25 años	6,4	6,6	7,1	7,6	7,7		7,9	8,4
de ellos: menores de 20 años	3,6	3,7	3,9	4,3	4,5		4,5	4,8
Extranjeros	17,8	18,3	18,6	18,9	20,0		20,5	21,2
PERCEPTORES DE PRESTACIONES								
- Prestación contributiva por desempleo	797,469	847.551	942.555	1.038.623	-201.263	-20,2	-19,5	16,8
- Prestación por desempleo II	5.085.095	5.126.333	5.156.796	5.157.824	-253.285	-4,8	-4,4	-4,5
- Ayuda social	1.909.287	1.928.857	1.936.430	1.935.551	-61.703	-3,1	-2,7	-2,7
OFERTAS DE EMPLEO NOTIFICADAS								
- Nuevas / mes	255.517	240.389	220.099	237.355	9.346	3,8	2,0	-19,7
de ellas: no subvencionadas	187.071	178.078	155.590	169.991	-3.046	-1,6	-1,3	-18,7
- Nuevas desde principio de año	1.373.515	1.117.998	877.609	481.700	-126.379	-8,4	-10,8	-13,8
de ellas: no subvencionadas	1.002.439	815.368	637.290	481.700	-91.350	-8,4	-9,8	-11,9
- Total de ofertas	596.269	579.180	592.168	587.728	-51.827	-8,0	-9,9	-9,1
de ellas: no subvencionadas	420.764	401.787	399.236	395.834	-43.002	-9,3	-11,9	-11,7
De ocupación inmediata	518.713	515.004	527.429	503.564	-57.027	-9,9	-10,4	-10,3
PARTICIPANTES EN MEDIDAS SELECTAS DE LA POLÍTICA ACTIVA DE MERCADO LABORAL								
- Total		...	1.532.595	1.498.205	x	x	x	-27
de ellos: cualificación	249.452	244.299	254.787	248.198	20.840	9,1	2,7	7,4
Asesor. profesional y fomento a la FP	...	...	309.228	312.539	x	x	-2,0	-1,5
Prestaciones de apoyo al empleo	362.880	360.050	355.053	348.051	-35.533	-8,9	-9,3	-9,4
Medidas de creación de empleo	359.469	348.101	338.996	326.341	-14.653	-3,9	-7,3	-8,1
EVOLUCIÓN DESESTACIONALIZADA	Junio 08	Mayo 08	Abril 08	Marzo 08	Febrero 08	Enero 08	Diciembre 07	Noviembre 07
	Variación frente al mes anterior							
Población activa	...	3.000	23.000	51.000	58.000	89.000	62.000	66.000
Ocupados sujetos a seguridad social	...	...	13.000	44.000	63.000	123.000	79.000	24.000
Desempleados	-38.000	2.000	-5.000	-47.000	-67.000	-87.000	-70.000	-52.000
Ofertas notificadas (con puestos de trabajo subvencionados)	10.000	-5.000	-7.000	-3.000	-2.000	-18.000	-4.000	-1.000
Puestos de trabajo no subvencionados	11.000		-4.000	-6.000	-11.000	-20.000	-8.000	-3.000
de estos: ordinarios	2.000	-1.000	-4.000		-1.000	-8.000	-1.000	-1.000
Cuota de desempleo en rel. con el total de la población civil activa	7,9	7,9	7,9	8,0	8,2	8,4	8,5	8,7
Cuota de desempleo según la OIT	.	7,4	7,4	7,4	7,6	7,7	7,9	8,1

BELGICA

INFORME SOBRE EL PARO EN BELGICA / MAYO 2008

A finales de mayo había un total de 469.357 trabajadores parados (demandantes de empleo desocupados). Tanto en términos mensuales como anuales, supone un descenso de 20.886 (4,2%) y 41.681 (8,1%) personas respectivamente.

En el mes de referencia, la tasa de paro -con relación a la población activa al 30.6.2004- ha sido de 9,9% (11,6% para las mujeres y 8,5% para los hombres).

A nivel regional y en términos mensuales, el paro ha bajado en las tres regiones del país. Lo hizo en mayor medida en Valonía, con 10.916 personas menos (4,5%), seguida por Flandes con 8.611 personas (5,3%) y Bruselas con 1.359 personas (1,4%).

La variación por grupos y sexos refleja, con respecto al mes de abril 2008, que el colectivo de los jóvenes demandantes de empleo desocupados menores de 25 años ha disminuido en 9.217 personas (9,8%); él de los demandantes de larga duración en 4.764 personas (2,3%) y, él de los jóvenes demandantes de empleo en periodo de espera en 7.395 personas (23,8%).

En el reparto por nacionalidades, el desempleo ha descendido en los colectivos de los nacionales en 18.190 personas (4,4%), ciudadanos UE en 1.131 personas (2,8%), españoles en 111 personas (3,4%) y extranjeros fuera UE en 1.565 personas (3,6%).

Cuadro 1. Bélgica. Estadísticas del paro completo (demandantes de empleo desocupados) - Mayo 2008

Serie anual	TOTAL PAÍS			REGIÓN FLAMENCA			REGIÓN VALONA			REGIÓN BRUSELAS-CAPITAL		
	Ambos sexos	Varones	Mujeres	Ambos sexos	Varones	Mujeres	Ambos sexos	Varones	Mujeres	Ambos sexos	Varones	Mujeres
Año 2008												
Enero	516.922	248.541	268.381	169.701	80.651	89.050	253.376	119.773	133.603	93.845	48.117	45.728
Febrero	507.561	245.039	262.522	164.182	78.192	85.990	251.846	119.639	132.207	91.533	47.208	44.325
Marzo	492.622	237.080	255.542	161.914	76.844	85.070	239.494	113.006	126.488	91.214	47.230	43.984
Abril	490.243	237.085	253.158	159.612	76.335	83.277	239.709	113.776	125.933	90.922	46.974	43.922
Mayo	469.357	225.554	243.803	151.001	71.415	79.586	228.793	107.866	120.927	89.563	46.273	43.290
Año 2007												
Enero	560.576	269.034	291.542	194.581	90.999	103.582	272.630	130.369	142.261	93.365	47.666	45.699
Febrero	548.854	264.176	284.678	185.686	86.622	99.064	270.287	129.852	140.435	92.881	47.702	45.179
Marzo	531.673	255.198	276.475	178.106	83.117	94.989	260.447	124.278	136.169	93.120	47.803	45.317
Abril	525.919	253.353	272.566	172.608	80.367	92.241	262.248	126.141	136.107	91.063	46.845	44.218
Mayo	511.038	246.057	264.981	167.302	77.550	89.752	252.806	121.743	131.063	90.930	46.764	44.166
Junio	498.662	235.372	263.290	168.053	77.443	90.610	238.663	110.898	127.765	91.946	47.031	44.915
Julio	555.362	258.556	296.806	202.300	92.844	109.456	258.438	117.707	140.731	94.624	48.005	46.619
Agosto	564.591	260.993	303.598	202.388	92.175	110.388	266.719	120.738	145.981	95.484	48.080	47.404
Septiembre	541.657	254.663	286.994	182.516	84.822	97.694	263.279	121.445	141.834	95.862	48.396	47.466
Octubre	527.070	250.643	276.427	173.476	81.632	91.844	258.064	120.439	137.625	95.530	48.572	46.958
Noviembre	509.846	243.422	266.424	166.444	78.872	87.572	248.828	116.313	132.515	94.574	48.237	46.337
Diciembre	514.258	247.105	267.153	171.297	81.485	89.812	248.284	117.173	131.111	94.677	48.447	46.230
Diciembre/2006	557.274	265.861	291.413	194.596	90.276	104.320	269.022	127.947	141.075	93.656	47.638	46.018
Junio/2006	572.942	271.311	301.631	211.457	98.305	113.152	265.905	124.379	141.526	95.580	48.627	46.953
Enero/2006	593.408	280.190	313.218	219.277	101.993	117.284	276.444	128.836	147.608	97.687	49.361	48.326
Diciembre/2005	597.141	282.656	314.485	231.805			268.227			97.109		
Junio/2005	569.028	264.993	304.035	219.452			257.477			92.099		
Enero/2005	590.865	277.128	313.737	235.243	108.928	122.877	263.937	124.272	143.955	91.685	49.456	47.653

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

Cuadro 2. Bélgica. Evolución de la tasa de paro - Mayo 2008

Serie anual	TOTAL PAÍS			REGIÓN FLAMENCA			REGIÓN VALONA			REGIÓN BRUSELAS-CAPITAL		
	Ambos sexos	Varones	Mujeres	Ambos sexos	Varones	Mujeres	Ambos sexos	Varones	Mujeres	Ambos sexos	Varones	Mujeres
Año 2008												
Enero	10,9	9,4	12,7	6,0	5,1	7,2	17,0	14,5	20,2	20,5	19,2	22,1
Febrero	10,7	9,2	12,5	5,8	5,0	6,9	16,9	14,5	20,0	20,0	18,8	21,4
Marzo	10,3	8,9	12,1	5,8	4,9	6,9	16,1	13,7	19,1	19,9	18,8	21,2
Abril	10,3	8,9	12,0	5,7	4,8	6,7	16,1	13,7	19,0	19,8	18,7	21,2
Mayo	9,9	8,5	11,6	5,4	4,5	6,4	15,4	13,0	18,3	19,5	18,4	20,9
Año 2007												
Enero	11,8	10,1	13,8	6,9	5,8	8,4	18,3	15,7	21,5	20,4	19,0	22,0
Febrero	11,5	9,9	13,5	6,6	5,5	8,0	18,1	15,7	21,2	20,3	19,0	21,8
Marzo	11,2	9,6	13,1	6,3	5,3	7,7	17,5	15,0	20,6	20,3	19,0	21,9
Abril	11,0	9,5	12,9	6,1	5,1	7,5	17,6	15,2	20,5	19,9	18,7	21,3
Mayo	10,7	9,3	12,6	5,9	4,9	7,3	17,0	14,7	19,8	19,8	18,6	21,3
Junio	10,5	8,9	12,5	6,0	4,9	7,3	16,0	13,4	19,3	20,1	18,7	21,7
Julio	11,7	9,7	14,1	7,2	5,9	8,8	17,3	14,2	21,2	20,6	19,1	22,5
Agosto	11,9	9,8	14,4	7,2	5,8	8,9	17,9	14,6	22,0	20,8	19,1	22,9
Septiembre	11,4	9,6	13,6	6,5	5,4	7,9	17,7	14,7	21,4	20,9	19,3	22,9
Octubre	11,1	9,4	13,1	6,2	5,2	7,4	17,3	14,5	20,8	20,8	19,3	22,6
Noviembre	10,7	9,2	12,6	5,9	5,0	7,1	16,7	14,1	20,0	20,6	19,2	22,3
Diciembre	10,8	9,3	12,7	6,1	5,2	7,3	16,7	14,2	19,8	20,7	19,3	22,3
Año 2006												
Enero	12,5	10,6	14,9	7,8	6,5	9,5	18,5	15,6	22,3	21,3	19,7	23,3
Febrero	12,4	10,6	14,7	7,8	6,5	9,4	18,3	15,4	21,9	21,5	20,0	23,3
Marzo	12,2	10,4	14,4	7,6	6,3	9,1	18,0	15,3	21,4	21,5	20,1	23,2
Abril	12,1	10,4	14,2	7,6	6,4	9,1	17,7	15,0	21,0	20,9	19,6	22,6
Mayo	12,0	10,3	14,2	7,5	6,3	9,0	17,7	15,0	21,0	21,4	20,1	23,0
Junio	12,0	10,2	14,3	7,5	6,2	9,1	17,8	15,0	21,4	20,8	19,4	22,6
Julio	13,0	10,9	15,6	8,5	7,0	10,5	18,9	15,7	22,9	21,3	19,7	23,3
Agosto	13,1	10,9	15,9	8,6	6,9	10,6	19,3	16,0	23,4	21,3	19,5	23,5
Septiembre	13,0	11,0	15,5	8,2	6,8	10,0	19,4	16,3	23,3	21,8	20,2	23,8
Octubre	12,3	10,5	14,7	7,4	6,1	9,1	18,9	16,0	22,4	21,3	19,7	23,2
Noviembre	11,9	10,2	14,0	7,0	5,8	8,6	18,4	15,7	21,7	20,5	19,1	22,2
Diciembre	11,7	10,0	13,8	6,9	5,7	8,4	18,1	15,5	21,3	20,4	19,0	22,2
Enero/**2005**	12,4	10,4	14,9	8,4			17,7			20,0		
Junio/**2005**	11,9	10,0	14,4	7,8			17,3			20,1		
Diciembre/**2005**	12,5	10,6	14,9	8,2	6,9	9,9	18,0	6,0	10,6	21,2	19,7	23,0

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

Cuadro 3. Bélgica. Paro completo. Variación, respecto a períodos anteriores por regiones y sexo.- Mayo 2008

TOTAL	DATO MENSUAL MAYO 2008	VARIACIONES			
		Respecto al mes anterior		Respecto al mismo mes del año anterior	
		Absoluta	Relativa	Absoluta	Relativa
	469.357	-20.886	-4,2	-41.681	-8,1
POR SEXO					
Varones	225.554	-11.531	-4,8	-20.503	-8,3
Mujeres	243.803	-9.355	-3,6	-21.178	-7,9
POR REGIONES					
FLANDES					
Ambos sexos	151.001	-8.611	-5,3	-16.301	-9,7
Varones	71.415	-4.920	-6,4	-6.135	-7,9
Mujeres	79.586	-3.691	-4,4	-10.166	-11,3
VALONIA					
Ambos sexos	228.793	-10.916	-4,5	-24.013	-9,4
Varones	107.866	-5.910	-5,1	-13.877	-11,3
Mujeres	120.927	-5.006	-3,9	-10.136	-7,7
BRUSELAS					
Ambos sexos	89.563	-1.359	-1,4	-1.367	-1,5
Varones	46.273	-701	-1,4	-491	-1,0
Mujeres	43.290	-658	-1,4	-876	-1,9

Fuente : Oficina Nacional de Empleo Belga (Onem)

Cuadro 4. Bélgica. Paro completo. Variación con respecto a períodos anteriores por grupos y sexos.- Mayo 2008

	DATO MENSUAL Mayo 2008		VARIACIONES							
			RESPECTO AL MES ANTERIOR				RESPECTO AL MISMO MES DEL AÑO ANTERIOR			
			Absoluta		Relativa		Absoluta		Relativa	
Demandantes de empleo desocupados (DEI)	469.357		-20.886		-4,2%		-41.681		-8,1%	
Jóvenes demandantes de empleo desocupados (DEI) menores de 25 años:	84.031		-9.217		-9,8%		-10.511		-11,1%	
	H 42.401	M 41.630	-5.290	-3.927	-11,0%	-8,6%	-5.889	-4.622	-12,1%	-9,9%
Demandantes de empleo de larga duración (2 años y más)	195.771		-4.764		-2,3%		-21.644		-9,9%	
	H 91.754	M 104.017	-2.499	-2.247	-2,6%	-2,1%	-8.842	-12.802	-8,7%	-10,9%
Jóvenes demandantes de empleo en periodo de espera	23.558		-7.395		-23,8%		-430		-1,7%	
	H 12.215	M 11.343	-3.882	-3.513	-24,1%	-23,6%	-470	40	-3,7%	0,3%

Fuente : Oficina Nacional de Empleo Belga (Onem)

Cuadro 5. Bélgica. Paro completo. Reparto por nacionalidades.- Mayo 2008

Serie anual	Total general	Belgas	% s/ total	Ciudadanos UE	% s/ total	Españoles	% s/ total	% sobre ciudadanos UE parados	Extranjeros fuera UE	% s/ total
Año 2008										
Enero	516.922	431.660	83,5	41.226	7,9	3.232	0,6	7,8	44.036	8,5
Febrero	507.561	423.155	83,3	40.907	8,0	3.246	0,6	7,9	43.499	8,5
Marzo	492.622	409.812	83,1	39.921	8,1	3.163	0,6	7,9	42.889	8,7
Abril	490.243	407.203	83,0	39.875	8,1	3.177	0,6	7,9	43.165	8,8
Mayo	469.357	389.013	82,8	38.744	8,2	3.066	0,6	7,9	41.600	8,8
Año 2007										
Enero	560.576	469.401	83,7	44.774	7,9	3.390	0,6	7,5	46.401	8,2
Febrero	548.854	458.513	83,5	44.184	8,0	3.383	0,6	7,6	46.157	8,4
Marzo	531.673	442.710	83,2	43.181	8,1	3.364	0,6	7,7	45.782	8,6
Abril	525.919	437.795	83,2	42.987	8,1	3.367	0,6	7,8	45.137	8,5
Mayo	511.038	424.953	83,1	42.107	8,2	3.329	0,6	7,9	43.978	8,6
Junio	498.662	414.703	83,1	40.485	8,1	3.234	0,6	7,9	43.474	8,7
Julio	555.362	467.919	84,2	42.433	7,6	3.392	0,6	7,9	45.010	8,1
Agosto	564.591	476.689	84,4	42.822	7,5	3.368	0,5	7,8	45.080	7,9
Septiembre	541.657	455.927	84,1	41.741	7,7	3.318	0,6	7,9	41.741	7,7
Octubre	527.070	441.778	83,8	41.371	7,8	3.265	0,6	7,8	43.921	8,3
Noviembre	509.846	426.078	83,5	40.444	7,9	3.200	0,6	7,9	43.324	8,4
Diciembre	514.258	430.635	83,7	40.649	7,9	3.221	0,6	7,9	42.974	8,3
Año 2006										
Enero	593.408	492.032	82,9	46.486	7,8	3.612	0,6	7,7	54.890	9,2
Febrero	590.072	489.366	82,9	46.629	7,9	3.626	0,6	7,7	54.077	9,1
Marzo	579.799	480.544	82,8	46.292	7,9	3.601	0,6	7,7	52.963	9,1
Abril	574.205	475.863	82,8	45.604	7,9	3.507	0,6	7,6	52.738	9,1
Mayo	572.775	474.538	82,8	45.693	7,9	3.518	0,6	7,6	52.544	9,1
Junio	572.942	476.562	83,1	45.294	7,9	3.533	0,6	7,8	51.086	8,9
Julio	568.331	521.889	84,2	46.442	7,4	3.660	0,5	7,8	51.236	8,2
Agosto	625.809	529.212	84,5	46.466	7,4	3.634	0,5	7,8	50.131	8,0
Septiembre	619.916	523.196	84,3	46.465	7,4	3.607	0,5	7,7	50.255	8,1
Octubre	587.625	494.285	84,1	44.955	7,6	3.504	0,5	7,7	48.385	8,2
Noviembre	565.742	474.678	83,9	43.952	7,7	3.431	0,6	7,8	47.112	8,3
Diciembre	557.274	467.834	83,9	43.400	7,7	3.393	0,6	7,8	46.040	8,2

Fuente : Oficina Nacional de Empleo Belga (Onem)

Cuadro 6. Bélgica. Parados completos españoles. Mayo 2008

	DATO MENSUAL	VARIACIONES			
		Respecto al mes anterior		Respecto a marzo 2007	
	Mayo 2008	Absoluta	Relativa	Absoluta	Relativa
Total ambos sexos	3.066	-111	-3,4%	-263	-7,9%
Varones					
- Jóvenes en periodo de espera	1.593	-57	-3,4%	-92	-5,4%
	36	-8			
- Otros	1.557	-49			
Mujeres	1.473	-54			
- Jóvenes en periodo espera	35	-12	-3,5	-171	-10,4%
- Otros	1.438	-42			

Fuente : Oficina Nacional de Empleo Belga (Onem)

INFORME ANUAL DEL CONSEJO SUPERIOR DE EMPLEO SOBRE EL MERCADO DE TRABAJO[1]

El Consejo Superior de Empleo (CSE) ha publicado su informe anual sobre la situación actual del mercado de trabajo en Bélgica. A continuación se hace una síntesis de las conclusiones del citado informe así como de las recomendaciones que al respecto hace el CSE.

Durante los 4 últimos años, la regularidad con la que creció la economía belga permitió crear más de 200.000 empleos, la mayoría de ellos en empresas comerciales. En la creación de este empleo también han intervenido otros factores como el sistema de los cheques servicios (fomento de empleos para los servicios de proximidad), la reducción de la cargas sobre el empleo y el aumento de los efectivos en los servicios no mercantiles.

[1] Fte.: Informe anual 2008 del Consejo Superior de Empleo

La progresión del empleo belga superó la de Europa pero, coincidiendo con el incremento de la población apta para el mercado de empleo (15-64 años), la tasa de empleo belga no logró equipararse con la europea. La coyuntura del pasado 2007 permitió crear 74.000 puestos de trabajo. Las previsiones para el 2008 son algo más bajas contando con una creación de empleo que debería oscilar en torno a los 57.000 puestos que, principalmente, serían en el sector privado.

Durante el citado ejercicio cabe reflejar que, el desempleo disminuyó ligeramente a pesar de la dificultad con la que se enfrentaron las empresas para encontrar personal cualificado. En el 2007 fueron 56.000 personas las que reintegraron el mercado activo. Para 2008, se prevé que sean unas 20.000 personas las que reintegren el mercado activo de empleo. Según los datos anteriores, la tasa de paro armonizada en este 2008 debería situarse en un 7% de la población activa.

Refiriéndose al colectivo de los desempleados mayores, el CSE índica que, pese a la fructuosa evolución coyuntural habida, el número de estos demandantes de empleo ha seguido creciendo en el 2007 y que las medidas para que siguiesen disponibles para el mercado de empleo se debe al incremento de este colectivo.

El informe refleja que, en los planes de apoyo, está excesivamente representado el colectivo de los jóvenes desempleados (menores de 30 años).

Según datos del CSE, 45.000 ofertas de empleo no encontraron candidato en 2007, (37.000 en Flandes, 6100 en Valonia y 2300 en Bruselas). Las cifras indicadas reflejan tan sólo una parte del panorama real sobre la escasez de mano de obra ya que, más concretamente, Flandes tuvo 141.000 puestos catalogados como críticos, es decir de difícil cobertura. Cifra que representa el 50% del total de las ofertas de empleo del Norte del país y que, con respecto al ejercicio anterior, acusó una subida de un 40%. En Valonia los puestos críticos sumaron, en 2007, 35.000 unidades y 4.000 en Bruselas.

Sugerencias y posiciones del CSE

Refiriéndose al sistema de los cheques servicio, el CSE manifiesta, como ya lo hizo en múltiples ocasiones, su postura favorable, al igual que para otras medidas más estructurales que, según él, cumplen con los tres objetivos siguientes: cubrir necesidades reales, ayudar a personas poco cualificadas a reintegrarse en el mercado de empleo y regularizar el trabajo ilegal. El CSE índica que, el incremento aplicado al coste de los cheques, a partir del pasado mes de mayo, era vital para la continuidad del sistema. En cuanto a la extensión del sistema a otras actividades, el CSE opina que no debe realizarse precipitadamente y que, previamente, conviene realizar un estudio sobre los parámetros y consecuencias económicas que pudiese acarrear.

Aludiendo a los demandantes de empleo mayores desocupados, el CSE índica que el incremento de este colectivo no provoca una situación irremediable pero que sí requiere un cambio de mentalidad y

forma de pensar tanto de los trabajadores como de los empresarios. Para ello indica que, aprovechando la negociación del acuerdo interprofesional para el sector privado, que tendrá lugar en el próximo otoño, se podría incluir este tema como uno de los ejes principales de la negociación. El Consejo hace, igualmente, un llamamiento general a todos los empresarios del sector privado y público para que, a través de sus políticas de personal y formaciones adaptadas, protejan la ocupación del colectivo de los mayores. Con estas sugerencias, según el CSE, el factor de la edad podría integrarse como un índice más en la relación de puntos que gestionan las carreras profesionales (adaptación de las condiciones de trabajo, cambio de las funciones de los trabajadores durante la carrera profesional, más formación profesional continúa, etc.).

El CSE también apunta que los interlocutores sociales tienen que respetar el compromiso contraído con la firma del acuerdo interprofesional 2007/2008 y que consiste en pactar, antes de principios de 2009, convenios que eliminen progresivamente los baremos que, directa o indirectamente, hacen referencia a la edad. También indica que conviene alinear los salarios con la formación, experiencia y productividad. Refiriéndose al sector público afirma que, para que prevalezca la competencia y la experiencia, deben revisarse las condiciones de selección y remuneración. Por último, opina que el plan de apoyo y seguimiento de los demandantes de empleo mayores de 50 años debe adaptarse, aunque sea de forma escalonada, a las necesidades específicas de estos trabajadores ya que, tanto el seguimiento como el apoyo, constituyen los dos pilares principales del plan.

En cuanto a la reducción del plazo para proceder al control de los desempleados, el Consejo revela su postura favorable, indicando que la medida se ajusta más a la política de los Servicios públicos de empleo, es decir, hacerse cargo cuanto antes de los desempleados y, principalmente, de los más jóvenes. Para impedir problemas de pobreza, el Consejo opina que esta medida tiene que ir, sin embargo, acompañada por una amplia información sobre las sanciones previstas.

La cobertura de los puestos de trabajo que no encuentran candidato puede, según el CSE, resolverse parcialmente con la emigración económica. Bajo su punto de vista, la alternativa no soluciona totalmente el problema ni en términos de cobertura ni de estabilidad**.** Incentivar a los talentos extranjeros ha sido uno de los fenómenos encaminados en el pasado 2007 ya que se concedieron 39.000 permisos de trabajo temporales (B), de los que 26.000 fueron motivados para la cobertura de puestos vacantes difíciles de cubrir. Prácticamente todos estos permisos han ido a parar a la Región flamenca. El CSE opina que el mercado de empleo debe abrirse a todos los países de la UE, desapareciendo las restricciones impuestas a los nuevos adherentes.

El cuadro siguiente refleja la tasa de empleo armonizada del país así como las regionales y UE-27 durante el 2007

	UE-27	Bélgica	Flandes	Valonía	Bruselas
Total	**65,4**	**62,0**	**66,1**	**57,0**	**54,8**
Poco cualificados	48,6	40,5	44,5	35,8	34,3
Mujeres	58,3	55,3	59,8	49,6	48,3
15-24 años	37,2	27,5	31,5	23,1	19,6
55-64 años	44,7	34,4	34,2	33,6	38,3
Extranjeros fuera UE	58,4	38,2	42,0	32,1	37,5

DINAMARCA

CONTINÚA EL DESCENSO DE LA TASA DE DESEMPLEO[2]

El desempleo descendió adicionalmente en 2.200 personas durante el mes de mayo de 2008 y ahora se sitúa en 47.500 parados, equivalente e una tasa del 1,7% de la población activa.

Esto significa una reducción del 72%, es decir de 122.400 parados, desde su tope en diciembre de 2003 con 169.900 parados y una tasa del 6,1%.

El empleo aumentó en 16.900 personas del cuarto trimestre de 2007 al primer trimestre de 2008, situándose en 2.336.700 personas en jornada completa. El sector privado ha registrado un aumento del 1,2%, mientras que en el sector público ha habido un descenso del 0,2%.

La industria, que ha tenido una gran demanda de mano de obra, ha registrado un descenso del empleo del orden de 14.600 trabajadores desde finales del 2003, mientras que en el sector de servicios el aumento del empleo ha sido de 114.700 personas.

En la mayoría de los casos, las empresas no han tenido alternativas a efectos de contrataciones, debido a las grandes dificultades en conseguir mano de obra cualificada y esto ha favorecido a las personas en mayor desventaja, según el economista de los empresarios de la industria, Jens Brendstrup

Por otra parte, el economista del Consejo Económico del Movimiento Sindical, Frederik I. Pedersen, subraya que el sector privado de servicios y el sector público en general son los pioneros en integrar a los grupos marginados.

Gran parte de la industria de producción ha sido trasladada y, como consecuencia de esto, no ha registrado la misma demanda que las empresas de servicios dónde se han contratado a la mayoría de los 32.000 beneficiarios del salario social que han obtenido un puesto desde el año 2003.

El economista del banco *Danske Bank*, Steen Bocian ha manifestado que es muy sorprendente que el mercado laboral pueda seguir siendo tan fuerte cuando todos los demás indicadores económicos vayan en sentido contrario.

En los tres primeros meses del 2008, la disminución del desempleo fue de una media de 3.100 personas por mes.

[2] Fuente: Este informe ha sido basado en noticias publicadas en la prensa danesa.

Así las cosas, el descenso del desempleo durante el mes de mayo fue de 2.200, es decir, inferior al de los tres meses anteriores y esto puede ser una indicación de que nos estamos acercando a los mínimos, según el economista del banco *Jyske Bank*, Niels Rønholt, quien añade que el aumento del desempleo tardará algo más en reflejarse, ya que siempre hay un retraso desde que se produce el cambio en la demanda y la producción hasta que se genere la situación. A la vista de esto, los economistas prevén un incremento del paro en 25.000 personas a finales del 2009 y con un mercado de inmobiliaria tan vulnerable y la inseguridad de las coyunturas internacionales, el riesgo es inminente.

Aumento de la cantidad de personas beneficiarias de rentas de transferencias

A pesar del crecimiento de la economía y la escasez de mano de obra no ha sido posible para el Gobierno danés reducir la cantidad de personas beneficiarias de rentas de transferencias. La cantidad de personas menores de 65 años que perciben rentas de transferencias sólo ha descendido en 33.000 desde que el Gobierno liberal conservador asumió el poder en el 2001.

Mientras sigue la tendencia descendente del desempleo, aumenta la cantidad de personas en manutención pasiva. Según los nuevos cálculos de la Comisión del Mercado Laboral, se ha registrado un incremento del colectivo de daneses con problemas distintos al desempleo de 435.000 en el 2000 a 481.000 en el 2007. El colectivo comprende a las personas beneficiarias de la prestación por incapacidad laboral transitoria, las personas con alguna discapacidad en puestos flexibles con condiciones especiales (ver apartado 3) y las personas en mayor desventaja perceptoras del salario social.

Según el Think tank, CEPOS, la cantidad total de daneses en edad activa beneficiarios de rentas de transferencias del Estado danés sigue siendo 710.000, y aquí no están incluidos los estudiantes.

El jefe economista de CEPOS, Mads Lundby Hansen, ha manifestado que resulta problemático que Dinamarca atraviese un período de alta coyuntura con problemas en las empresas a efectos de cubrir sus vacantes, sin que sea posible conseguir que más beneficiarios de rentas de transferencias pasen a un empleo normal.

El Sr. Hansen subraya que si el gobierno liberal-conservador hubiese adoptado las reformas necesarias del sistema de la prejubilación, la prestación por desempleo y el salario social se hubiese conseguido colocar a unos 100.000 daneses más y, de esta forma, proteger el crecimiento económico que, como consecuencia de la escasez de mano de obra, se situará entre los más bajos de la OCDE en los próximos años.

Según el economista, la prejubilación es lo más evidente, puesto que durante un período con escasa oferta de mano de obra, se está pagando a personas con plena capacidad de trabajo por mantenerse fuera del mercado laboral. Unos 143.000 daneses son beneficiarios de la prejubilación.

Además de esto, las cifras del Ministerio de Finanzas revelan que el paro oculto también asciende por motivos de salud. Hay unas 86.000 personas beneficiarias de la prestación por incapacidad laboral transitoria, es decir, un aumento del 35% desde que el gobierno liberal-conservador asumió el poder en el 2001.

La propia Comisión del Mercado Laboral, nombrada por el Gobierno, tiene como misión conseguir que un mínimo de 50.000 personas beneficiarias de rentas de transferencias pasen a un empleo normal sin subvención, de manera que el gobierno pueda cumplir con su Plan 2005. Según la citada comisión, unos 500.000 daneses comprendidos entre los 15 y 64 años son beneficiarios de prestaciones por enfermedad o por motivos de la reducción de su capacidad laboral.

Es alarmante que descienda el paro registrado durante el período de alta coyuntura, al mismo tiempo que aumenta el colectivo de personas con la capacidad laboral reducida que, o bien cuenta con un empleo subvencionado, o bien es beneficiario de otras rentas de transferencias por motivos de salud, según manifestaciones del presidente de la Comisión del Mercado Laboral. Esta ha sido la razón por la que el gobierno danés ha presentado el plan para reducir las bajas por incapacidad laboral transitoria.

El sistema de puestos flexibles en condiciones especiales

El sistema de puestos flexibles ha sido un gran éxito desde su creación en el 1998. En la actualidad, hay unos 44.600 trabajadores en puestos flexibles, casi tantos como parados. Además, unos 10.800 nuevos beneficiarios están en espera de un puesto flexible hasta que se encuentre un empresario dispuesto a contratarles.

El think tank, CEPOS, opina que con un acceso tan numeroso al citado sistema, existe la posibilidad de abuso y propone que se reexamine la situación de los beneficiarios para detectar si realmente cumplen los requisitos a efectos de un puesto flexible.

Según el asesor de CEPOS; Anders Borupo Christensen, su organización considera que alrededor de unas 10.000 personas pueden trasladarse perfectamente del sistema de puestos flexibles a un empleo en condiciones normales.

Esta valoración ha sido confirmada por una encuesta del Centro Nacional de Investigaciones de Bienestar que revela que un 23% de los encuestados en puestos flexibles ha subrayado que no tiene

ninguna reducción de su capacidad laboral. Un mal estado de salud también puede ser una de las causas para acceder a un puesto flexible.

El presidente de la Comisión del Mercado Laboral, Jørgen Søndergaard, ha manifestado que aún no se ha decidido qué temas integrarán las propuestas de la Comisión, si bien añade que el sistema de puestos flexibles merece un estudio, pues a pesar de que es obvia su aportación a efectos de mantener a un gran número de personas en el mercado laboral, todo parece indicar que hay personas en puestos flexibles que podrían trabajar sin subvención o con subvenciones inferiores. No obstante, añade que tampoco es una buena solución reducir la cantidad de personas en puestos flexibles si, a cambio se aumenta el número de beneficiarios de la pensión por incapacidad o de la prestación por incapacidad laboral transitoria.

El sistema de puestos flexibles:

- Los puestos flexibles son empleos en condiciones especiales tanto en empresas privadas como empresas públicas.
- Las posibilidades para realizar trabajos en condiciones normales tendrán que haberse sometido a prueba, a través de, por ejemplo, programas de rehabilitación, activación y recolocación en otro puesto de trabajo. Para acceder a estos puestos flexibles, se requiere que los interesados no sean beneficiarias de una pensión por incapacidad.
- Los interesados tendrán que presentar una reducción permanente y considerable de su capacidad laboral.
- El salario tendrá que cumplir con lo dispuesto en los convenios colectivos. El empresario percibirá una subvención salarial de los municipios.

El aumento de la mano de obra – la Comisión del Mercado Laboral

Según un estudio de la Patronal Danesa, DA, la población activa polaca disminuirá en un 30% en las próximas décadas y en un porcentaje superior a la de los demás países del Este de Europa que en la actualidad proveen mano de obra a Europa Occidental. En total, la población activa europea se reducirá en 110 millones de personas antes del 2050, equivalente al 20% de las personas en edad activa.

El director de la Patronal, Henrik Bach Mortensen, ha manifestado que hasta ahora Dinamarca no ha destacado por su capacidad de atraer mano de obra al país y en el futuro resultará aún más difícil. Los países del Este de Europa registrarán importantes incrementos salariales y harán lo posible por mantener su propia mano de obra. A la vista de esto, Dinamarca tendrá que ser un lugar más agradable para afincarse y trabajar, pues de antemano el país ofrece tres desventajas que son el idioma, el tiempo y los elevados impuestos.

La enorme lucha por la mano de obra extranjera presiona a la Comisión del Mercado Laboral del Gobierno cuyo objetivo principal es conseguir que 50.000 beneficiarios de rentas de transferencias pasen a puestos de empleo en condiciones normales.

El Gobierno nombró la citada comisión con el objetivo de obtener equilibrio en las finanzas públicas. Sin embargo, la Patronal opina que las ambiciones tienen que ser mayores. Por una parte, los resultados de los estudios de la Comisión del Bienestar demuestran que las iniciativas actuales son insuficientes y, por otra parte, es necesario asegurar que las empresas danesas tengan el acceso a la mano de obra que necesiten. Con estas perspectivas, se necesita ampliar la mano de obra en una cifra superior al objetivo del Gobierno basado en las 50.000 personas.

Según el director de los patronos, el sector privado podrá contratar a unos 200.000 empleados más antes del 2015.

El Gobierno danés ha mejorado los programas basados en la *tarjeta de empleo* y la *tarjeta verde (Greencard)* para facilitar el acceso al mercado laboral danés de personas con cualidades especiales.

Por otra parte, el Gobierno no ha adoptado medidas para reducir el acceso a la prejubilación que la mayoría de los economistas consideran clave frente al reto demográfico.

Los dos sistemas que facilitan el acceso de mano de obra de terceros países al mercado laboral danés son los siguientes

Sistema de Tarjeta de Empleo

Es un programa para personas de terceros países que cuentan con una oferta de empleo en Dinamarca. Estas personas pueden acceder al permiso de estancia y trabajo en el país. La tarjeta de empleo sólo se concede para una serie de profesiones y sectores determinados con escasez de mano de obra, como por ejemplo, ingenieros, médicos, asistentes técnicos sanitarios, etc. Este programa estuvo sujeto a una serie de reajustes con el plan de empleo del gobierno presentado de marzo del 2008 del año en curso.

Sistema de Tarjeta Verde (Greeencard)

El Sistema de Tarjeta Verde (Greeencard. entró en vigor el 10 de octubre de 2007 y facilita a los extranjeros de terceros países la solicitud de empleo en Dinamarca durante un período de seis meses, sin que necesiten tener un empleo de antemano. El permiso de estancia se concede tras una evaluación individual y en base a en un sistema de puntuación que considera cuatro criterios: el nivel de formación, los conocimientos de idiomas, la experiencia profesional y la edad. Anteriormente, sólo se podían solicitar a través de la *tarjeta verde* los puestos que cumplieran los requisitos descritos

en el sistema de *tarjeta de empleo*. No obstante, con el plan de empleo de marzo del 2008, se modificó el sistema, de manera que un mayor número de extranjeros obtuvieron la posibilidad de solicitar un empleo en profesiones distintas a las previstas en el *sistema de tarjeta de empleo*.

Aumento de la jornada laboral

Los 2,6 millones de asalariados de Dinamarca han hecho una media de 29 horas extras más en los últimos dos años, equivalente a 48.800 puestos de jornada completa.

El Consejo Económico del Movimiento Sindical y otros economistas consideran que las empresas comienzan a reducir las horas extras antes de proceder a los despidos y, por esta razón, se prevé que el período con la baja tasa de desempleo continuará durante un período más largo de tiempo.

El economista del Consejo Sindical, Frederik I. Pedersen, ha señalado que, como primera medida, se adaptan las jornadas y esto pospone algún tiempo la fecha del comienzo del descenso del desempleo.

El Economista, Klaus Rasmussen, de la Patronal de la Industria se muestra de acuerdo en estas estimaciones y añade que no cabe duda que las horas extraordinarias han sido numerosas y, como consecuencia de esto, las empresas tienen una alternativa al despido cuando comience la desaceleración.

El sector de la industria cuenta con un convenio que permite la posibilidad de aumentar la jornada de trabajo en empresas determinadas. Las empresas de la industria han hecho una media de 52 horas extraordinarias por persona en los dos últimos años, equivalente a 12.400 puestos de jornada completa.

Control de las bajas por incapacidad laboral transitoria

El Ministro danés de Empleo, Claus Hjort Frederiksen (liberal), ha anunciado que el Gobierno danés desea controlar la tendencia ascendente de la cantidad de bajas por incapacidad laboral transitoria que cada año suponen a la sociedad danesa una pérdida de 37.000 millones de coronas y que presionan en gran medida los recursos públicos por concepto de prestación por incapacidad laboral transitoria.

Unas 150.000 personas están cada día de baja por incapacidad laboral transitoria, equivalente a tres veces la cantidad de parados y una cifra muy superior a la de haces unos años.

Las bajas por incapacidad laboral transitoria han registrado un fuerte ascenso en los últimos años, debido fundamentalmente a que un mayor número de personas tiene largos períodos de enfermedad.

Solamente desde el 2005, el aumento de la cantidad de personas con bajas de más de tres meses de duración ha sido del 25%.

Al mismo tiempo, el crecimiento de la cantidad de beneficiarios de la prestación por incapacidad laboral se está convirtiendo en la causa de la exclusión del mercado laboral y de situaciones permanentes de pensión por incapacidad.

Unas 30 nuevas iniciativas

Con objeto de frenar la tendencia, el Gobierno danés ha presentado 30 nuevas iniciativas que serán abordadas con los agentes sociales, con vistas a su aprobación en el segundo semestre del año. El objetivo del Gobierno es reducir las bajas por incapacidad laboral en un 20% antes del 2015, tanto en el sector privado, como en el sector público.

Se tiende a redefinir el foco sobre las bajas por incapacidad laboral transitoria, debido a que el resultado de investigaciones nacionales o internacionales revela que una pausa en la vida laboral no siempre es lo necesario para recuperarse de un período de enfermedad. En muchos casos, resulta favorable mantenerse activo como, por ejemplo, cuando se trata de personas con dolores de espalda o con problemas de depresión o estrés.

Con el Plan de Acción, el gobierno danés utiliza, de la mejor manera posible, los resultados de estudios y se centra en las siguientes cuatro áreas:

- Prevenir las bajas por incapacidad laboral transitoria
- Fomentar las iniciativas rápidas
- Centrar los esfuerzos en mantener al enfermo activo durante el período de enfermedad.
- Intentar conseguir una mejor relación entre las iniciativas médicas y las de empleo.

Declaraciones del ministro de Empleo, Claus Hjort Frederiksen (liberal)

“Si realmente queremos solucionar el problema de las bajas por incapacidad laboral transitoria –cosa que tenemos que hacer- tendremos que acostumbrarnos a que es posible y favorable permanecer en el puesto de trabajo. No tenemos que mandar a los enfermos a casa para que se recuperen, a pesar de que va en contra de lo que pensábamos hasta ahora.

Lógicamente, esto no se refiere a los trabajadores que tienen una gripe o una neumonía. Las epidemias de gripe van y vienen y las ausencias laborales, como consecuencia de esto, no se pueden evitar. Naturalmente, también habrá trabajadores con enfermedades graves que les impiden trabajar.

Para muchos trabajadores enfermos, existen varias alternativas a una baja por incapacidad laboral transitoria, si se consideran las posibilidades de trabajo en lugar de las limitaciones. Un trabajador enfermo puede probablemente trabajar algunas horas al día con un alta parcial. De esta forma, existen más posibilidades para que el enfermo pueda mantenerse en el mercado laboral. Una de las propuestas del Gobierno se basa, como punto de partida, en que el trabajador enfermo obtenga un alta parcial tras ocho semanas de baja.

No sólo es suficiente adoptar medidas frente al enfermo, sino que también hay que actuar inmediatamente para evitar las bajas largas por incapacidad temporal y para reducir el riesgo de que el enfermo no se reincorpore en absoluto al mercado laboral. Sabemos que de cada cinco enfermos, uno no regresa a su puesto de trabajo si el período de baja ha sido de un año. El puesto de trabajo tiene que estar en contacto directo con el trabajador enfermo y así podrá actuar rápidamente. Por tanto, proponemos que, en el plazo de cuatro semanas, el empresario tenga una entrevista con el trabajador enfermo referente a cuándo y cómo el trabajador se reincorporará al trabajo.

El plan de acción es la propuesta del Gobierno respecto a la reducción de las bajas por enfermedad. Ahora bien, la disminución de las bajas por enfermedad depende de lo que ocurra en concreto en cada puesto de trabajo, en el seguimiento del caso por el municipio y en colaboración con la sanidad, añade el Ministro danés de Empleo, Claus Hjort Frederiksen (liberal).

Las propuestas centrales del plan de acción del Gobierno son las siguientes:

- Los empresarios tendrán que mantener una entrevista con los trabajadores en baja por incapacidad en la cuarta semana de enfermedad. En la entrevista se tratará cuándo y cómo el trabajador podrá reincorporarse a su trabajo. El trabajador enfermo podrá solicitar al empresario que elaboren conjuntamente un plan de reincorporación al trabajo.

- La instrucción al empresario y a los trabajadores respecto a las posibilidades que ofrece la Ley sobre Información de Temas referentes a la Salud, para hablar sobre la enfermedad y la posibilidad de regresar al trabajo.

- El centro de empleo evaluará en la primera entrevista con el trabajador enfermo –antes del transcurso del plazo de ocho semanas- si existe la posibilidad de que pueda reincorporarse de una forma gradual al trabajo con un alta parcial. El objetivo es que el trabajador pueda regresar al trabajo, salvo que su enfermedad limite esta posibilidad.

- Los centros públicos de empleo tendrán que ofrecer la posibilidad de conceder a todos los enfermos -empleados o parados- ofertas activas, por ejemplo, asesoramiento, recalificación y prácticas en empresas.

- El actual parte de baja por incapacidad laboral será suprimido y sustituido por una entrevista entre el empresario y el trabajador enfermo y por un nuevo parte médico, denominado “parte de posibilidades” que se centrará en el mantenimiento del vínculo al mercado laboral por parte del enfermo.

- Se establecerá un amplio proyecto piloto basado en iniciativas rápidas, metódicas e interprofesionales para determinar la situación del enfermo y mantener su contacto con el mercado laboral.

El Gobierno danés prevé que las nuevas iniciativas puedan reducir las bajas por incapacidad laboral transitoria en el orden de 4.500 personas y probablemente más a largo plazo.

Mayor número de bajas por incapacidad laboral temporal en el sector público

Los 600.000 empleados en los municipios y regiones de Dinamarca son los que más bajas por incapacidad laboral temporal tienen, es decir un 50% superior a la del sector privado en funciones similares, Una asistenta de limpieza del sector privado tienen una media de diez días de enfermedad al año, mientras que una asistenta de limpieza del sector público alcanza los 16 días por año.

Esto se desprende de un nuevo estudio del Gobierno sobre las bajas por incapacidad laboral que han ascendido en gran medida en los últimos años y contribuyen a generar la escasez de mano de obra y a aumentar la cantidad de beneficiarios de la pensión por incapacidad.

Opiniones y comentarios

El director gerente de la Patronal Danesa, Jørn Neergaard Larsen, opina, sin embargo, que el Gobierno no ha actuado frente al elevado número de bajas por incapacidad laboral transitoria en el sector público y añade que el Gobierno difícilmente podrá reducir la gran cantidad de ausencias por enfermedad en el sector público mediante leyes o normas.

Según el director patronal, el problema de las bajas en el sector público se tendrá que solucionar mejorando la dirección y gerencia en los municipios y mediante la formación de los líderes del sector público a efectos de la reducción de las bajas por incapacidad laboral transitoria. Por otra parte, el Sr. Neergaard Larse, elogia las demás iniciativas y cree que a largo plazo podrán generar mano de obra adicional si los esfuerzos se centran en este ámbito.

La Central Sindical, LO, acoge la propuesta del Gobierno respecto a la reducción de las bajas por incapacidad laboral transitoria. Varias propuestas están en la misma línea que las sugerencias de la LO y, por tanto, la organización sindical recomienda que el Gobierno convoque a negociaciones cuatripartitas antes de que se comiencen las discusiones políticas.

Las bajas por incapacidad laboral es una cuestión entre el empleado y el empresario y como consecuencia de esto, las soluciones de los problemas hay que encontrarlas, en su mayor medida, en los puestos de trabajo. De ahí que la Central Sindical, LO, proponga al Ministro de Empleo que convoque a los agentes sociales, la Federación de Municipios, las Regiones y el Gobierno. Según la vicepresidenta de la Central Sindical, Lizette Risgaaard, esta es la única vía a efectos de encontrar soluciones sostenibles.

Una de las propuestas del Gobierno está basada en una entrevista entre el trabajador en baja por incapacidad laboral transitoria y su empresario, tras un período de enfermedad de cuatro semanas. Esto es algo que la Central Sindical considera interesante.

Según la vicepresidenta sindical, cuanto más largo sea el período de enfermedad, mayor es el riesgo de perder el vínculo con el mercado laboral. Por esta razón, es importante que se mantenga un buen contacto entre el empresario y el trabajador enfermo. Sin embargo, es importante subrayar que la entrevista no sea un control del trabajador.

El director del Centro Nacional de Investigaciones de Medio Ambiente Laboral, Palle Ørbæk, ha manifestado que Dinamarca tiene un concepto anticuado respecto a los enfermos y a la forma de tratarles, ya que el resultado de nuevas investigaciones demuestra que la forma más eficaz de reducir las bajas por incapacidad laboral es regresando lo antes posible al trabajo.

El Sr. Palle Ørbæk opina que las bajas por incapacidad laboral aumentan debido a que el ritmo de trabajo asciende. También cabe señalar que la escasez de mano de obra ha generado un interés en contratar a las personas en mayor desventaja en el mercado laboral que no son tan eficaces como el resto del personal.

Las personas que hayan tenido bajas por incapacidad laboral transitoria de más de dos meses de duración corren el riesgo de no regresar jamás a sus puestos de trabajo y, por tanto, suponen un elevado coste para la sociedad, debido a la pérdida del Estado por concepto de ingresos derivados de la imposición fiscal, además de los costes destinados a pensiones, asistencia médica, ingresos hospitalarios, etc.

EE.UU

SITUACION DEL EMPLEO EN EL MES DE JUNIO[3]

La Oficina de Estadísticas Laborales del Departamento de Trabajo ha publicado el día 3 de julio su informe mensual sobre la situación del empleo, referido al mes de junio. Según el informe (que tiene carácter provisional, ya que son habituales correcciones significativas), en dicho mes se perdieron 62.000 puestos de trabajo, la sexta pérdida mensual consecutiva y que eleva el número de empleos perdidos en 2008 a 438.000.. El informe también recoge una revisión a la baja de los datos de empleo de abril y mayo que constata la pérdida de 52.000 puestos de trabajo adicionales.

El número de activos experimentó una contracción de 144.000 en el mes de junio, alcanzando la cifra de 154.390.000. En junio de 2007 el dato fue de 153.085.000. La tasa de actividad refleja las salidas y se reduce en una décima, situándose en junio en el 66,1%. El número total de personas empleadas queda en 137.640.000 según los datos de la encuesta de nóminas empresariales, y en 145.891.000 según los datos de la EPA.

El número de desempleados en junio fue de 8.499.000, al producirse un incremento de 12.000 con respecto al mes de mayo. En junio de 2007 se contabilizaron 6.997.000, lo que representa un fuerte incremento interanual.

	May 08	Jun. 07	Jun. 08
Empleados (miles) (encuesta empresas)	137.702	137.625	137.640
Empleados (miles) (EPA)	146.046	146.087	145.891
Tasa paro (EPA)	5,5	4,8	5,5
Tasa actividad (EPA)	66,2	66,1	66,1

La tasa de paro (que se basa en la encuesta EPA) se mantuvo en junio sin variaciones, en el 5,5%, tras haber crecido medio punto en mayo.

Aproximadamente 1,6 millones de personas, 200.000 más que en el mes anterior, 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 3.116.000 trabajadores recibieron la prestación por desempleo durante la semana que terminó el 21 de junio (último dato disponible). La cifra representa el 2,3% de los activos y el 36,66% de los desempleados.

[3] Nota: La fuente de los datos de todos los gráficos es el Departamento de Trabajo de EE.UU.

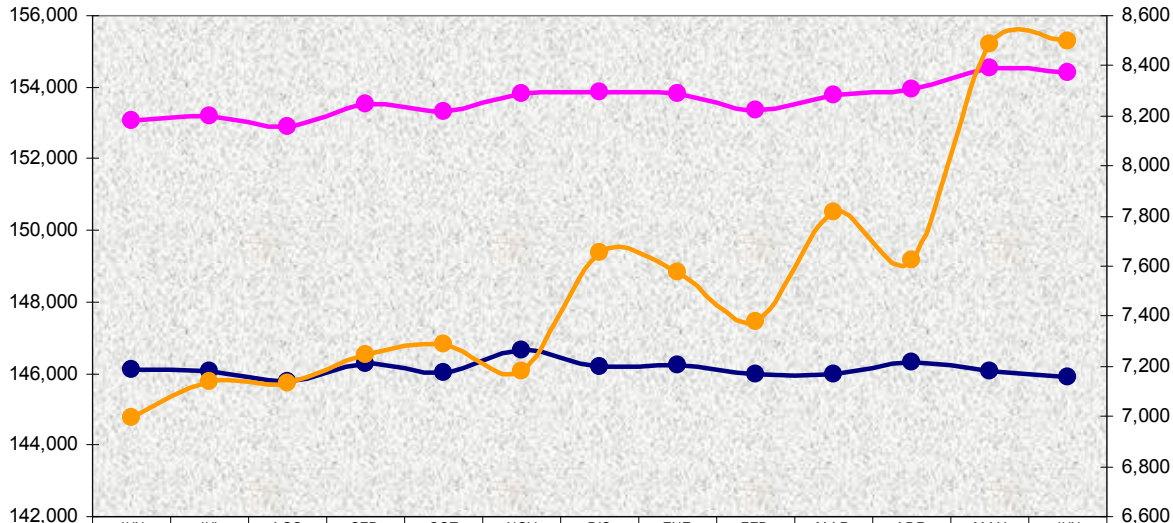
Es necesario señalar que los datos a los que el Departamento de Trabajo da mayor importancia sobre creación y destrucción de empleos provienen de la encuesta que se realiza sobre las nóminas, que aportan 400.000 lugares de trabajo (comparable a la Encuesta de Coyuntura Laboral), mientras que los datos 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 abril se destruyeron 155.000 puestos de trabajo.

La encuesta a las empresas indica que el sector industrial registró una pérdida de 33.000 empleos en junio, con lo que, en los últimos doce meses, las manufacturas han perdido 353.000 puestos de trabajo. El sector de construcción, que continúa sangrando empleos debido a la crisis del crédito hipotecario, perdió 43.000 puestos de trabajo, resultado que representa doce meses consecutivos de pérdidas. Desde que alcanzó su punto más elevado en septiembre de 2006, el empleo en este sector ha perdido 528.000 empleos.

En el área de servicios, que en los últimos años se ha convertido en el auténtico motor de la creación de empleo, se registró una pérdida neta de 22.000 empleos, con retrocesos generalizados entre los que destacaron las ETTs (-51.000) y el sector de finanzas (-10.000). Las únicas notas positivas las aportaron la hostelería (+21.000), el sector sanitario (+14.000) y la educación (`+15.000). En el sector de las administraciones públicas se realizaron 29.000 contrataciones.

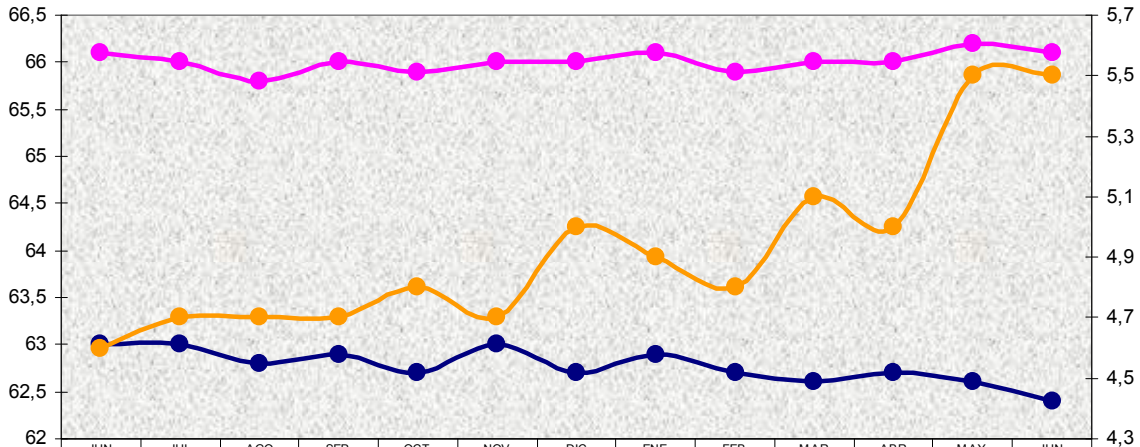
EMPLEO Y DESEMPLEO USA 2007 - 2008
(Datos EPA)

MILES



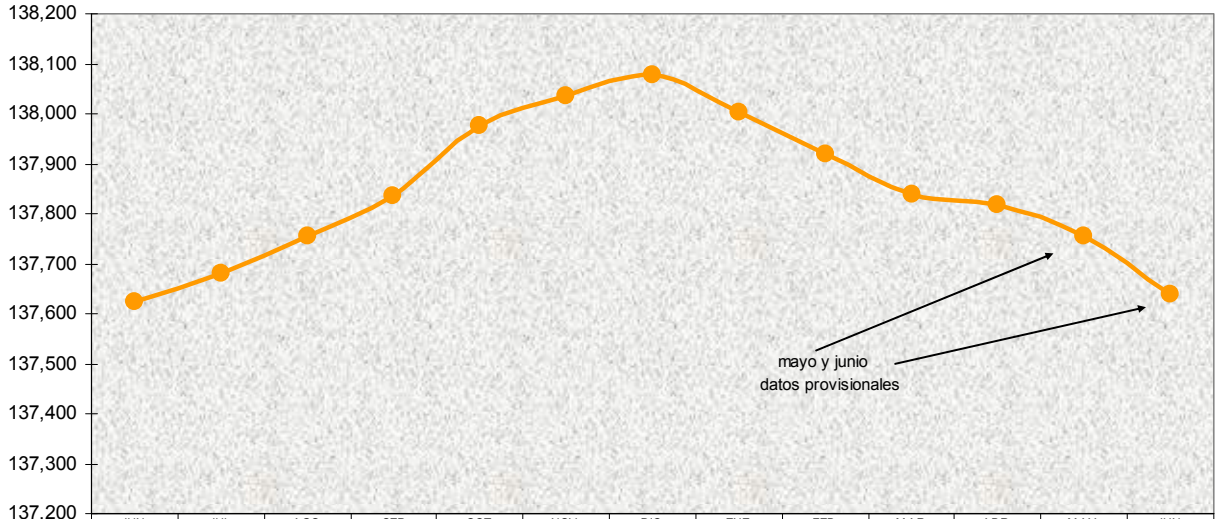
	JUN	JUL	AGO	SEP	OCT	NOV	DIC	ENE	FEB	MAR	ABR	MAY	JUN
Activos	153,085	153,182	152,886	153,506	153,306	153,828	153,866	153,824	153,374	153,784	153,957	154,534	154,390
Ocupados	146,087	146,045	145,753	146,260	146,016	146,647	146,211	146,248	145,993	145,969	146,331	146,046	145,891
Parados	6,997	7,137	7,133	7,246	7,291	7,181	7,655	7,576	7,381	7,815	7,626	8,487	8,499

TASAS (%) EMPLEO Y DESEMPLEO (Datos EPA)



	JUN	JUL	AGO	SEP	OCT	NOV	DIC	ENE	FEB	MAR	ABR	MAY	JUN
Tasa de actividad	66,1	66	65,8	66	65,9	66	66	66,1	65,9	66	66	66,2	66,1
Tasa de ocupación	63	63	62,8	62,9	62,7	63	62,7	62,9	62,7	62,6	62,7	62,6	62,4
Tasa de paro	4,6	4,7	4,7	4,7	4,8	4,7	5	4,9	4,8	5,1	5	5,5	5,5

EMPLEOS NO AGRÍCOLAS 2007 - 2008
(Datos Encuesta Empresas)



	JUN	JUL	AGO	SEP	OCT	NOV	DIC	ENE	FEB	MAR	ABR	MAY	JUN
Ocupados	137,625	137,682	137,756	137,837	137,977	138,037	138,078	138,002	137,919	137,838	137,818	137,754	137,640

FRANCIA

AYUDAS A LOS PARADOS CREADORES DE EMPRESAS [4]

La Ayuda a los Parados que crean o adquieren por traspaso una Empresa "ACCRE"

Fue creada en 1979 y se otorgaba bajo la forma de una prima. Pero, a partir de 1997, consiste en una exoneración del pago de cotizaciones sociales durante los doce primeros meses de la vida de la empresa. Los demandantes de empleo indemnizados o en espera de serlo están totalmente exonerados. El resto de los beneficiarios están exonerados respecto a la parte de ingresos inferior a 1,2 veces el SMI. En principio, se considera acordada, siempre que la Dirección Departamental de Trabajo no manifieste su oposición durante los dos meses siguientes a la demanda. En caso de fracaso y retorno al paro en un plazo máximo de 12 meses después de la creación de la empresa, el creador tendrá de nuevo derecho a la prestación del seguro del paro.

Introducción

En 2006, 80.700 parados o perceptores de mínimos sociales crearon o adquirieron por traspaso 76.500 empresas, acogiéndose al dispositivo llamado ACCRE (ayuda a parados creadores de empresas).

El nivel de formación inicial de los creadores beneficiarios de estas ayudas fue generalmente el bachillerato superior (BAC) o los Certificados de Aptitud Profesional (CAP-BEP). El 10% de los perceptores de la ACCRE se beneficiaron igualmente del dispositivo EDEN (Fomento para el Desarrollo de Nuevas Empresas), consistente en un préstamo reembolsable.

Así, en 2006, siguió prosperando la creación de empresa apoyada por este dispositivo de ayuda ACCRE: 76.500 empresas fueron creadas o traspasadas con la ayuda de este dispositivo, lo que supone un aumento de 13,8% en un año. Esta progresión se aproxima a la del conjunto de creaciones o traspasos de empresas (+12,7%). La cuarta parte de las creaciones (27%) se benefició de esta ayuda pública, como en 2005. En total, fueron 80.700 parados o perceptores de mínimos sociales los que se beneficiaron de la ACCRE en 2006 (+13,4% respecto a 2005), con la particularidad de que algunas de estas sociedades fueron creadas por varios beneficiarios.

Las empresas individuales, aunque son mayoritarias, solo representan el 59% de las creaciones con esta ayuda ACCRE.

[4] Premières Informations-Premières Synthèses nº 25.2, junio de 2008. Informe del Servicio de Estadísticas del Ministerio de Empleo.

El perfil de los beneficiarios de la ACCRE no cambia mucho.

El perfil de los beneficiarios de la ACCRE permanece estable. Como los años precedentes, la tercera parte de los creadores de empresas son mujeres. En cambio, el nivel de formación de los creadores beneficiarios de estas ayudas no ha cesado de progresar durante los seis últimos años.

Antes de la creación, el 61% de los parados creadores de empresa eran obreros o empleados sin especialización. El 21% cuadros, ejecutivos o ingenieros y el 14% ejercían funciones técnicas, jefes de equipo y profesiones intermedias.

El 17% de los beneficiarios de la ACCRE no estaban inscritos en la ANPE (Agencia Nacional para el Empleo) cuando solicitaron la ayuda.

El dispositivo "EDEN" sigue desarrollándose.

El dispositivo EDEN, creado a finales de 1999, consistía en un avance de fondos reembolsable, transformándose en una prima en septiembre de 2001 y de nuevo en avance de fondos reembolsable en cinco años, en septiembre de 2004. Está destinado a los jóvenes menores de 30 años, a los beneficiarios de mínimos sociales y a los trabajadores asalariados que aceptan el traspaso de sus respectivas empresas amenazadas de quiebra, así como a los demandantes de empleo mayores de 50 años

El 10% de los demandantes de la ACCRE también se beneficiaron del avance de fondos reembolsable "EDEN", concebido para fomentar el desarrollo de nuevas empresas. En 2006, hubo un aumento -respecto a 2005- de 1.550 parados creadores de empresas que se beneficiaron de estos dispositivos.

El dispositivo EDEN está concebido especialmente para los perceptores de los mínimos sociales y tanto para los parados más jóvenes como los de mayor edad. La consecuencia directa de estos criterios de atribución es que los creadores menores de 30 años y mayores de 50 son relativamente más numerosos entre los beneficiarios del EDEN que entre los de la ACCRE.

El 26% de los beneficiarios del EDEN no están inscritos en la ANPE.

El nivel de formación inicial de los beneficiarios del dispositivo EDEN se concentra con más frecuencia en torno a los niveles CAP-BEP (Certificados de Aptitud Profesional) (41% frente al 35% de los beneficiarios de la ACCRE) y con menos frecuencia entre los que poseen el nivel BAC (22% frente a 18%). El porcentaje de obreros es más importante que respecto al conjunto de los beneficiarios de la ACCRE: 30% frente a 24%.

PLAN GUBERNAMENTAL DE EMPLEO DE LOS *SENIORS*[5]

El pasado 26 de junio, con motivo de la última reunión del Grupo de Trabajo tripartito sobre el Empleo de los *Seniors* (mayores de 50 años), el Gobierno presentó a los agentes sociales las nuevas medidas a favor de este colectivo, que serán explicitadas en varios proyectos de decreto y en el proyecto de Ley de Financiación de la Seguridad Social (PLFSS) para 2009, que se darán a conocer a las organizaciones sindicales y patronales de aquí a finales del verano o este otoño. Por otro lado, Xavier Bertrand, Ministro de Trabajo, anunció que invitará a estas últimas a abrir las negociaciones en relación con la transición progresiva hacia la jubilación, la ordenación de final de carrera profesional, y el trabajo con jornada parcial después de los 60 años. El Gobierno, que próximamente les transmitirá un documento de orientación en este sentido, desea que La reflexión sobre estas cuestiones se acople a una posible refundición de la jubilación progresiva.

Medidas destinadas a las empresas

Varias medidas afectan a los empleadores:

- Celebración de convenios de sector y de empresa que impulsen el empleo de los *seniors* antes de que finalice el año 2009, so pena de abonar una cuota suplementaria de jubilación a partir de 2010. Estos acuerdos podrán formalizarse por un período máximo de tres años y deberán responder a un pliego de condiciones mínimo, fijado por vía reglamentaria. En particular, recogerá una serie de acciones en relación con ciertos temas, un objetivo calculado y global sobre el empleo de los *seniors*, indicadores de seguimiento operativo de las acciones aplicadas y un procedimiento de seguimiento anual. Cuando un acuerdo de rama o empresa que trate del empleo de los *seniors* ya exista pero no cumpla estas condiciones, bastará la firma de una cláusula adicional.

  Los acuerdos celebrados en este ámbito se depositarán en los servicios del Ministerio de Empleo; éstos deberán garantizar que dichos acuerdos responden a los criterios enumerados. El acuerdo se considerará válido en caso de silencio administrativo, pasados tres meses. Las empresas con más de 300 trabajadores deberán, en todos los casos, estar cubiertas por un acuerdo semejante para estar exentas del pago de la cuota adicional. En cambio, aquellas que cuentan con menos de 300 asalariados estarán exentas si ellas mismas o la rama a la que pertenezcan firman un acuerdo en la materia. Se estudiarán algunas modalidades para que las empresas que no están en condiciones de firmar tales acuerdos no sean penalizadas.

- Supresión de la jubilación de oficio por parte del empleador (medida integrada en el proyecto de Ley de Financiación de la Seguridad Social para 2009).

[5] Liaisons sociales – *Bref Social* n° 15150, de 30 de junio 2008

- Evitar el recurso a las "jubilaciones anticipadas de hecho", armonizando los regímenes social y fiscal de las indemnizaciones por ruptura de contrato de trabajo a iniciativa del empresario, y las indemnizaciones por ruptura convencional (PLFSS o proyecto de Presupuestos Generales del Estado francés para 2009).

  Se conservará, hasta 2009, el régimen de las cotizaciones específicas sobre las indemnizaciones por jubilación de oficio y por jubilación anticipada.

Medidas que impulsan a los trabajadores a prolongar su actividad

Otras medidas del proyecto gubernamental destinadas a incitar a los *seniors* a trabajar más allá de 60 años:

- Facilitar la acumulación "empleo-jubilación" en todos los regímenes. Esta fórmula se autorizará sin restricción a partir de 60 años para los asegurados que hayan cotizado durante el periodo requerido para poder beneficiarse de una pensión de jubilación completa, y más allá de los 65 años en todos los casos. Así pues, en el régimen general, se suprimirán los techos actuales (último salario o 160% del SMI) y el plazo de carencia de seis meses.

  Para los asegurados menores de 65 años que no hayan cotizado el periodo necesario para beneficiarse de una pensión completa, acumular un empleo y la jubilación sólo será posible dentro de algunos límites. Estas nuevas normas se aplicarán a partir del 1 de enero de 2009.

  El Gobierno invitará a los agentes sociales gestores de los regímenes obligatorios de jubilación complementaria a que se pronuncien sobre estas disposiciones. Dos años después de la entrada en vigor de la medida, se deberá establecer un balance que será presentado a los agentes sociales.

- Favorecer la prolongación de la actividad de los *seniors* haciendo que la sobrecotización sea más atractiva: para los trimestres cotizados a partir del 1 de enero de 2009, el porcentaje de sobrecotización será de un 1,25% por trimestre, lo que representa un 5% anual. Además, en adelante, la sobrecotización se aplicará a las pensiones cuyo importe sea el mínimo contributivo. El monto de la sobrecotización será calculado antes de la aplicación del mínimo contributivo y sumará después al importe de la pensión.

Medidas destinadas a fomentar la vuelta al empleo de los *seniors*

Aunque los demandantes de empleo que, a 31 de diciembre de 2008, estén exentos de buscar empleo continúen estándolo, la edad de entrada en el dispositivo de los desempleados se alzará de forma progresiva:

- 58 años a partir del 1 de enero de 2009;
- 59 años a partir del 1 de enero de 2010;
- 60 años a partir del 1 de enero de 2011.

A partir de 2012 se suprimirían las admisiones en el dispositivo de búsqueda de empleo (DRE), sobre la base de un informe que valore el impacto del alza de la edad entre 2009 y 2011.

En el ámbito de la instauración del nuevo Servicio Público del Empleo y de la futura negociación del seguro de desempleo, en 2008 se estudiará la posibilidad de acrecentar los esfuerzos en el acompañamiento y la ayuda a la contratación de los demandantes de empleo *seniors*.

EMPLEO, DESEMPLEO, PRECARIEDAD[6]

Un informe del grupo de trabajo creado hace un año por el Consejo Nacional de Información Estadística (CNIS)[7], al que se asoció el colectivo denominado “Las otras cifras del paro”, preconiza la evolución del cálculo del paro, creando una serie de nuevos indicadores tales como la tasa de empleo con jornada completa o de empleo “no satisfactorio”. Las treinta propuestas de este informe, que se recogen a continuación, son la consecuencia de la intensa polémica suscitada por las cifras del paro antes de la elección presidencial francesa de 2007.

Relación de las propuestas del informe

Propuesta nº 1

Asociar cada indicador, de forma clara, legible, sintética, inmediatamente perceptible por el lector, a un comentario breve, por ejemplo, en forma de cuadro, indicando:

- Su contenido
- Los datos no recogidos
- Los incidentes técnicos, administrativos o reglamentarios que han podido influenciar su evolución durante el periodo contemplado.

[6] CNIS – Informe de junio 2008

[7] El CNIS -creado por ley en 1937 como Consejo Superior de Estadísticas y Documentación y convertido, mediante un decreto de 1984, en Consejo Nacional de Información Estadística- está presidido por el ministro de Economía. Su cometido es asegurar la concertación entre productores y utilizadores de estadísticas públicas, y coordinar los trabajos y las encuestas estadísticas de los servicios públicos con el fin de garantizar su utilidad social y económica. A estos efectos, establece un programa anual que recoge la totalidad de las estadísticas públicas y, cada cinco años, elabora un programa a medio plazo que determina las grandes orientaciones del desarrollo de las estadísticas públicas.

Propuesta nº 2

Tratar de definir, en cada uno de los campos de análisis considerados, un número muy pequeño de indicadores significativos (tres, por ejemplo), que se completen de forma coherente y sean susceptibles de variar tanto en el mismo sentido como de forma contradictoria.

Propuesta nº 3

Profundizar en la reflexión relativa a la noción de "tiempo no elegido", con vistas a elaborar nuevos indicadores.

Propuesta nº 4

Analizar el cálculo de la calidad del empleo y del empleo decente, en el ámbito de la formación Empleo-Rentas del CNIS.

Propuesta nº 5

Crear un dispositivo que analice la impresión de inseguridad en el empleo.

Propuesta nº 6 – Investigar sobre las necesidades de contratación (y, en particular, la oferta de empleo), para obtener un muestrario de indicadores claramente definidos y publicados de manera visible y coordinada.

Propuesta nº 7

Aclarar los motivos por los cuales existen ocupaciones de difícil cobertura.

Propuesta nº 8

Profundizar en el análisis de las necesidades regionales y locales en materia de paro y empleo.

Propuesta nº 9

Introducir en las encuestas anuales del censo (siempre y cuando esto sea realizable) preguntas que permitan acercarse a las definiciones del empleo y el paro en el sentido de la OIT.

Propuesta nº 10

Hacer del paro en el sentido de la OIT, calculado a partir de la Encuesta de Empleo, el indicador de referencia de la evolución coyuntural del paro.

Propuesta nº 11

Proseguir el perfeccionamiento de la Encuesta de Empleo trimestral, extendiéndola a los departamentos de ultramar, de forma que se establezcan los indicadores recomendados por el informe.

Propuesta nº 12

Publicar anualmente la tasa de paro por cualificación; crear una tasa de desempleo de las personas discapacitadas.

Propuesta nº 13

Elaborar una serie, lo más amplia posible, sobre el subempleo; disociar el subempleo por sexo y edad y publicarlo a ritmo trimestral, y por cualificaciones a ritmo anual.

Propuesta nº 14

Establecer una serie, lo más amplia posible, relativa a las situaciones conexas al paro; anualmente, disgregar las series relativas a las situaciones conexas al paro por sexo y edad; repartir a las personas que se hayan en una situación conexa al paro, según se encuentren desmoralizadas, impedidas, y no busquen empleo (frecuencia anual).

Propuesta nº 15

Modificar el título de la publicación mensual y denominarla “Demandantes de empleo inscritos en las listas de la Agencia Nacional de Empleo a fin del mes de…”; mencionar, de forma muy explícita la naturaleza de los datos: su contenido, datos que no se recogen y factores que han podido afectarles; no focalizarse en la categoría 1 (parados inmediatamente disponibles, obligados a buscar un empleo de duración indefinida y jornada completa) sino otorgar mayor importancia a los demandantes de empleo inscritos que realicen acciones positivas de búsqueda de empleo; reagrupar las categorías actuales en categoría A (demandantes de empleo inscritos sin empleo), categoría B (demandantes de empleo inscritos que llevan a cabo una actividad reducida corta), categoría C (demandantes de empleo inscritos que realizan una actividad reducida larga); enriquecer el sistema de información de la ANPE de forma que se elaboren nuevos indicadores que expliciten las clases de contratos de

trabajo a disposición de los demandantes de empleo que efectúan una actividad reducida. Incluir los departamentos de ultramar en algunas grandes agrupaciones de datos, corregidos por las variaciones estacionales.

Propuesta nº 16

Proporcionar medios al INSEE (Instituto Nacional de Estudios y Estadísticas) para que mejore su dispositivo de evaluación del número de personas empleadas; promover la utilización de los datos procedentes de las DADS (Declaraciones Anuales de Datos Sociales) y acortar los plazos de su presentación.

Propuesta nº 17

Enriquecer el análisis del empleo desglosando la tasa de empleo en tasa de empleo con jornada completa y tasa de empleo a tiempo parcial, por sexo y edad, y creando tasas de empleo equivalentes a la jornada completa por sexo y edad, de forma trimestral.

Propuesta nº 18

Facilitar anualmente el reparto del empleo por clase de contrato de trabajo y por cualificación, así como indicadores relativos a ciertos aspectos concretos de las condiciones de trabajo y a la antigüedad en la empresa (promedio y reparto).

Propuesta nº 19

Si ello es posible, publicar de forma trimestral un indicador del número de personas empleadas que buscan otro puesto de trabajo; publicar anualmente indicadores del número de personas empleadas que buscan otro puesto de trabajo por clase de contrato, desglosados por sexo y edad, y según el motivo por el cual desean cambiar de empleo.

Propuesta nº 20

Publicar anualmente la antigüedad media en el paro y la tasa de paro por antigüedad (no un reparto de los desempleados por antigüedad); crear y valorar un indicador de recurrencia.

Propuesta nº 21

Incluir anualmente, en las listas de la Agencia Nacional de Empleo (ANPE), la antigüedad media y el reparto por antigüedad de todas las categorías de parados; en el momento de la publicación de las

listas, indicar el periodo máximo de inscripción en dichas listas; crear un indicador de recurrencia relativo a las listas de la ANPE.

Propuesta nº 22

Reducir los plazos de publicación de las EMMO-DMMO (Encuestas de los Movimientos de Mano de Obra-Declaración de los Movimientos de Mano de Obra); proseguir la valoración del aporte y los límites de la totalidad de las fuentes relativas a las contrataciones por clase de contrato y por finalización de contrato, según las causas (DADS (Declaración Anual de Datos Sociales), DUE (Declaración Única de Contratación), EMMO-DMMO).

Propuesta nº 23

Publicar la totalidad de las causas administrativas de entrada y de salida en las listas de la ANPE, en datos corregidos por jornadas laborales y por las variaciones estacionales, para todas las categorías de parados, clarificando sus denominaciones; publicar la ecuación contable que vincula los flujos de entradas y salidas con las variaciones del número de demandantes de empleo de todas las categorías; crear una encuesta trimestral por motivo de inclusión en las listas de la ANPE, análoga a la de la encuesta de los que salen de dichas listas y a la de la Dirección de Animación de la Investigación, los Estudios y las Estadísticas del ministerio de Empleo.

Propuesta nº 24

Elaborar tablas que señalen las transiciones entre una situación n y la situación al año siguiente, n + 1, considerando las situaciones de empleo y, si ello es posible, desglosándolas por clases de contrato, desempleo e inactividad, y repartiéndolas por sexo y edad.

Propuesta nº 25

Estudiar las trayectorias en el mercado laboral, con objeto de definir trayectorias que después serán cuantificadas con regularidad.

Propuesta nº 26

Identificar las publicaciones con toda claridad.

Propuesta nº 27

Anunciar, en un calendario, la cronología de las publicaciones.

Propuesta nº 28

Establecer una mejor jerarquía de la comunicación, privilegiando la tendencia estructural y relativizando los datos administrativos mensuales.

Propuesta nº 29

Establecer un glosario de las distintas categorías y un diccionario de los principales indicadores.

Propuesta nº 30

Organizar reuniones de información destinadas a los periodistas; respetar escrupulosamente las reglas de embargo (de las publicaciones); facilitar a los periodistas plazo suficiente para que puedan elaborar sus comentarios en las mejores condiciones.

ITALIA

DATOS SOBRE TRABAJO IRREGULAR

El Instituto Central de Estadística (ISTAT), ha informado que el trabajo irregular ha permanecido estable, un 12% del total de los ocupados, como se desprende de su última encuesta sobre la economía sumergida.

En 2006 las unidades de trabajo estimadas para el conjunto de la economía eran 24.826.000, de las que unos 2.932.000 irregulares, pero el porcentaje sobre el total era el mismo (12%), puesto que habían aumentado también los regulares (24.411.000 en 2005). En los siete últimos años, la tasa más alta de irregularidad se produjo en 2001, con el 13,8%.

A nivel metodológico, el ISTAT explica que el concepto de ocupación regular e irregular utilizado para la investigación, está estrictamente conexionado con el de actividades productivas observables y no observables, incluidas en la producción del sistema de contabilidad nacional. Se definen regulares las prestaciones laborales registradas y observables tanto por las instituciones fiscales y contributivas como por las estadísticas y administrativas.

Se definen no regulares las prestaciones laborales llevadas a cabo sin respetar la normativa vigente en materia fiscal/contributiva, por lo tanto no observables directamente en las empresas, las instituciones y las fuentes administrativas. Son incluidas en esta categoría las prestaciones laborales: 1) continuas, llevadas a cabo sin respetar la normativa vigente; 2) ocasionales, realizadas por personas no activas en cuanto estudiantes, amas de casa o jubilados; 3) llevadas a cabo por los extranjeros no residentes y no regulares; 4) múltiples, esto es las actividades ulteriores respecto a la principal y no declaradas a las instituciones fiscales.

Según las evaluaciones del ISTAT "contribuyen sensiblemente al aumento de la ocupación regular la creciente difusión de las relaciones de trabajo flexibles, en términos de horario, duración y actuación de nuevas formas de contratos (como, por ejemplo, el trabajo interino). En el período 2000-2006 el trabajo regular aumentó un 7,7%, mientras trabajo irregular disminuyó un 4,6%".

"Especialmente entre 2002 y 2003, la última legalización a favor de los trabajadores extracomunitarios ocupados ilegalmente (Ley 189, de 30 de julio 2002), dio un fuerte impulso al aumento de la legalidad laboral. Y el Ministerio del Interior cifra en 647.000 las regularizaciones de los trabajadores extranjeros ocupados sin contrato en las familias (316.000) y empresas (330.000).

Los datos del ISTAT analizan también la economía sumergida en otros ámbitos: continúa disminuyendo la importancia de la economía sumergida en Italia. Según la estadística dedicada a este tema, el valor añadido producido por el área del sumergido económico oscilaba en 2006 entre un

mínimo del 15,3% del Producto Interior bruto (unos 227.000 millones de euros) y un máximo del 16,9% (unos 250.000 millones). Se trataba de datos, en porcentaje, en disminución constante respecto al año 2000, cuando el mínimo estimado fue del 18,2% del PIB (217.000 millones) y el máximo del 19,1% (228.000 millones).

La situación ocupacional en el primer trimestre de 2008

La Iª EPA de 2008 ha puesto de manifiesto una situación ocupacional bastante compleja, en la que respecto del mismo periodo de 2007, se observa un incremento de la tasa de desocupación, que pasa del 6,4% al 7,1%, y un aumento, a la vez, del total de personas ocupadas (+324.000). La velocidad en la creación de nuevos puestos, pues, se mantiene en los niveles de los últimos periodos, pero vuelve a crecer la desocupación.

Tabla 1.- Situación general

	Datos no depurados (miles)			***Datos depurados (miles)***		
	Iº trimestre 2008	***Diferencias con Iº trim. 2007***		***Iº trimestre 2008***	***Diferencias con IV^{er} trim. 2007***	
		Núms. absol.	***%***		***Núms. absol.***	***%***
Pobl. activa	24.932	+529	+2,2	24.956	+ 91	+ 0,4
Ocupados	23.170	+324	+1,4	23.339	+ 21	+ 0,1
Desempleados	1.761	+205	+13,2	1.617	+ 70	+ 4,5
Tasa de actividad	62,8	+0,9	-	-	-	-
Tasa de empleo	58,3	+0,4	-	-	-	-
Tasa de paro	7,1	+0,7	-	6,5	0,3	-

El análisis de la situación por macro-regiones pone de manifiesto uno de los aspectos que más preocupan, es decir, que después de años de recuperación, más o menos sensible, en las regiones del sur vuelve a aumentar la desocupación, y con diferencias no marginales, mientras que el número de ocupados disminuye.

Tabla 2.- Situación general por macroregiones

	OCUPADOS			*DESOCUPADOS*			*POBLACIÓN ACTIVA*		
	Iº trim. 2008	*Dif Iº trim. 08*		*Iº trim. 2008*	*Dif Iº trim. 08*		*Iº trim. 2008*	*Dif Iº trim. 07*	
		N.	%		N.	%		N.	%
NORTE	11.952	+163	+1,4	500	+38	+8,3	12.451	+201	+1,6
CENTRO	4.850	+176	+3,8	314	+41	+15,1	5.164	+217	+4,4
SUR	6.369	-15	-0,2	948	+126	+15,3	7.317	+111	+1,5

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

	TASA DE ACTIVIDAD		*TASA DE EMPLEO*		*TASA DE PARO*	
	Iºtrim.2008	*Dif. puntos Iº trim. 07*	*Iºtrim.2008*	*Dif. puntos Iº trim. 07*	*Iºtrim.2008*	*Dif. puntos Iº trim. 07*
NORTE	69,4	+0,6	66,6	+0,4	4,0	+0,2
CENTRO	67	+2,3	62,9	+1,8	6,1	+0,6
SUR	52,1	+0,4	45,3	-0,4	13,0	+1,5

A nivel sectorial la ocupación aumenta sólo en el terciario, y en industria comienza a influir la caída de la construcción, que ya no puede suplir a la caída que desde hace años se detecta en la industria en sentido estricto.

Tabla 4.- Empleados por sectores

	Iº trimestre 2008		*Dif. Con Iº trim. 2007*
	Núms. Abs.	*% sobre total*	
Agricultura	875.000	3,78%	-2,2%
Industria	6.834.000	29,49%	-1,1%
(Construcción)	*1.915.000*	*8,3%*	*-0,1%*
Servicios	15.462.000	66,73%	+2,8%

El análisis de situación por género evidencia que la ocupación femenina aumenta sensiblemente respecto de la masculina, pero también que idéntica se registra en cuanto al desempleo

Tabla 5.- Población activa por género (datos en miles)

	Ocupados		*Desocupados*		*Población activa*	
	Iº trim.08	*Dif./Iº-07*	*Iº trim.08*	*Dif./Iº-07*	*Iº trim.08*	*Dif./Iº-07*
Varones	13.915	+0,6%	847	+9,5%	14.762	+ 1,1%
Mujeres	9.255	+ 2,7%	915	+16,8%	10.170	+ 3,8%
TOTAL	23.170	+ 1,4%	1.761	+13,2%	24.932	+ 2,2%

PAISES BAJOS

ENCONTRAR TRABAJO EN LOS PAÍSES BAJOS

Para conseguir un puesto de trabajo en los Países Bajos, el primer punto al que se debe acudir es el Centro de Trabajo e Ingresos. Es el lugar de encuentro entre la gente que busca empleo y los empresarios. Los empresarios pueden pedir a este organismo su intermediación para encontrar al personal que necesitan y los demandantes de empleo pueden encontrarlo allí. A este organismo también se puede acudir para solicitar autorización para despido y para demandar las prestaciones de desempleo. En casi todos los municipios del país hay un Centro de Trabajo e Ingresos.

A todas las personas que trabajan en los Países Bajos como asalariadas se les aplica las condiciones holandesas de empleo. Esto significa, por ejemplo, que deben percibir al menos el salario mínimo legal. El empresario es quien deduce (y después ingresa) los impuestos sobre salario y otros ingresos del trabajador y las aportaciones del mismo en las cuotas de los seguros sociales. El trabajador está cubierto contra el desempleo, la enfermedad y la incapacidad laboral. Como empleado asalariado, el trabajador de origen extranjero tiene la misma posición que como empleado de nacionalidad holandesa.

Empleados de otros países de la Unión Europea.

En principio, el área económica europea permite la libre circulación de dinero, bienes, servicios y personas, lo que significa que sus gentes pueden vivir y trabajar en otros estados miembros

Cuando se trabaja a través de las agencias de trabajo temporal, se aplican las siguientes disposiciones:

- Las agencias de trabajo temporal no pueden pedirle dinero al trabajador (o algo a cambio) por proporcionarle trabajo.

- Las empresas de trabajo temporal deben informar de antemano y por escrito al trabajador sobre las condiciones laborales y el lugar de trabajo.

- El trabajador debe recibir el salario de acuerdo con los convenios colectivos de las empresas de trabajo temporal o de la empresa en donde desempeñe el trabajo (si la agencia de trabajo temporal no tiene convenio colectivo).

- A la agencia de trabajo temporal no se le permite colocar a un trabajador en empresas (o negocios) donde hayan empleados en huelga o afectados por disputas empresariales.

A los trabajadores que trabajan en Holanda a través de trabajo temporal, destacados en otras empresas, les son de aplicación las normas contenidas en la segunda directiva (directriz sobre destacamentos). El destacamento de trabajadores se puede dar de tres formas diferentes:

- El trabajador es empleado por una empresa en su propio país. Esta empresa lo alquila a una empresa subsidiaria holandesa o a otra empresa que pertenece al mismo grupo de empresas.

- El trabajador está empleado o alquilado en los Países Bajos a través de una empresa de trabajo temporal.

- El trabajador está empleado en una empresa de su propio país. Esta empresa realiza un trabajo en los Países Bajos con sus propios empleados que normalmente no trabajan en los Países Bajos y el trabajador en cuestión es uno de ellos.

En estos casos la regla básica es que el empleado está trabajando de acuerdo con las condiciones de empleo aplicables en su propio país. Sin embargo, respecto a determinados temas de importancia tiene derecho a las condiciones de empleo aplicables en los Países Bajos. Éstos son:

- Horas de trabajo y de descanso.
- Días de vacaciones.
- Salario, incluidas las horas extraordinarias.
- Términos y condiciones de trabajo de la empresa de trabajo temporal.
- Sanidad, seguridad e higiene en el trabajo.
- Medidas de protección para jóvenes y para mujeres embarazadas o para aquéllas que recientemente hayan dado a luz o que tengan hijos.
- Igualdad de trato.

Respecto de estos siete apartados estará sometido a por lo menos las disposiciones legales aplicables a los Países Bajos. Si hay un convenio colectivo (declarado de aplicación general para el sector) aplicable a la empresa o sector para el que el trabajador en cuestión desarrolle sus tareas, las condiciones recogidas en ese convenio colectivo serán de aplicación con respecto a los temas indicados. Obviamente, si las condiciones del país propio del trabajador son mejores que las aplicadas en los Países Bajos, serán las que se aplicarán respecto a dichos temas.

Los trabajadores que vengan a trabajar a los Países Bajos y puedan demostrar que permanecen asegurados en su propio país no tienen que pagar las cuotas de seguridad social holandesa. Para ello es conveniente presentar el formulario E 101. Para obtener este formulario, el trabajador o su empresario pueden solicitarlo al organismo pertinente de gestión de la seguridad social de su propio país. No es obligatorio solicitar un formulario E 101. Obviamente, el trabajador no adquiere ningún

derecho sobre la seguridad social holandesa si no paga las cuotas en los Países Bajos. Respecto a las pensiones, no tiene que pagar ninguna contribución a los fondos de jubilación obligatorios en los Países Bajos si sigue asegurado en su propio país.

Cuando el trabajador comienza a trabajar como autónomo es libre de fijar sus propias condiciones de empleo. Además, debe resolver lo relativo a su seguridad social, por ejemplo, contra la enfermedad, el desempleo o la incapacidad laboral. También tiene que encargarse de pagar sus impuestos. En los Países Bajos son de aplicación unos requisitos muy rigurosos para determinar si una persona puede acceder al estatus de autónomo. Cuando alguien quiere trabajar en los Países Bajos como tal necesita una declaración. Hay dos vías para obtener la misma:

Cuando el trabajador es autónomo en su propio país puede solicitar una declaración de su propia autoridad local en la que se indique que está trabajando como persona independiente. Con esta declaración puede comenzar a trabajar en los Países Bajos como autónomo.

(Nota: esto se aplica solamente si trabaja en los Países Bajos para varias empresas. Si trabaja solamente para una, la legislación holandesa lo considerará como empleado asalariado).

El trabajador también puede recurrir a la autoridad fiscal y aduanera para solicitar una declaración de contratista independiente (“Verklaring arbeidsrelatie”, VAR). Esta declaración se puede solicitar, por ejemplo, para trabajos de carpintería o para desarrollar software. No se puede solicitar para actividades comerciales tales como compra y venta de productos. Si la persona en cuestión realiza diversos tipos de trabajo (por ejemplo, como traductor o consejero de comunicación) tiene que solicitar una declaración para cada uno de los tipos de actividad.

Fuente: Ministerio de Asuntos Sociales y Empleo, junio 2008.

AREA DE RELACIONES LABORALES Y CONDICIONES DE TRABAJO

RELACIONES LABORALES

ALEMANIA

LA REORDENACIÓN DEL SECTOR DE LA CONSTRUCCIÓN EN ALEMANIA

El Ministerio alemán de Transportes, Construcción y Urbanismo organizó varios talleres de trabajo con el objetivo de establecer nuevas pautas para la ordenación del sector de la construcción.

La Consejería de Trabajo y Asuntos Sociales en Alemania asistió en mayo al último de estos talleres, coordinado por el Ministerio de Trabajo y Asuntos Sociales, la patronal del sector y el sindicato IG-BAU. Cabe destacar el proceso de diálogo entre los agentes del sector de la construcción, en el que diferentes Ministerios asumen un papel concertador. El compromiso del Gobierno es impulsar un proceso de reordenación que redunde en una mayor capacidad de respuesta a los retos del futuro en este sector duramente golpeado por una crisis que ha durado más de diez años.

El sector de la construcción en Alemania

En Alemania, este sector ha pasado por una fuerte crisis que ha repercutido duramente en el empleo con un claro declive entre 1995 y 2006. El número total de trabajadores en el ámbito de la edificación residencial y no residencial se situó en 2006 en unas 700.000 personas, lo que supone una reducción del 50% con respecto a 1995.

Trabajadores de la construcción (sin contar mantenimiento, suministro y servicios)

	1995	2000	2003	2004	2005	2006
Länder occidentales	929.278	726.427	591.750	560.816	528.338	525.689
Länder orientales	482.493	323.206	222.380	206.356	188.743	184.795
Total Alemania	1.411.771	1.049.633	814.129	767.172	717.082	710.843

Fuente: Sindicato de la construcción, 2007

En 2006 el número de trabajadores de la construcción desempleados se situó en 106.000 en los *länder* occidentales y en 118.000 en los orientales, lo que supone una considerable reducción en comparación con años anteriores y constituye buena prueba de que la fase de destrucción de empleo ha finalizado. Por lo que respecta a la cuota de desempleo el resultado es el mismo, como muestra el ejemplo de los *länder* occidentales, donde la tasa del 27% en 2006 dista mucho del 40,5% que se registraba en 2002.

Tasa de desempleo en el sector de la construcción, 1995 - 2006

	1995	2000	2002	2003	2004	2005	2006
Länder occidentales	12,7	15,8	18,2	17,1	17,6	20,6	16,6
Länder orientales	12,8	27,4	40,5	28,1	29,0	31,9	27,0
Total Alemania		20,2	26,2	21,6	22,4	25,1	20,7

Fuente: Sindicato de la construcción, 2007

Según el informe del Instituto de Trabajo y Cualificación IAQ[8] elaborado por encargo del Ministerio de Transportes, Construcción y Urbanismo, en 2004 trabajaban en el sector de la construcción y afines un total de 3,5 millones de personas, de las que 800.000 lo hacían propiamente en la construcción, unas 860.000 en rehabilitación y mantenimiento, 560.000 en la industria suministradora y cerca de 1.360.000 en servicios relacionados con la planificación, la construcción y el uso de edificios.

En lo referente a la estructura de edad de los trabajadores del sector, el sindicato IG-BAU recoge en un informe los datos facilitados por uno de los fondos de garantía social para el sector[9]. Entre 1992 y 2006 aumentó el porcentaje de trabajadores entre 30 y 50 años de edad del 42% al 57%, mientras que el segmento de entre 20 y 29 años cayó en ese mismo período en torno al 10%. La crisis del sector en Alemania se tradujo en una caída importante del volumen total de negocio.

Desde 1995 ha bajado continuamente el volumen total del sector, incluidos todos los ámbitos (edificación residencial y no residencial, obra civil, rehabilitación y mantenimiento, industria suministradora y servicios relacionados con la planificación, construcción y uso de los edificios); no obstante, en los *länder* orientales sigue suponiendo uno de cada seis euros del PIB.

Volumen de negocio del sector de la construcción, 1991 - 2006

Año	Total miles de millones de €	PIB (miles de millones de €)	% del sector sobre el PIB
***Länder* occidentales**			
1991	211,7	1.519	13,9
1995	221,3	1.575	14,7
2000	215,2	1.724	12,7
2004	189,2	1.767	10,9
2006	200,0	1.815	11,0
***Länder* orientales**			
1991	36,3	167	21,7
1995	80,2	226	34,8
2000	60,0	244	23,8

[8] IAQ, 2007, Konzeptstudie zur Entwicklung eines Leitbilds Bauwirtschaft in der Bundesrepublik Deutschland, http://www.bmvbs.de/Anlage/original_1018368/Konzeptstudie-zur-Entwicklung-eines-Leitbildes-Bauwirtschaft.pdf
[9] IG-BAU, 2007, Wirtschaftsdaten für Bauleute 2007, http://www.igbau.de/db/v2/frameset.pl

2004	47,4	248	17,8
2006	48,1	255	18,9

Fuente: IAQ, 2007

Este descenso también es llamativo si se toman en consideración únicamente los tres ámbitos netos de la construcción: la edificación residencial, la edificación no residencial y obra civil.

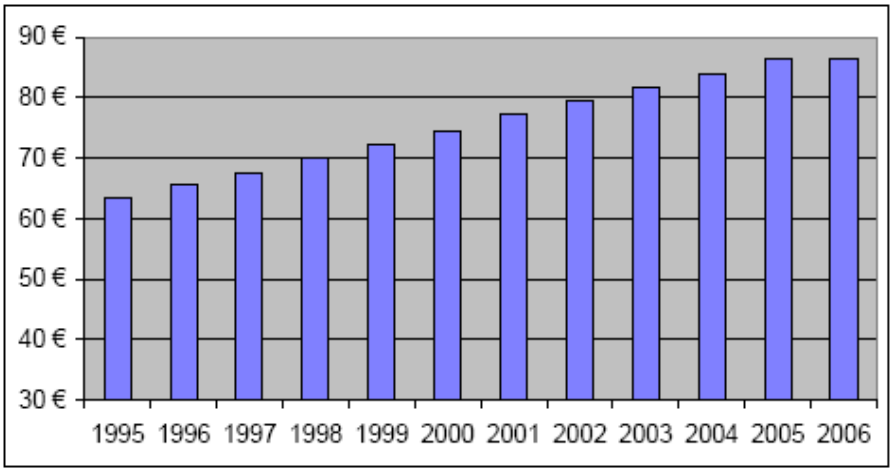
Volumen de negocio edificación residencial/no residencial, obra civil, 1991 - 2006

	1991	1995	2000	2005	2006
Edificación residencial	28,1	40,6	37,3	25,6	27,0
Edificación no residencial	33,9	38,2	29,7	23,1	24,9
Obra civil	29,1	31,4	28,1	21,8	22,4
Total	**91,0**	**110,2**	**95,1**	**70,4**	**74,3**

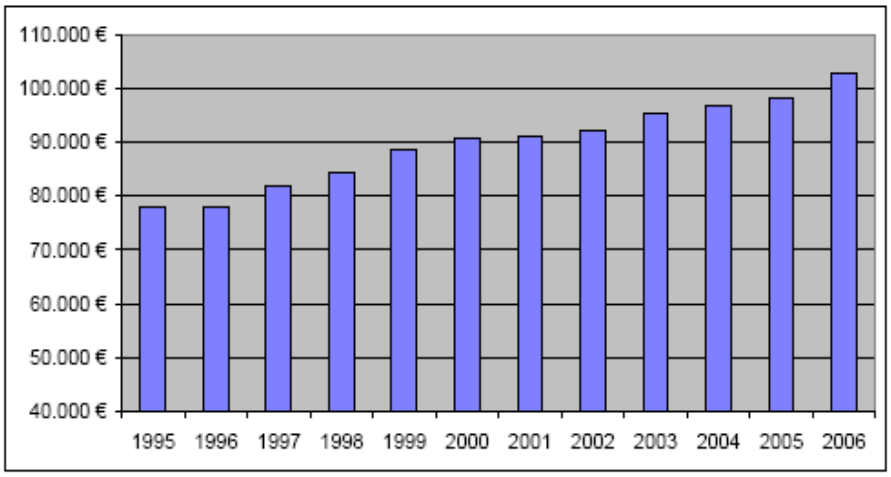
Fuente: Sindicato de la construcción, 2007

Durante el período analizado el sector de la construcción registró un considerable crecimiento tanto de la productividad por hora trabajada como de la productividad anual por trabajador.

Productividad - Volumen de construcción por hora trabajada, 1995 - 2006



Productividad - Volumen de construcción anual por trabajador, 1995 - 2006



Fuente: Sindicato de la construcción, 2007

Otro elemento a tener en cuenta es la considerable reducción del número anual de horas trabajadas, que pasaron de 2.348 en 1953 a 1.784 en 2006. En cuanto a la estructura de las empresas del sector llama la atención que en los länder occidentales sólo el 10% de ellas cuenta con una plantilla superior a 20 trabajadores, aunque son las que emplean a más del 52% del total de trabajadores del sector. En los länder orientales la estructura empresarial se ha ido equiparando a la de los occidentales. En 1995, el 60% de las empresas tenían menos de 20 trabajadores, porcentaje que en 2006 superó el 90%. No obstante, estas empresas no dan empleo más que al 48% del total de trabajadores del sector.

Nuevas pautas para el sector de la construcción

En su acuerdo de Gobierno de 2005, conservadores y socialdemócratas acordaron acompañar al sector de la construcción en la elaboración de nuevas pautas para el sector: “Acompañaremos al sector de la construcción en el desarrollo de una visión global que sirva de guía para una política moderna de la construcción que garantice las inversiones y los puestos de trabajo mediante la innovación y la calidad”. Así, el Gobierno asume la coordinación del proceso, pone a disposición medios económicos y hace especial énfasis en que todos los agentes participen en el proceso. Forman parte del órgano de coordinación las siguientes organizaciones:

- Colegio Federal de Arquitectos
- Colegio Federal de Ingenieros
- Federación de empresas de material de construcción, piedra y tierra
- Federación de las PYMEs del sector de la construcción
- Federación de la Industria de la Construcción
- Sindicato de la Construcción, Agricultura y Medio Ambiente (IG-BAU)
- Federación de Ingenieros Asesores

- Federación de Constructores Alemanes de Maquinaria e Instalaciones
- Federación Alemana de la Construcción
- Federación de Constructores de Alemania Oriental

El Gobierno ha delegado en el Ministerio de Transportes, Construcción y Urbanismo la coordinación de este proceso. En esta tarea le secundan los Ministerios de Economía y Tecnología, y de Trabajo y Asuntos Sociales. El informe del IAQ enumera los elementos centrales de este proceso:

- Definir la relación de los diferentes actores que forman parte de la cadena de producción del sector de la construcción y elaborar de forma conjunta los objetivos comunes.
- Gestión y estrategia políticas: describir la importancia del sector de la construcción para la economía alemana y su relación con temas y retos futuros (cambio demográfico, mercados y sistemas de producción, demandas del mercado), poner en práctica un enfoque integral del ciclo vital de las edificaciones e impulsar un proceso competitivo centrado en la mejora de calidad.
- Transmitir el proceso de elaboración de este concepto ofreciendo estrategias de marketing y formación de directivos.

Este informe ha servido para consensuar los ejes temáticos que vertebrarán el proceso y que son:

- Importancia del sector de la construcción para la economía y la sociedad.
- Mercados del futuro.
- Cualificación de los trabajadores.
- Innovación.
- Calidad y ciclo de vida de las edificaciones.
- Cooperación en el sector.
- Legalidad y gestión de valores.

El instrumento central del proceso son un total de 15 talleres que han reunido a todos los agentes del sector para desarrollar conjuntamente una pauta indicadora que incluye:

- Gestión de la calidad en la planificación y la construcción.
- Competencia de precios y calidad en la licitación: deseos y realidades.
- Legalidad y gestión de valores.
- Necesidades de inmuebles municipales.
- Construcción de viviendas: la disyuntiva entre reformar y reedificar.
- Innovación en la cadena de generación de riqueza en la construcción.
- Economía energética.
- Aspectos europeos del sector de la construcción.
- Reforzamiento y colaboración.

- Gestión de la calidad, competencia de precios e innovaciones en la licitación pública – ¿una contradicción?
- Mercados laborales del futuro.

El Ministerio de Transportes, Construcción y Urbanismo informa que el proceso arranca una vez terminada la crisis, que se había caracterizado por una agresiva competencia de precios entre las empresas del sector y la proliferación de métodos ilegales (economía sumergida, impagos a subcontratistas, etc.). Muchas PYMEs se vieron obligadas a aceptar encargos sin tener en cuenta la viabilidad de los mismos y corriendo riesgos empresariales que a menudo terminaron agotando el capital empresarial. Todo ello fue decisivo para soterrar la imagen del sector y debilitar seriamente la confianza en él.

Por otra parte, el Ministerio manifiesta su confianza en que los resultados del proceso lleguen a las PYMEs a través de las organizaciones empresariales, ya que se trata de un sector sumamente atomizado, y apuesta por la formación y el compromiso de los propios empresarios.

Los mercados laborales del futuro

En los talleres antes mencionados, el Ministerio de Trabajo actuó como moderador tratando diferentes aspectos con la idea de posicionar al sector lo mejor posible en una situación que, en palabras del Secretario de Estado Detlef Scheele, se caracteriza por los siguientes aspectos:

- En la construcción trabajan 700.000 personas, la mitad de las que lo hacían hace 10 años, que generan en su totalidad 245.000 millones de euros, el 10% del PIB. Se trata de uno de los sectores más afectados por la crisis de los años 2000 a 2003, que desde 2004 se está consolidando.
- Todos los estudios coinciden en señalar que hasta 2025 la cifra de trabajadores se mantendrá estable a pesar de la reducción de la oferta de mano de obra.
- El Gobierno es contrario a suplir una posible falta de mano de obra mediante la inmigración de trabajadores especializados.
- El sector presenta gran fluctuación (dos tercios de los trabajadores especializados cambian a otros sectores antes de los 35 años) y una edad de jubilación 2,3 años inferior a la media.
- Presenta condiciones de trabajo poco atractivas (salarios bajos, duras condiciones laborales).

Los representantes de la patronal lamentan que se trate de un sector altamente atomizado y muy expuesto a la competencia desleal que a menudo se refleja en una espiral de precios a la baja, hecho del que hacen en parte responsable a la administración, que a su vez intenta pagar los precios más bajos. Señalan asimismo que existe una clara contradicción de objetivos entre mayores cotas de seguridad laboral y maximización de los beneficios. Los sindicatos se quejan de que en la

construcción faltan elementos básicos para conseguir que sea atractivo trabajar en este sector (estabilidad del puesto de trabajo, seguridad laboral, falta de formación y escasas posibilidades de movilidad profesional). La mayoría de los asistentes no dudaron en subrayar el reto del envejecimiento demográfico y, por consiguiente, de las condiciones que habrá que crear para poder mantener en activo a las personas mayores. Scheele destacó la necesidad de recurrir a los desempleados y reforzar el aspecto del reciclaje profesional.

MERCADO LABORAL Y MUJER: SE MANTIENEN LAS DIFERENCIAS SALARIALES

Este informe recoge los principales resultados de tres publicaciones recientes que analizan la situación de la mujer en el mercado laboral alemán, haciendo especial hincapié en las divergencias salariales por motivos de género:

- El informe mensual de la Agencia Federal de Empleo acerca de la situación de hombres y mujeres en el mercado laboral[10].
- El estudio "Desigualdad salarial entre la mujer y el hombre. Posiciones, experiencias y reivindicaciones de la población frente al gender pay gap"[11], publicado por el Ministerio de Familia, Personas Mayores, Mujeres y Juventud.
- El artículo "Gender wage gap y política familiar"[12] publicado en el número actual de la revista del Instituto de Economía con sede en Colonia (IW).

La publicación de estos documentos prueba que la situación de la mujer en el mercado laboral ocupa un lugar cada vez más destacado en la agenda política. Los datos de Eurostat indican que Alemania es uno de los países con una mayor desigualdad salarial, lo cual ha encontrado un considerable eco en la prensa.

La situación de la mujer en el mercado laboral

El cambio demográfico afecta por igual a mujeres y a hombres en edad laboral: ambos colectivos experimentan un claro descenso y la Agencia Federal de Empleo prevé para 2008 una reducción de 94.000 personas. Por otra parte, la disposición de la mujer a acceder al mercado laboral va en claro aumento desde hace algunos años, debido sobre todo al crecimiento del segmento de los empleos de

[10] Agencia Federal de Empleo, Analyse de Arbeitsmarktes für Frauen und Männer, Abril 2008, http://www.pub.arbeitsamt.de/hst/services/statistik/200804/ama/gender_d.pdf
[11] Ministerio de Familia, Personas Mayores, Mujeres y Juventud, Entgeltungleichheit zwischen Frauen und Männern - Einstellungen, Erfahrungen und Forderungen der Bevölkerung zum "gender pay gap", Mayo 2008, http://www.bmfsfj.bund.de/bmfsfj/generator/RedaktionBMFSFJ/Broschuerenstelle/Pdf-Anlagen/entgeltungleichheit-zwischen-frauen-und-m_C3_A4nnern-sinus-studie,property=pdf,bereich=,sprache=de,rwb=true.pdf
[12] Christina Anger / Jörg Schmidt "Gender Wage Gap und Familienpolitik", Abril 2008, http://www.iwkoeln.de/Portals/0/pdf/trends02_08_4.pdf

poca consideración, lo que significa que el empleo femenino suele limitarse a una actividad laboral de pocas horas semanales.

El número de empleos cotizantes a la seguridad social aumentó en el tercer trimestre de 2007, pero lo hizo con mayor intensidad entre los hombres. A finales de septiembre un total de 12.300.000 personas ejercían un trabajo de estas características, lo que supone un crecimiento interanual del 1,7%, mientras que en los hombres el incremento fue del 2,4%, alcanzando los 15.100.000. Todo indica que éstos son los que más se benefician de la fase de crecimiento económico; la Agencia Federal incluso constata una mayor dependencia de la coyuntura económica.

El porcentaje femenino sobre el total de trabajadores/as con empleo estable se sitúa en el 45% (un 0,2% menos en comparación interanual). Por tanto no sorprende que la tasa de empleo femenino sea sensiblemente inferior a la del masculino (45,8% frente a 54,6%). También en este sentido se constatan diferencias entre las dos partes de Alemania: mientras que en los *länder* orientales la tasa de empleo masculino y femenino apenas difiere (49,2% frente a 48,3%), en los occidentales las diferencias son considerables (55,7% frente a 45%).

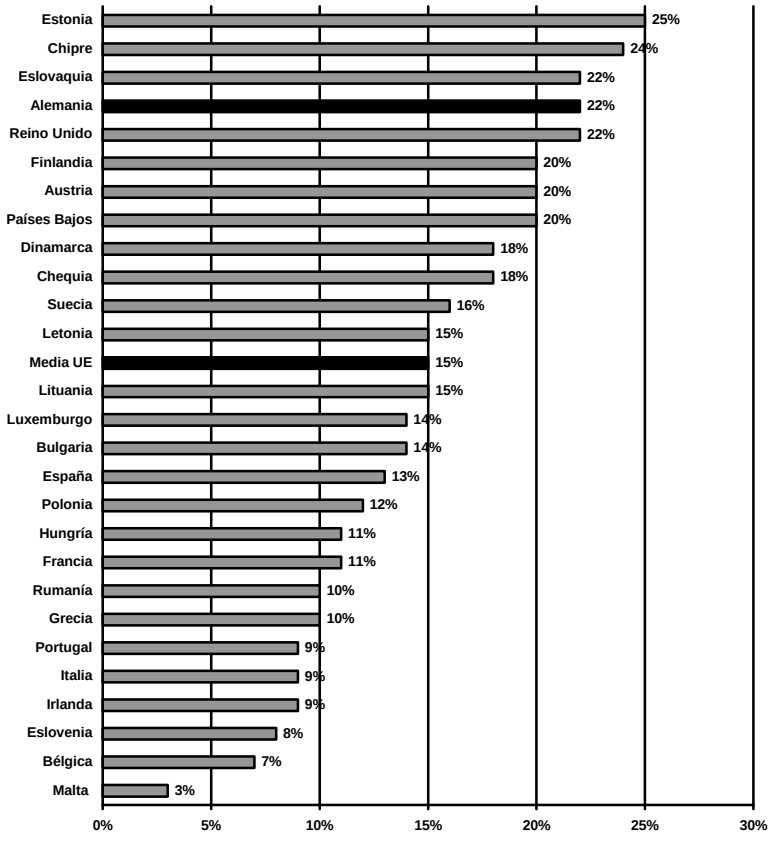
Una de las características estructurales del empleo femenino es el elevado índice de temporalidad. El número de mujeres que en septiembre de 2008 ejercían exclusivamente un trabajo temporal ascendía a 3.300.000 (+1,8% en comparación interanual), mientras que sólo 1.600.000 hombres trabajaban en esta modalidad (+0.5%). La cifra de personas con un empleo temporal y con un puesto de trabajo estable aumentó para ambos (mujeres: +7,9%, hombres +9,4%), también en este apartado se registra un mayor número de mujeres que de hombres (1.200.000 frente a 935.000).

En lo relativo al desempleo, en abril de 2008 estaban registradas 1.660.000 mujeres y 1.750.000 hombres; la reducción fue mayor en las mujeres (-15%) que en los hombres (-13%). La tasa de desempleo femenino era del 8,5% frente al 7,8% masculino. Por otra parte, es mayor el porcentaje de hombres que logran salir del desempleo, mientras que son más las mujeres dadas de baja por inactividad económica.

La desigualdad salarial por género en Alemania

Alemania es uno de los países europeos con un nivel más pronunciado de desigualdad salarial entre el hombre y la mujer. Uno de los factores de más peso es la edad. Mientras que hasta los 24 años las mujeres ganan un 7,8% menos que los hombres en puestos de trabajo idénticos, en el grupo de edad comprendido entre los 25 y 34 años la diferencia es del 17%, y en las mujeres entre 35 y 55 años del 22,2%. La mayor diferencia salarial por motivos de género se da entre las mujeres mayores de 55 años, donde el salario medio es un 26,7% inferior al de los hombres.

Diferencias salariales entre hombre y mujer, UE 2006



Fuente: Eurostat, 2008

Los datos de la Oficina Federal de Estadística reflejan las diferencias de los salarios íntegros, siendo éste el valor estadístico que comúnmente se utiliza para medir las diferencias salariales

Año	Total €	Salarios íntegros hombres €	Salarios íntegros mujeres €	Diferencia salarial hombre/mujeres %
2001	2.733	2.888	2.281	-21,0
2002	2.816	2.978	2.345	-21,3
2003	2.902	3.063	2.420	-21,0
2004	2.967	3.127	2.483	-20,6
2005	3.024	3.182	2.539	-20,2
2006	3.077	3.234	2.587	-20,0

También resulta esclarecedor otro dato del informe del Ministerio para la Familia: la diferencia entre los salarios reales, mayor aún que la reflejada en la tabla anterior y que alcanza hasta el 32% entre las trabajadoras a jornada parcial, el segmento más precario del empleo femenino. Una de las razones es que el sistema fiscal alemán perjudica a la mujer casada, que suele optar por un tipo impositivo más gravoso.

	Salarios reales hombres €	Salarios reales mujeres €	Diferencia salarial hombres/mujeres %
Trabajo por cuenta propia, jornada completa	2.674	1.893	-29,2
Trabajo por cuenta ajena, jornada completa	1.882	1.381	-26,6
Trabajo por cuenta ajena, jornada parcial	1.037	705	-32,0

El efecto de la diferencia es obvio: después de una interrupción por motivos sobre todo familiares, el 62% de las mujeres que todavía no han reiniciado la actividad laboral alegan que económicamente no merece la pena, mientras que el 51% de las mujeres que han retomado un trabajo afirman estar desengañadas ya que trabajar no les es rentable.

Las percepciones de la desigualdad salarial

Según el informe del Ministerio, el 68% de los encuestados afirma que la desigualdad salarial es un hecho y el 92% opina que los salarios deberían ser idénticos para hombres y mujeres. La encuesta refleja la opinión generalizada de que la desigualdad salarial está estrechamente ligada al reparto desigual de las tareas familiares y, en especial, del cuidado de los hijos. Resulta significativo que la desigualdad salarial no sólo sea el resultado de un modelo tradicional de familia, sino que además lo retroalimenta. El 85% cree que, si la mujer tuviera mayores ingresos, habría más hombres haciéndose cargo del cuidado de los hijos.

Forma parte de este modelo tradicional el hecho de que la mujer que ha sido madre y retorna al mundo laboral suele optar por una modalidad que le permita atender al cuidado de sus hijos. La tasa de empleo femenino es del 64%, si bien sólo el 34% de las mujeres trabajan a jornada completa (hombres: 82%). El informe sobre igualdad publicado por el Ministerio de Familia el año pasado demuestra la estrecha relación que existe entre empleo estable/jornada completa y situación familiar: sólo el 16% de las mujeres con hijos menores de 18 años tienen un puesto de trabajo a jornada completa.

La percepción común es que la mujer trabaja sobre todo en profesiones principalmente femeninas que se caracterizan por unos niveles salariales inferiores. Sin embargo, los autores señalan que la diferencia salarial no está relacionada necesariamente con el nivel formativo y ponen como ejemplo las profesiones que requieren titulación superior. En los *länder* occidentales la mujer percibe una media salarial equivalente al 69% del hombre, mientras que en trabajos que no requieren titulación alguna el salario de la mujer es del 82%.

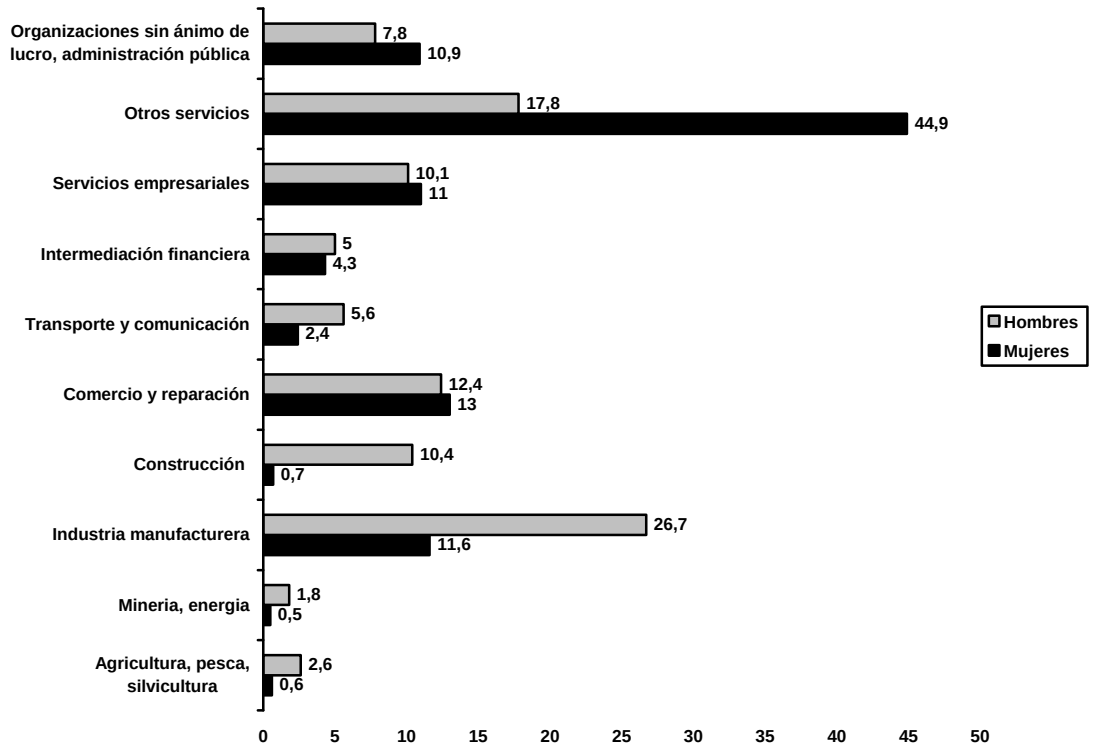
Los condicionantes objetivos de la desigualdad salarial

El informe del IW analiza diferentes factores determinantes de la desigualdad salarial: la formación, los sectores prioritarios, las interrupciones de la actividad laboral y la duración de la jornada laboral.

Con respecto a la formación los autores destacan que en 2006 fue inferior el porcentaje de mujeres trabajadoras con título de bachillerato o superior.

Formación	Mujeres	Hombres
Sin bachillerato/FP	9,6	7,4
Con bachillerato/FP	64,2	58,5
Con formación académica	26,3	34,2

En cuanto a los principales sectores de actividad, los niveles salariales difieren considerablemente. La mujer se centra en aquellas profesiones, ramos y categoría profesional que posibiliten la conciliación entre familia y trabajo. Destaca el elevado porcentaje de mujeres que trabajan en el sector de servicios varios y la participación relativamente baja de la mujer en la industria manufacturera. A esto hay que añadir el componente geográfico, dado que los salarios en los *länder* orientales siguen siendo mucho más bajos que los de los occidentales.



Otro factor a tener en cuenta es la interrupción de la actividad laboral por motivos familiares. La reincorporación a la actividad laboral suele repercutir en una reducción de los ingresos y en una considerable merma del capital humano acumulado, debido sobre todo a la velocidad de las innovaciones tecnológicas y de los procesos de producción. El 94% de las madres interrumpen su actividad laboral para atender a sus hijos mientras que sólo uno de cada 20 padres da ese paso. En

cuanto a la jornada laboral, en 2006 más del 90% de los hombres tenían un empleo a jornada completa mientras que sólo el 46% de las mujeres trabajaba en estas condiciones.

	Jornada completa	**Jornada parcial**	**Subempleo**
Hombres	90,6	4,4	5,0
Mujeres	46,2	37,2	16,6
Hombres sin hijos	85,2	5,9	8,9
Mujeres sin hijos	74,9	14,6	
Hombres con hijos	96,6	2,8	0,7
Mujeres con hijos	24,3	54,5	21,2
Mujeres con interrupción de la actividad laboral inferior al año	28,3	56,9	14,8
Mujeres con una interrupción de la actividad laboral entre uno y tres años	15,4	59,4	25,2
Mujeres con una interrupción de la actividad laboral superior a los tres años	8,7	61,5	29,8

BELGICA

SITUACIÓN DE LOS HOMOSEXUALES EN EL MERCADO DE TRABAJO[13]

Introducción

La Ley del 10 de marzo 2007 prohíbe en Bélgica toda discriminación basada en la edad, estado civil, nacimiento, fortuna, convicción religiosa o filosófica, orientación política, lengua, estado de salud presente o futuro, minusvalía, origen social o en una característica física o genética.

Un estudio para poder analizar si los «gays y lesbianas» son discriminados en el trabajo

Aunque la discriminación basada en la orientación sexual ha sido integrada desde el año 2003 en la "Ley de protección contra la discriminación", el Centro para la Igualdad de oportunidades y la lucha contra el racismo, encargó un estudio al Departamento de Sociología de la Universidad de Gante, para comprobar si este tipo de discriminación había realmente desparecido en el mercado de trabajo belga.

Este estudio llamado "Zzzip@ work" se ha basado en una encuesta realizada por Internet entre un total de 2.497 homosexuales masculinos y femeninos de una media de edad de 35,5 años, de los cuales 1.814 eran neerlandófonos y 638 francófonos. Un 62% de los participantes en esta encuesta eran de sexo masculino y un 38% de sexo femenino. Un 74% de estos homosexuales tenían al menos un diploma de enseñanza superior y tres personas de cada cuatro eran trabajadores asalariados. Los hombres que ejercían una actividad profesional autónoma o que ocupaban una función dirigente en el seno de la empresa, eran más numerosos que las mujeres. La mayoría de las lesbianas trabajaban para el sector público, mientras que la mayoría de los gays ejercían una actividad profesional en el sector privado.

El análisis se ha centrado principalmente en las experiencias discriminatorias sufridas por los homosexuales en su trabajo y en las consecuencias que han generado a nivel de despido, promoción interna, remuneración, reclasificación profesional, etc.

Conclusiones de la encuesta "Zzzip@work"

La mayoría de los participantes masculinos eran solteros y no se habían casado antes. En cambio la mayor parte de las mujeres estaban casadas, pero vivían solas.

[13] Fte: Centre pour l''égalité des chances et la lutte contre le racisme/discrimination/ orientation sexuelle

Cerca de un 92% de las personas interrogadas de ambos grupos lingüísticos se consideraron exclusivamente homosexual o lesbiana, aunque las mujeres que manifestaron claramente esta tendencia eran menos numerosas que los hombres.

Tres personas de cada cuatro tenían un empleo asalariado a tiempo completo. No obstante, la encuesta ha demostrado algunas diferencias en función del sexo de los homosexuales: Las mujeres que trabajan a tiempo parcial, eran más numerosas que los hombres. En cambio los hombres con una actividad de autónomo eran más numerosos, que las mujeres. Los mayores de 45 años que trabajaban a tiempo completo eran menos numerosos que otros grupos de trabajadores más jóvenes.

No existía una gran diferencia entre ambos grupos lingüísticos.

El estudio permitió revelar que respecto al estatuto profesional, los gays que ejercían funciones dirigentes eran más numerosos que las lesbianas y que su participación en la enseñanza era inferior a la de las trabajadoras de sexo femenino que, solían en gran parte realizar un trabajo de oficina.

Los sectores de actividad de las empresas en las que trabajan los homosexuales eran igualmente diferentes, en función del sexo. La mayoría de las mujeres habían sido contratadas por los sectores de enseñanza, de asistencia sanitaria y de servicios sociales.

La mayoría de los participantes en esta encuesta trabajaban en empresas o sucursales de empresas con más de 50 trabajadores.

Tanto los hombres como las mujeres tenían una edad media de 22,2 años al inicio de su carrera profesional y cuando participaron en la encuesta habían trabajado una media de 13.7 años, para los hombres y 11,4 años, para las mujeres.

La encuesta ha demostrado que la orientación sexual de los trabajadores había tenido un verdadero impacto en su carrera profesional y que había influido igualmente en su decisión a la hora de elegir el tipo de trabajo (para un 30% de ellos), la empresa (un 28% de ellos), el tipo de sector (un 34% de ellos), la situación geográfica de su trabajo (un 31% de ellos), de la creación de su propia empresa (un 8% de ellos). En cambio no se ha registrado ninguna diferencia en este sentido en base al sexo de los sondeados. Los francófonos homosexuales que, debido a su orientación sexual, habían buscado un trabajo en una zona geográfica menos homófoba y que habían creado su propia empresa, eran más numerosos que sus homólogos flamencos.

Los sondeados post-universitarios manifestaron una mayor tendencia a buscar un empleo dónde los gays y lesbianas eran los bienvenidos y estaban totalmente integrados, que los titulares de un diploma de la enseñanza secundaria superior profesional o de la enseñanza superior**,** de tipo corto.

Los trabajadores de pequeñas empresas que habían considerado la posibilidad de crear su propia empresa para evitar situaciones de homofóbia, eran más numerosos que los trabajadores de empresas de mayor tamaño.

Los trabajadores neerlandófonos y los gays y lesbianas mayores habían sido los más afectados por despidos de empresas.

Los hombres que por su orientación sexual habían sido eliminados de la selección de candidatos, eran más numerosos que las mujeres.

Los gays eliminados de una promoción eran más numerosos que las lesbianas. Los trabajadores mayores que habían sido víctimas de esta situación eran igualmente más numerosos que otros más jóvenes.

Los trabajadores mayores y los neerlandófonos eran los que más se sentían afectados por la diferencia de trato en el trabajo por necesidades de la empresa.

Los trabajadores homosexuales mayores que denunciaron un salario inferior que otros trabajadores heterosexuales que ejercían la misma función y tenían las mismas calificaciones, eran más numerosos que los más jóvenes. La encuesta ha permitido destacar una misma tendencia en materia de reclasificación, reasignación o traslado profesional del trabajador.

Los homosexuales post-universitarios y las lesbianas en general que habían adaptado su nivel de formación a su orientación sexual eran más numerosos que otras categorías de personas sondeadas.

De todas las personas que fueron interrogadas, los francófonos se situaron peor que los neerlandófonos, en cuanto a la apertura de su entorno profesional hacia su orientación sexual y en lo referente a las experiencias homófonas en el trabajo.

La orientación sexual había sido menos abordada en las entrevistas de contratación de los homosexuales más cualificados que en las de sus homólogos menos cualificados.

La encuesta ha permitido destacar que el personal masculino de las empresas gozaba de mayor grado de “apertura” a la homosexualidad, que el personal femenino. En cambio la talla de la empresa no influía en este factor de integración. El personal heterosexual altamente cualificado apareció como el menos abierto a la homosexualidad de los trabajadores. Los gays lesbianas interrogados declararon privilegiar un colega directo o con un superior para hablar de su orientación sexual.

Cerca del 60% de los sondeados habían notado un ligero cambio (favorable) de sus relaciones en el trabajo, tras su “coming out” (primer anuncio oficial de su orientación sexual), aunque esta ligera

mejora afectaba más a los hombres, que a las mujeres. Los francófonos que habían notado este cambio eran igualmente más numerosos que los neerlandófonos. En cambio las personas altamente cualificadas no comprobaron generalmente ningún cambio tras su “coming out”. La talla de la empresa, por su parte, no influía en las repercusiones positivas de este anuncio oficial de la orientación sexual.

En cambio , cuando después de su “coming out”, el gay o la lesbiana había sufrido un deterioro del clima de su entorno laboral, sentía una sensación de malestar de cara a sus colegas y superiores jerárquicos.

Más de la mitad de los gays y lesbianas no revelaron su orientación sexual durante la fase de integración en la empresa, y en particular, las lesbianas y homosexuales francófonos que trabajan en grandes empresas.

Un poco menos de la cuarta parte de las personas interrogadas se consideraron víctimas de homofonía implícita o indirecta. La homofóbia implícita afectaba regularmente a un 5% de los homosexuales que participaron en la encuesta. Por lo que se refiere a este aspecto de discriminación, la Universidad de Gante no ha registrado ninguna diferencia, ni a nivel de grupo lingüístico, ni a nivel de sexo. La homofóbia implícita afectaba sobre todo a los trabajadores de grandes empresas. Los rumores, las insinuaciones y las burlas eran frecuentes. Estas reacciones provenían sobre todo de colegas, superiores directos y de ejecutivos superiores pero nunca de personal de categoría inferior.

La homofobia explícita o directa ha afectado a menos sondeados que a los afectados por la homofóbia implícita o indirecta (el 12% de los participantes al cuestionario). Los homosexuales y las lesbianas francófonos afectados por este tipo de discriminación eran más numerosos que sus homólogos flamencos. Esta situación se ha producido mayormente en grandes empresas (a partir de 50 trabajadores). Este tipo de homofóbia había afectado particularmente a los sondeados con un diploma de enseñanza secundaria inferior y a los trabajadores mayores de 45 años.

La encuesta ha revelado que, aunque la mayoría de las discriminaciones de homofóbia explícita en el trabajo se habían hecho verbalmente, en otros casos se habían producido con amenazas y violencia física, en Flandes, en particular. Este estudio muestra claramente que los colegas, los superiores directos y los directivos eran responsables de esta situación.

El 17% de las personas interrogadas en Flandes y el 33,5% de los sondeados de la Comunidad francesa habían sido testigos de reacciones o de actos homófobos en el seno de la empresa, principalmente los trabajadores mayores de 45 años. Estas discriminaciones habían ocurrido esencialmente en empresas con más de 50 trabajadores.

Cerca de un 20% de los homosexuales que habían sido víctimas de homofóbia, se sentían depresivos después de estas manifestaciones discriminatorias, sobre todo los mayores de 45 años. La mitad de este grupo de personas ha declarado haberse sentido furiosa y estresada. Los sondeados francófonos, por su parte, habían manifestado mucho más cólera y angustia, que sus homólogos flamencos y habían decidido ser más prudentes en el futuro.

La forma de discriminación más corriente de la que había sido víctima el gay y la lesbiana en su trabajo era la relacionada con la promoción. Los hombres han sido los más afectados por los diferentes tipos de discriminación, comparado con las mujeres. Los sondeados flamencos, en particular, habían sido apartados de las formaciones profesionales organizadas por las empresas y cobraban un salario inferior, a prestación equivalente. Los trabajadores de empresas que empleaban a menos de 10 trabajadores eran los que menos habían sufrido discriminaciones debido a su orientación sexual.

Los hombres que habían participado en esta encuesta habían sido contratados esencialmente en el sector de la enseñanza y en Oficinas del sector privado. Tanto los hombres, como las mujeres, habían seguido una formación especializada en profesiones intelectuales o en ciencias médicas. Se ha podido desprender que los homosexuales masculinos y femeninos habían elegido un sector profesional regulado de manera estricta que les ofrecía una mayor estabilidad de empleo. La mayoría de los gays y de las lesbianas trabajaban en empresas que empleaban a más de 50 trabajadores.

Aunque el Departamento de Sociología de la Universidad de Gante ha comparado los salarios de los homosexuales con los de los heterosexuales de una misma empresa, en base a la antigüedad, la talla de la empresa y la posición jerárquica de los trabajadores, el estudio no permitió encontrar diferencias salariales en base a la orientación sexual, ni para los hombres, ni para las mujeres homosexuales. No obstante la encuesta permitió deducir que los hombres homosexuales y bisexuales de esta encuesta solían ganar un salario más alto que los de los trabajadores heterosexuales en general, aunque su orientación sexual no había influido en este factor, sino su nivel, su formación, etc. Las lesbianas trabajaban más horas por semana, que sus colegas heterosexuales. Por el contrario, la media del número total de las horas trabajadas por los hombres homosexuales era la misma que la de sus colegas heterosexuales.

Recomendaciones del Departamento de Sociología de la Universidad de Gante a los trabajadores homosexuales, tras los resultados de la encuesta Zzzip@work:

- Fomentar la transparencia de la homosexualidad en el trabajo, y ello a todos los niveles. El “coming-out” es a menudo difícil para los trabajadores muy cualificados o para los que ejercen una función elevada. Las mujeres y los gays y lesbianas francófonos tienen muchas más dificultades para hacer este anuncio oficial de su orientación sexual. Los dirigentes de

empresas, los Jefes de servicio, la dirección, etc. deberían tomar la iniciativa de promover la política de integración de estos trabajadores;

- Las necesidades de los trabajadores homosexuales son diferentes de un entorno de trabajo a otro. Las empresarios deberían estimular la tolerancia de los demás trabajadores hacía las minorías sexuales, en asociación con la información facilitada por los propios trabajadores homosexuales de la empresa;

- La denuncia de una discriminación basada en la orientación sexual y el establecimiento de medidas para luchar contra esta discriminación, no deben ser confiados exclusivamente a los trabajadores homosexuales. Los heterosexuales deben participar igualmente. El trabajo debe ofrecer procedimientos flexibles de denuncia, con conservación del anonimato y la confidencialidad de los trabajadores;

- La política de integración de los homosexuales en el mercado de trabajo no está recogida en las campañas de fomento de la diversidad, por lo que debería ser fomentada a través de formaciones, de la publicidad y de la difusión de información;

- La integración de estos trabajadores en los grupos de trabajo y en las redes homosexuales puede representar una plusvalía en el entorno profesional de una empresa puesto que confirma claramente que los gays y las lesbianas tienen su plaza en la misma y que su visibilidad está apoyada por la empresa.

FRANCIA

LEGISLACIÓN Y JURISPRUDENCIA SOBRE EL PRINCIPIO DE IGUALDAD SALARIAL[14]

Introducción

La fijación de los salarios y de los aumentos salariales no depende únicamente del poder discrecional del empresario o empleador, sino que responde a ciertas exigencias legales y convencionales, pero también al principio de igualdad de trato, principio basado en el fallo judicial "Ponsolle", según el cual "a trabajo igual, salario igual". Así, según este principio, el empleador debe asegurar la igualdad de remuneración entre todos los trabajadores que se encuentren en una situación idéntica. Este principio -que no debe confundirse con la prohibición de las discriminaciones prevista por el artículo L.1132-1 del Código de Trabajo- debe aplicarse a todos los trabajadores y no solo a la comparación entre hombres y mujeres. Su aplicación no es pues simple, como lo prueba la proliferación de contenciosos relativos a diferencias salariales.

Breve análisis

Fundamento del principio

La Declaración Universal de Derechos Humanos de 1948 ha previsto que "toda persona tiene derecho al trabajo, a la libre elección de su trabajo y a condiciones equitativas y satisfactorias de trabajo (…). "Todos tienen derecho, sin discriminación alguna, a un salario igual por un trabajo igual" (art. 23).

En el Código de Trabajo –excluyendo el artículo L.3221-2, que se refiere explícitamente a ese principio, pero respecto a la igualdad de remuneración entre hombre y mujeres, otros dos textos -contenidos en las leyes nº 71-561 de 13 de julio de 1971 y nº 82-957 de 8 de diciembre de 1982 sobre la negociación colectiva- sirven de fundamento a este principio de aplicación general:

- El articulo L.2261-22, 4º, que fija el contenido de los convenios colectivos que pueden ser aplicados por extensión.
- El artículo L.2271-1, 8º, relativo a las misiones de la Comisión Nacional de la Negociación Colectiva.

En 1996, en la sentencia "Ponsolle", el Tribunal de Casación sacó efectivamente de esos dos artículos un principio general: "La regla de la igualdad de remuneración entre los hombres y las mujeres es una aplicación de la regla más general "a trabajo igual salario igual" y se deduce del hecho de que el empleador está obligado a asegurar la igualdad de remuneración de todos los

[14] "Liaisons Sociales nº 139/2008 de 13 de junio de 2008.

trabajadores de uno u otro sexo, en tanto en cuanto se encuentren en una situación idéntica (Casación Social, 29 de octubre de 1996, nº 92-43.680 boletín nº 359). Principio aplicado por una jurisprudencia constante. Desde entonces, el legislador ha impuesto la igualdad de remuneración en diversos casos particulares tales como respecto a los trabajadores con contrato de trabajo por duración determinada (CDD) (Código de Trabajo, art. L.1251-18, párrafo 1), o con contrato de trabajo temporal (C. de Trabajo, art. L.1251-18 ,párrafo 1). También es el principio que funda la exigencia de una estricta proporcionalidad de la remuneración de los trabajadores a tiempo parcial respecto a los que realizan la jornada plena.

Marco de apreciación.

- Empresa. Para poder reivindicar el principio "A trabajo igual, salario igual", los trabajadores tienen que encontrarse en una situación idéntica, es decir que trabajen en la misma empresa (Casación Social, 12 de julio de 2006, nº 04-46.104F-D).

- Trabajadores con el mismo empleador. El Principio de igualdad salarial supone que aquellos trabajadores cuyo salario se compara tengan el mismo empleador. En caso contrario -como lo subraya el Tribunal de Casación-, no es posible establecer la comparación cuando se trata de trabajadores puestos a disposición *(Casación Social, 6 de julio de 2005, nº 03-43.074FS-PB)*, salvo que se trate de trabajadores de ETT (Empresas de Trabajo Temporal).

  Igualmente, en el seno de una UES (Unidad Económica y Social), compuesta por personas jurídicas distintas, para determinar los derechos de remuneración de un trabajador, no podrá hacerse una comparación entre las condiciones de remuneración de ese trabajador y las de los demás trabajadores comprendidos en la UES, salvo si esas condiciones hubieran sido fijadas por ley o convenio colectivo común, o cuando el trabajo de esos asalariados se realice en el mismo establecimiento empresarial (Casación social, 1º de junio de 2005, nº 04-42.143).

Noción de "Trabajo Igual".

El principio de igualdad salarial supone que los trabajadores cuya remuneración se compara se encuentren en una situación idéntica, es decir ejerzan el "mismo trabajo" o un "trabajo de igual valor", según la formulación de la ley. Pero, ¿Cómo se define esta noción? El artículo L.3221-4 del Código de Trabajo define los trabajos de valor igual como "los trabajos que exigen de los asalariados un conjunto comparable de conocimientos profesionales consagrados por un título, un diploma o una práctica profesional, capacidades que se derivan de la experiencia adquirida, de responsabilidades y de carga física o nerviosa". Pero este artículo se refiere a la igualdad de trato entre hombres y mujeres.

Para apreciar si dos trabajadores se encuentran en una situación idéntica, los jueces recurren a dos maneras de abordar la situación, a menudo aplicadas de manera combinada. Según la primera, se debe acordar la misma remuneración a los trabajadores que ocupan un mismo tipo de puesto de trabajo, es decir los clasificados con un coeficiente idéntico, una misma cualificación y una antigüedad comparable. *(Casación Social, 23 de octubre de 2001, nº 99-43.153)*. La otra manera de abordar y considerar el problema se refiere a las funciones realmente ejercidas, a las responsabilidades asumidas y a las cualidades particulares relativas al puesto *(Casación Social, 23 de marzo 199, nº 96-43.767)*.

Elementos que justifican una diferencia.

Sin embargo, no está prohibida la posibilidad de individualizar las remuneraciones. Así, el empleador que justifique –por motivos objetivos y materialmente verificables- la diferencia de remuneración entre trabajadores que efectúan un mismo trabajo o un trabajo de igual valor, no ignoran por ello el principio *"a trabajo igual, salario igual" (Casación Social, 1º de diciembre de 2005, nº 03-47.197).* Incumbirá al juez controlar concretamente la realidad y la pertinencia de los motivos invocados que justifican la diferencia de salario *(Casación Social, 20 de febrero de 2008, nº 05-45.601).*

Así, constituyen elementos que puedan justificar una diferencia salarial:

- La experiencia, tanto adquirida en el sitio de trabajo (Casación social, 16 de febrero de 2005, nº 03-40.465), en la empresa (Casación social, 29 de septiembre de 2004, nº 03-42.025) o con los precedentes empleadores (Casación Social, 15 de noviembre de 2006, nº 04-47.156, Juris. Actua. nº 988, Bull. Nº 340) y el Tribunal de Casación la considera como un elemento suficiente para justificar la diferencia salarial.

- La antigüedad, con la condición de que no se tome en cuenta para conceder una prima específica (Casación Social, 19 de diciembre de 2007, nº 06-44.795F-D).

- Las responsabilidades ejercidas Casación social, 28 de noviembre de 2006, nº 05-41.414F-PB).

- El recorrido profesional específico fijado por un Acuerdo colectivo para favorecer las promociones (Casación Social, 28 de noviembre de 206, nº 05-44.134, 06-40.224, 06-40.548 y 06-40.550)

- Los diplomas (Cas.soc.,15 de noviembre de 2006, nº04-47.156), siempre que ello constituya un criterio pertinente (Cas. Soc., 9 de diciembre de 2003, nº 01-43.039).

- La calidad del trabajo proporcionado *(Cas.soc., 8 de noviembre de 2005, nº 03-46.080F-D),* con la condición de probarlo de manera objetiva y no por simples alegaciones.

- La situación del mercado del empleo: la penuria de candidatos y la urgencia del reclutamiento podría justificar el hecho de que un trabajador contratado con un CDD, para reemplazar a otro, esté mejor pagado que el titular del puesto *(Cas. Soc., 21 de junio de 2005, nº 02-42.658)*. En ese mismo sentido, el Tribunal de Casación ha estimado que el hecho de conceder solo a los extranjeros una prima de expatriación, destinada favorecer su contratación con el objetivo de crear un polo de investigación científica internacional estaba justificado *(Cas. Soc., 17 de abril de 2008, nº 06-45.270).*

  En lo que se refiere a ventajas particulares reservadas a una categoría de asalariados, el Tribunal de Casación no considera ilícita esta práctica, con la condición de que todos los trabajadores de la empresa, en **s**ituación idéntica, disfruten de ella y que las reglas que determinan la concesión sean definidas previamente *(Cas. Soc.25 de octubre de 2007, nº 05-45.710 F-D; Cas soc.17 de octubre de 2007, nº 06-40.887 F-D, relativo a un plan de salvaguarda del empleo con medidas reservadas a ciertos trabajadores)* y pertinentes.

Elementos que no justifican la disparidad.

El estatuto jurídico**.** El Tribunal de Casación considera que una diferencia de estatuto jurídico entre trabajadores asalariados que efectúan un trabajo de igual valor para el mismo empleador no basta para justificar una diferencia de remuneración. El empleador debe aportar otros argumentos objetivos y materialmente verificables que puedan derivarse de ese estatuto. *(Cas. Soc. 15 de mayo de 2007, nº 05-42.894).* Puede ser el caso, por ejemplo, de la precariedad de un trabajador intermitente que tiene menos derechos en la empresa, justificando el hecho de que perciba un salario superior al de sus compañeros trabajadores fijos. Otro ejemplo pueden ser las diferencias salariales entre trabajadores regidos por el Código de Trabajo y los funcionarios *(Cas. Soc., 11 de octubre de 2005, nº 04-43.024; 20 de marzo de 2007, nº 05-44.626)*.

Diferencias relativas al estatuto colectivo

Durante el período reciente, el contencioso sometido al Tribunal de Casación se ha concentrado en las diferencias de remuneración de asalariados de una misma empresa a causa de la evolución del estatuto colectivo.

- Negociación a nivel de establecimiento empresarial. Cuando la empresa se divide en establecimientos distintos, “la negociación colectiva en el seno de un establecimiento distinto permite establecer por vía de acuerdo colectivo, “diferencias de tratamiento” entre los trabajadores de la empresa”. Así, los trabajadores que no entren en el campo de aplicación

de un acuerdo de establecimiento no podrán quejarse de discriminación *(Cas. Soc., 27 de octubre de 1999, nº 98-40.769)*.

- Nuevo Acuerdo Colectivo. La única circunstancia de que los asalariados hayan sido contratados antes o después de la entrada en vigor de un acuerdo colectivo no bastará para justificar diferenciaciones de trato entre ellos, siempre que ese Acuerdo no hubiera tenido por objeto compensar un perjuicio que hubieran sufrido los asalariados presentes en la empresa en el momento de su entrada en vigor, si esa ventaja está destinada a compensar un perjuicio soportado por esos trabajadores. Ejemplo de ello podría ser una indemnización diferencial pagada al pasar a las 35 horas para compensar la disminución de salario resultante.

Prueba de la disparidad de tratamiento.

El régimen de la prueba en materia de desigualdades de remuneración es idéntico al que se aplica en materia de discriminación. El trabajador asalariado que se queje del no respeto del principio "a trabajo igual, salario igual", debe someter al juez los elementos de hecho que prueben una desigualdad de remuneración. Incumbe al empleador aportar la prueba de elementos objetivos que justifiquen esta diferencia (Cas. Soc. 28 de septiembre de 2004, nº 03-41.825). Si no llegara a aportar esta prueba, el empleador estará obligado a igualar la remuneración del trabajador que reclama a la de sus colegas, que se encuentran en la misma situación de trabajo. (Cas. Soc., 28 de septiembre de 2004, nº 03-41.825).

PROYECTO DE LEY RELATIVO A LA RENOVACION DE LA DEMOCRACIA SOCIAL Y LA REFORMA DE LA JORNADA DE TRABAJO[15]

El ministro de Trabajo, Xavier Bertrand, presentó, en Consejo de Ministros de 18 de junio, el proyecto de Ley relativo a la Renovación de la Democracia Social y la Jornada de Trabajo[16]. En su exposición, el ministro subraya que "la renovación de la democracia social es indispensable para modernizar el sistema de relaciones profesionales y efectuar las reformas que Francia necesita".

La vitalidad de la democracia social supone, en primer lugar, basar el diálogo social en organizaciones fuertes y legítimas. Este objetivo implica, por una parte, la reforma de la representatividad sindical con objeto de reforzar la legitimidad de los protagonistas de la negociación, fundando ésta en criterios renovados, evaluados de manera periódica e indiscutible, y apoyándose, en particular, en los resultados de las elecciones sindicales.

[15] Ministère du Travail, des Relations Sociales, de la Famille et de la Solidarité, 18 de junio 2008
[16] Ver Actualidad Internacional Sociolaboral nº 114, pág. 114

La primera parte del texto modifica las reglas de la democracia social en torno a la extensión de la afiliación sindical

El artículo 2 del presente proyecto de ley prevé las normas de determinación de las organizaciones sindicales representativas a escala de empresa, de grupo, de rama e interprofesional.

En adelante, el número de afiliados será así tenido en cuenta, de forma objetiva y a partir de los resultados de las elecciones profesionales en las empresas, lo que permitirá una valoración periódica (a lo sumo cada 4 años) de la representatividad. En las empresas, el umbral de representatividad se fijará en el 10% de los sufragios expresados en la primera vuelta de las elecciones profesionales y, en las ramas y a nivel interprofesional, en el 8% de los sufragios, lo que requerirá la instauración de un sistema de colecta y consolidación de los resultados electorales incuestionable. A largo plazo, el objetivo consiste en unificar ese umbral del 10%, a nivel nacional y en las empresas.

Los sufragios considerados serán los expresados en la primera vuelta de las elecciones profesionales (comités de empresa, delegación del personal o, en su defecto, los delegados del personal), cuyo recuento se llevará a cabo aunque sea sin quórum.
Cuando se trate de trabajadores de empresas donde, por razones de magnitud, no se organicen obligatoriamente elecciones profesionales, el proyecto de ley deja que la negociación colectiva defina qué medios se utilizarán para reforzar la efectividad de la representación del personal y para efectuar el recuento de los afiliados a las organizaciones sindicales, en aquellas ramas donde los asalariados de estas empresas sean mayoritarios.

A todos los niveles, disposiciones particulares permiten la representación de las organizaciones sindicales sectoriales[17] afiliadas a una confederación sindical también sectorial (ejemplo de confederación sectorial: la Confederación Francesa de Empleados - Confederación General de Cuadros).

Este artículo crea, por fin, un Alto Consejo de Diálogo Social, encargado de proponer las listas de las organizaciones representativas.

El artículo 3 del proyecto de ley modifica los artículos del Código del Trabajo relativos a las elecciones de los delegados y representantes del personal en los Comités de Empresa, y concede mayor libertad de opción a los trabajadores electores, extendiendo la primera vuelta de las elecciones profesionales a sindicatos legalmente constituidos.

La negociación del protocolo preelectoral y la participación en la primera vuelta de las elecciones profesionales se abrirán así a cualquier organización sindical legalmente constituida desde hace dos

[17] Están presentes en sectores como sanidad, transportes, educación, transporte aéreo, etc. Su representatividad les confiere derecho a negociar acuerdos específicos de una categoría de trabajadores concreta, así como acuerdos que afecten a la totalidad de las categorías de asalariados.

años, que cumpla los criterios de respeto de los valores republicanos y de independencia. Se supone que los sindicatos afiliados a organizaciones representativas a escala nacional e interprofesional cumplen estas condiciones.
El artículo 4 del proyecto de ley prevé nuevas reglas para la designación de los delegados sindicales. En las empresas con más de cincuenta trabajadores, un sindicato representativo puede designar a un delegado sindical entre los candidatos que en la primera vuelta de las elecciones profesionales reunieron, al menos, un 10% de los sufragios expresados. Esta norma se aplica también a los delegados suplementarios y, a nivel de empresa, al delegado sindical central.

El artículo 5 se refiere a la sección sindical y al representante de la sección sindical. Cualquier sindicato legalmente constituido desde hace dos años, que cumple con los criterios de respeto de los valores republicanos y de independencia, puede crear una sección sindical en una empresa que cuente con más de cincuenta asalariados, y designar a un representante de esta sección.

El representante de la sección sindical, designado mientras se convocan elecciones profesionales que convertirán a su sindicato en representativo o no representativo, ejerce las atribuciones atribuidas a la sección pero no puede negociar ni celebrar acuerdos.

La segunda categoría de artículos de este proyecto prevé -con la perspectiva del paso a un método de conclusión mayoritaria de acuerdos colectivos- nuevas normas de validez de éstos, que vienen a reforzar su legitimidad.

En adelante, según el artículo 6 del proyecto de ley, cualquier acuerdo colectivo, ya sea de empresa, de rama o interprofesional, deberá, para ser válido, haber sido firmado por sindicatos que lograron al menos el 30% de los sufragios en el recuento de los afiliados, y no ser objeto de la oposición de los sindicatos que hayan obtenido mayoría de sufragios.

El proyecto de texto amplía y concreta el marco normativo que regula la negociación con los representantes del personal o los asalariados mandatados con el fin de desarrollar el diálogo social en las pequeñas empresas. El artículo 7 abre así la posibilidad, a partir del 31 de diciembre de 2009, de negociar con los representantes del personal o, en su defecto, con un trabajador mandatado, en las empresas con menos de 200 trabajadores, desprovistas de delegados sindicales y carentes de un acuerdo colectivo extendido relativo a este tema.

A partir de la promulgación de la ley y hasta dicha fecha, las distintas ramas dispondrán de un plazo para negociar cláusulas en la materia. La negociación con los representantes del personal o los asalariados mandatados será reglamentada y sólo afectará a aquellas medidas cuya legislación supedite su aplicación a un acuerdo colectivo.

La segunda categoría de artículos tiene por objeto garantizar una mayor transparencia y seguridad jurídica de la financiación de las organizaciones sindicales y organizaciones profesionales. En virtud de las normas generales, los ingresos y los gastos de estas organizaciones deberán estar vinculados a sus objetivos, y se anotarán en cuentas certificadas.

Las cuotas procedentes de sus miembros representarán la parte principal de sus ingresos pues ellas constituyen la única verdadera garantía de su independencia.

El artículo 8 crea, a tal efecto, un nuevo capítulo en el Código del Trabajo relativo a los recursos y los medios de las organizaciones sindicales y profesionales. Este capítulo comporta tres secciones dedicadas, por una parte, a un sistema de certificación y publicidad de las cuentas de las organizaciones sindicales y profesionales, por otra, a la posibilidad de la puesta a disposición de trabajadores de una organización sindical o de una asociación de empresarios y, por fin, a la financiación del diálogo social mediante una contribución de las empresas, que podrá estar recogida en un acuerdo colectivo.
Por otra parte, los artículos 9, 10 y 11 definen períodos transitorios para la aplicación de las normas de representatividad, de designación de los delegados sindicales y de validez de los acuerdos, aplicables en espera del primer recuento de los afiliados a las organizaciones sindicales.
El artículo 12 prevé normas específicas en lo que se refiere a la denuncia cuando, en aplicación de las nuevas normas de representatividad, cambien las organizaciones sindicales que formen parte de la negociación.

El artículo 13 se refiere a la entrada en vigor del sistema de certificación y publicidad de las cuentas de las organizaciones sindicales y profesionales. El artículo 14 especifica las modalidades de entrada en vigor de estas disposiciones.

El artículo 15 prevé que, las disposiciones relativas a la representatividad, sean objeto de un informe de la Comisión Nacional de la Negociación Colectiva, que será sometido al Alto Consejo del Diálogo Social para que saque conclusiones de la aplicación de esta reforma. Se tratará de evaluar y de presentar propuestas sobre:

- La posible evolución de la tasa mínima de afiliación requerida para ser representativo, a escala de rama y a nivel interprofesional.
- Las perspectivas de evolución de las normas referentes a la validez de los acuerdos.
- Las disposiciones relativas a las organizaciones sindicales sectoriales.

La tercera parte del proyecto trata de ofrecer más espacio a la negociación de empresa o de rama en la organización y la ordenación de la jornada de trabajo en las empresas.

La jornada de trabajo constituye, en efecto, un ámbito privilegiado para iniciar un diálogo social renovado. Sin embargo, el marco actual continúa estando muy marcado por las condiciones fijadas por la ley, que se han ido acumulando con el paso del tiempo y que ya no se justifican. Para fomentar el diálogo social sobre la jornada de trabajo, el documento de orientación de 26 de diciembre de 2007 invitaba pues a los agentes sociales a reconsiderar la ordenación de los objetivos entre una ley centrada, en particular, en la definición de las normas necesarias para la protección de la salud y la seguridad de los trabajadores, y una negociación colectiva con amplias prerrogativas, principalmente en materia de sistemas para establecer el número de horas extraordinarias y el descanso compensador.

Los sindicatos firmantes de la "Posición común"[18] negociaron una disposición (recogida en su artículo 17) destinada a ampliar, de forma experimental y con condiciones, algunos acuerdos de empresa, con objeto de derogar el número convencional de horas extraordinarias fijado por los acuerdos de rama firmados con anterioridad a la ley de 4 de mayo de 2004. El proyecto de ley no retoma esta respuesta, tan específica y experimental, a la problemática planteada en el documento de orientación, sino que se inscribe en la misma lógica de dar más amplitud a las negociaciones de empresa o de rama relativas al número de horas extraordinarias y, más generalmente, a la ordenación de la jornada de trabajo.

El artículo 16 del proyecto de ley permite así, por acuerdo de empresa o de rama, fijar el número de horas extraordinarias que se pueden efectuar más allá de la jornada legal de trabajo y su contrapartida para los trabajadores (además del aumento salarial debido por estas horas).

En relación con las horas extraordinarias que se efectúen más allá del número especificado en la empresa o rama profesional, el acuerdo preverá las condiciones en que este número podrá ser sobrepasado, así como su contrapartida obligatoria en tiempo de descanso, además del incremento salarial debido por la realización de estas horas extraordinarias. En su defecto, la contrapartida será fijada por decreto. Sin embargo, los convenios y acuerdos celebrados antes de la promulgación de la ley podrán permanecer en vigor hasta el 31 de diciembre de 2009. A partir de la entrada en vigor de la ley, este artículo suprime la autorización administrativa actualmente obligatoria para el empresario que desee autorizar la superación del número de horas extraordinarias fijado.

El artículo 17 tiene por objeto distinguir las distintas clases de cupo de horas extras y encuadrar el recurso a los convenios anuales de cupo de horas y días, supeditando su establecimiento a un

[18] El 27 de mayo pasado, el ministro de Trabajo francés, Xavier Bertrand, transmitió a los agentes sociales un anteproyecto de ley que recoge su "posición común" sobre la representatividad, el desarrollo del diálogo social y la financiación del sindicalismo. Este texto, que se divide en dos partes -la primera sobre "la democracia social", la segunda sobre "la jornada de trabajo"- será debatido la Asamblea Nacional pueda debatirlo antes del 14 de julio.

acuerdo colectivo de empresa o, en su defecto, de rama, con el fin de responder a las necesidades de funcionamiento de la empresa.

En lo relativo al cupo de días, dicho artículo trata de determinar las condiciones de recurso, los límites y las garantías individuales y colectivos para los asalariados afectados: fija el número anual de jornadas de trabajo (218 días) permitiendo, al mismo tiempo, que el acuerdo de empresa o, en su defecto, de rama, defina un número inferior. En cualquier caso, si el trabajador renunciase a días de permiso más allá de 218 días, deberá hacerlo de acuerdo con su empleador y siempre respetando el techo de días trabajados fijado por el acuerdo. Además de la remuneración de los días trabajados, el sueldo del asalariado deberá experimentar aumento de al menos un 10%.
Finalmente, los asalariados a los que se les aplique un cupo de días deberán beneficiarse de una entrevista individual anual relacionada con su volumen de trabajo, y el empleador deberá consultar e informar al Comité de Empresa sobre la utilización de los cupos.

En cuanto al cupo de horas anual, especifica las categorías de trabajadores aptos para la firma de semejante convenio individual. Estos asalariados son los que disponen de autonomía en la organización de su horario de trabajo pero están sometidos a la normativa que limita la jornada de trabajo, diaria y semanal, y a los descansos diarios.

Para ordenar la jornada de trabajo sobre varias semanas y hasta sobre un año completo, el artículo 18 concede mayor importancia a la negociación de empresa. Se deberán tener en cuenta, tanto las necesidades económicas como las necesidades de los trabajadores, pero ciñéndose a las realidad de la empresa.

También trata la posibilidad de repartir los horarios de trabajo en períodos que el acuerdo determine, en cumplimiento de las disposiciones de orden público social que regulan la jornada máxima del trabajo y el tiempo de descanso. Simplifica, de forma significativa, la reglamentación en materia de jornada de trabajo, creando un nuevo y único modo de adaptación negociada del tiempo de trabajo, que substituye a cuatro sistemas anteriores con normas mucho más flexibles. El acuerdo deberá fijar los límites para la realización de las horas extraordinarias, respetando la duración legal. Igualmente, deberá fijar un plazo de complacencia en caso de jornada u horarios de trabajo que, salvo cláusula contraria, será de al menos siete días.

Asimismo recuerda el umbral a partir del cual se considerarán las horas como extraordinarias, de acuerdo con la Ley n° 2007-1223, de 21 de agosto de 2007, relativa al Trabajo, el Empleo y el Poder Adquisitivo. Así, será posible organizar el tiempo de trabajo en ciclos o armonizándolo a lo largo de varias semanas concediendo, cuando proceda, días por reducción del tiempo de trabajo.
La ampliación del ámbito del acuerdo para organizar, si fuese necesario, la jornada de trabajo, es coherente con la reforma de la representatividad sindical y de la validez de los acuerdos destinada a garantizar mayor legitimidad a los negociadores.

El artículo 19 adapta las disposiciones de la Ley n° 2008-111, de 8 de febrero de 2008, relativa al Poder Adquisitivo, y de la Ley n° 2007-1223, de 21 de agosto de 2007, relativa al Trabajo, el Empleo y el Poder Adquisitivo, a efectos de tener en cuenta las modificaciones introducidas por el presente proyecto de texto sobre la renovación de la democracia social y la reforma de la jornada de trabajo.
El artículo 20 actualiza las disposiciones del Código del Trabajo que reenvían a las disposiciones modificadas por el presente proyecto de ley.

Tramitacion parlamentaria del texto

El proyecto de ley aprobado en Consejo de ministros, fue presentado en la Asamblea Nacional el 18 de Junio. Después de su examen por la comisión parlamentaria de Asuntos Culturales, Familiares y sociales y, posteriormente, por la comisión de Asuntos Económicos, el texto ha sido debatido en la Asamblea Nacional, siendo aprobado por la cámara el día 8 de julio.

Con esa misma fecha, el proyecto de ley ha sido remitido al Senado para su debate, enmienda y aprobación.

Entre las modificaciones aportadas por los diputados al proyecto del gobierno cabe destacar la posibilidad de fijar la duración del trabajo mediante acuerdo individual escrito y con constancia expresa de la voluntad del trabajador. En caso de ausencia de acuerdo, se establece que el número máximo de días de trabajo al año es de 235. Esta disposición ha causado la protesta de las organizaciones sindicales, llegando incluso la confederación de cuadros CGC a anunciar un recurso contra esta decisión ante las instancias competentes europeas.

Otra enmienda aprobada por la Asamblea, que no satisface a las organizaciones patronales, es la posibilidad de fijar mediante acuerdo una financiación suplementaria destinada a los interlocutores sociales para el cumplimiento de sus funciones, principalmente en materia de diálogo social. La patronal estima los interlocutores sociales disponen ya de los medios suficientes para realizar su tarea.

LEY DE MODERNIZACIÓN DEL MERCADO DE TRABAJO [19]

El proyecto de ley relativo a la modernización del mercado de trabajo[20] fue definitivamente aprobado por el Parlamento, el pasado 12 de junio. El texto incluye el ANI (Acuerdo Nacional Interprofesional) relativo a la modernización del mercado laboral, firmado el 11 de enero 2008 por los interlocutores

[19] Bref social nº 15140 de 16 de junio de 2008
[20] Ver Actualidad Internacional Sociolaboral nº 112, pág. 105

sociales. La aplicación de la norma requiere la publicación de dos decretos, uno relativo a la ruptura consensuada del contrato de trabajo y otro sobre la indemnización por despido.

Periodo de prueba

Según la nueva ley, el contrato de trabajo de duración indeterminada puede incluir un periodo de prueba con una duración máxima de dos meses para los obreros y los empleados, tres meses para los técnicos y cuatro meses para los ejecutivos. Puede prorrogarse, en cuyo caso la duración máxima sería de cuatro, seis y ocho meses respectivamente. Estas duraciones tienen carácter imperativo pero los acuerdos sectoriales firmados después de la fecha de publicación de la ley. La promesa de contrato o el contrato de trabajo podrán prever duraciones más cortas. En cuanto a los acuerdos concluidos antes de esta fecha, se seguirán aplicando sin límite de tiempo si prevén duraciones más largas, pero sólo hasta el 30 de junio 2009 si la duración es más corta.

La ley indica que el periodo de prueba y su posible prorroga, limitada a una vez, tienen que figurar expresamente en la promesa de contrato o en el contrato de trabajo. Por otra parte, la prorroga sólo es posible si el acuerdo sectorial aplicable a la empresa lo prevé y si cumple con los requisitos y duraciones previstas por el mismo.

En caso de contratación posterior a la realización de prácticas en la empresa, obligatorias según el programa de estudios, el tiempo de prácticas se cuenta parcialmente como periodo de prueba.

En cuanto a la ruptura del periodo de prueba, en caso de CDI o de CDD, el empresario respetará un plazo de preaviso variable en función de la antigüedad en la empresa: 24 horas, con menos de ocho días de presencia; 48 horas de ocho días a un mes; dos semanas después de un mes y un mes cuando la presencia del trabajador en la empresa supera los tres meses. Por su parte, el asalariado que interrumpe el periodo de prueba dará un preaviso de 48 horas, que en caso de una presencia en la empresa inferior a 8 días será de 24 horas.

Ruptura pactada

La Ley crea una nueva modalidad de ruptura de contrato de trabajo: la denominada “ruptura de mutuo acuerdo”, distinta del despido y de la dimisión cuyas características son las siguientes:

El empresario y el trabajador pactan esta ruptura en una o varias entrevistas, en las que el asalariado puede solicitar la asistencia de una persona de la empresa (titular de un mandato sindical o cualquier otro asalariado) Si el asalariado recurre a esta posibilidad, el empresario puede hacerlo también. En caso de empresas de menos de 50 asalariados, esta persona puede ser miembro de una organización patronal u otro patrono de la misma rama.

El convenio de ruptura definirá las condiciones de la misma, fundamentalmente la cuantía de la indemnización, que no podrá ser inferior a la indemnización legal de despido y fijará la fecha de fin del contrato. A partir de la firma del convenio, cada una de las partes dispone de un plazo de 15 días naturales para ejercer su derecho de retracto mediante el envío de una carta certificada con acuse de recibo o de cualquier otro medio de prueba.

Pasado este plazo, se envía una solicitud de homologación a la autoridad administrativa (que, según el proyecto de decreto, es el director departamental de trabajo, empleo y formación profesional) que dispone de 15 días laborables, a partir de la recepción de la demanda, para homologar la ruptura. En caso de silencio, se considera aceptada. La homologación, es un requisito obligatorio para la validez del convenio y atesta de la libertad de consentimiento de las partes.

Cualquier litigio relativo al convenio de homologación o al rechazo del mismo es de competencia exclusiva del consejo de "Prud'hommes" (jurisdicción social). El plazo para recurrir es de 12 meses a partir de la fecha de homologación del convenio.

La ruptura pactada por convenio es aplicable, igualmente, a los asalariados especialmente protegidos (representantes de personal, miembros del comité de empresa, delegados sindicales…) pero en este caso es necesaria la autorización del inspector de trabajo.

La ruptura pactada por convenio da derecho a la percepción de las prestaciones por desempleo.

Indemnización de despido y abono de remuneraciones pendientes

Según la nueva ley, la antigüedad en la empresa para poder tener derecho a la indemnización de despido es de un año (antes, 2)

Además, la indemnización es igual para los despidos económicos y los despidos por motivo personal. Su cuantía se fijará por decreto.

En caso de despido por inaptitud de origen no profesional, el abono de las indemnizaciones debidas al asalariado corresponde al empresario o a un fondo alimentado por los patronos y gestionado por la AGS (asociación o fondo de garantía salarial)

En todo caso, cuando exista ruptura del contrato de trabajo, el patrono entregará al asalariado un recibo con indicación clara y precisa de las cantidades abonadas. El asalariado dispone de un plazo de 6 meses para recurrir contra las cuantías recibidas. Pasado ese plazo ese plazo, el empresario queda eximido de responsabilidad por el importe de las sumas reflejadas en el recibo.

CDD por la realización de obra o servicio

Durante un periodo de cinco años a partir de la publicación de la ley, de forma experimental, se podrá suscribir un CDD por un periodo de 18 a 36 meses con ingenieros o ejecutivos para la realización de una misión definida. Se deberán cumplir los requisitos siguientes:

- El acuerdo colectivo que lo instituya debe contener precisiones tales como la definición de las necesidades económicas que justifican recurrir a este tipo de contratación, reconocimiento de prioridad de estos contratos para el acceso a contratos indefinidos (CDI) en la empresa, etc.

- El contrato será escrito, no se puede prorrogar, le son de aplicación las reglas comunes del contrato de duración determinada y algunas específicas (como la mención de CDD por obra o servicio", referencias del acuerdo colectivo, una explicación del proyecto…)

- El contrato se extingue tras la realización de la obra o servicio. También puede romperse a instancia de una de las partes, cuando concurra un motivo procedente y serio

- Cuando, al terminar este contrato, no se le ofrezca un contrato de duración indeterminada (CDI), el asalariado tiene derecho a una indemnización del 10% de su salario total bruto.

- En todo lo referente a las contrataciones por tiempo definido y temporales, la nueva ley prevé una información suplementaria al Comité de empresa o, en su defecto, a los delegados de personal.

PAISES BAJOS

PLANES DE REFORMA DEL MERCADO LABORAL[21]

En diciembre de 2007, la Comisión de Participación Laboral (Comisión Bakker) recibió del ministro de Asuntos Sociales y Empleo el encargo de estudiar y de proponer un plan que conduzca a un aumento del número de personas que trabaja y a mejorar el funcionamiento del mercado laboral. El pasado 16 de junio la Comisión presentó su propuesta. El encargo se formuló concretamente de la siguiente manera:

"La Comisión presentará al Ministro la formulación de medidas que conduzcan a aumentar la participación laboral y a que los ciudadanos holandeses trabajen mayor número de horas. Esta Comisión investigará sin límites las medidas necesarias para aumentar de forma estructural la participación laboral en los Países Bajos hasta el 80%, de acuerdo con los objetivos de Gobierno. Las propuestas serán tanto a corto como a largo plazo. Esta Comisión también formulará propuestas dirigidas a mejorar el funcionamiento del mercado laboral con la mirada puesta en la mejora de la calidad competitiva".

Una premisa muy importante es que el mercado laboral en los Países Bajos está en la antesala de un cambio fundamental:

- Se enfrentará en los próximos decenios a más trabajo y a menos gente disponible.
- Debido a la globalización, aumentará el nivel de requisitos y de capacidad de adaptación de la población activa.

Los Países Bajos necesitan de todos y todos deben estar continuamente disponibles.

La Comisión ve mayores oportunidades y posibilidades en discutir sobre el trabajo que en angustiarse por ello. Hay oportunidades en el desarrollo de los talentos de todos y en ayudar a que los grupos más vulnerables se incorporen al mundo laboral. Para aprovechar estas oportunidades formula las siguientes propuestas:

- Que desde ahora haya ya más personas que consigan trabajo.
- Asentar estructuralmente la disponibilidad y la seguridad en el trabajo.
- Conseguir que gradualmente la gente retrase el momento de dejar de trabajar.

[21] Fuente: Hoofdlijnen Advies Commissie Arbeidsparticipatie. Líneas básicas del Informe de recomendación de la Comisión de participación Laboral, 16 de junio de 2008. Staadcourant 1 de julio de 2008

Aboga por un cambio de mentalidad sostenido a través de nuevas disposiciones en el ámbito del mercado laboral y de seguridad social. Se debe dar valor al trabajo. Las buenas prácticas y experiencias en las asociaciones empresariales y de trabajadores deben ponerse a trabajar inquebrantablemente unidas.

Todos son necesarios

En los últimos sesenta años el número de personas cuya edad oscila entre los 20 y los 64 años ha pasado de 5 a 10 millones. A partir de 2010 la población activa disminuirá. La generación del "babyboom" se jubilará, mientras que al mercado de trabajo accederá un menor número de personas. Se prevé una disminución de población activa hasta el 2040 de 1 millón de personas. En el periodo hasta el 2015 se crearán 600.000 puestos de trabajo, y por otra parte, debido a la jubilación y a la incapacidad laboral, se quedarán también vacantes 2,6 millones de puestos de trabajo. Por primera vez en la historia habrá menos personas disponibles para trabajar que puestos de trabajo listos para ser ocupados. Debido a la competencia internacional cada vez hay mayor necesidad de cambio de lugar, de sectores y de requisitos de formación. Los Países Bajos deben procurar que la mayor cantidad posible de gente este disponible y se pueda mantener en el trabajo.

La inmigración no será la solución al gran déficit laboral que tendrán los Países Bajos. El número de personas que Holanda necesita (de otros países del Este) es demasiado elevado.

La Comisión apunta que en el país se sabe mucho de oferta de trabajo, pero realmente muy poco de demandas de trabajo. Es necesario un mayor conocimiento sobre futuras solicitudes de trabajo, por ejemplo estudios de escenarios, a fin de estar mejor preparados para los cambios económicos. Es evidente que debe trabajar un mayor número de personas.

El aumento de la participación laboral se debe apoyar en cuatro puntos:

- La economía debe seguir creciendo. Los empresarios señalan que el aumento de competitividad internacional depende de la disponibilidad de medios humanos. Tanto en lo que afecta a la calidad como a la cantidad. Si no se puede cubrir la necesidad de suficiente gente bien formada, la economía se detendrá. Las empresas se trasladarán al exterior y las compañías que no puedan cubrir sus necesidades quedarán retrasadas. Se perderían puestos de trabajo, ingresos y posición competitiva.

- Buen nivel de prestación de servicios públicos. Actualmente ya existe déficit de personas en educación y en cuidados y, además, este déficit crecerá mucho. Se calcula que en 2020 se necesitará medio millón de personas extra en personal para el sector de cuidados. La enseñanza necesitará más de un cuarto de millón de profesores. Se necesita una participación extra para poder mantener a buen nivel la disponibilidad y la calidad.

- Eliminar la concentración de inactividad. Incluso cuando la oferta de trabajo es superior a la demanda hay desempleo e inactividad concentrada en determinados grupos. El desempleo entre los jóvenes alóctonos (procedencia extranjera) es casi el doble que entre los jóvenes autóctonos. También existen enormes diferencias dependiendo de los barrios y de las ciudades. Esto es socialmente inaceptable. Se deben desarrollar y aprovechar también los talentos en los segmentos bajos del mercado laboral.

- Poder pagar la pensión de jubilación AOW y las previsiones sociales. Para poder mantener el carácter social de los Países Bajos, se debe conseguir que haya un mayor número de personas trabajando. Actualmente 10 trabajadores sostienen los costes de dos mayores de 65 años. En 2040 estos costes serán sostenidos por cinco trabajadores.

Todos son necesarios en el mercado laboral y esto ofrece oportunidades, tales como la posibilidad de que obtengan un puesto de trabajo grandes grupos de personas que ahora o no colaboran o lo hacen de forma limitada. No sólo mujeres, extranjeros y personas con bajo nivel de formación, sino también incapacitados que con una pequeña adaptación pueden estar perfectamente disponibles para el trabajo.

También es fundamental tener otra visión del trabajo. Todos son necesarios y también todos deben colaborar. La nueva situación exige un cambio cultural y de mentalidad. El trabajo también debe verse como una importante fuente de contactos sociales, de respeto y confianza en uno mismo. La vida laboral también contribuye a la integración de los extranjeros y es bueno para la sociedad.

Hay cinco puntos de debilidad cruciales en el mercado laboral holandés:

- Existe un grupo de 900.000 personas que llevan durante mucho tiempo marginados del trabajo. Se trata de gente que quiere y puede trabajar, gente con prestaciones por desempleo, asistenciales y de incapacidad laboral, pero también hay un grupo de 450.000 personas sin ningún tipo de prestación. A estas personas, por diferentes razones, les es difícil encontrar un puesto de trabajo. Tienen baja o ninguna formación, perdieron el ritmo del trabajo o tienen una discapacidad laboral por lo que necesitan que se adapte su puesto de trabajo.

- Se trabaja mucho en puestos de trabajo (pequeños) a tiempo parcial. Muchos trabajadores, sobre todo mujeres con o sin niños, trabajan en empleos a tiempo parcial: cuatro de cada cinco mujeres frente a uno de cada cinco hombres. Este tipo de trabajo es necesario para conciliar la vida familiar y laboral, pero cuando los hijos ya han crecido con gran frecuencia las mujeres continúan durante demasiado tiempo con el trabajo a tiempo parcial.

- El mercado laboral está cerrado a los mayores, no funciona para los mayores de 55 años. Los mayores están insuficientemente disponibles y abandonan demasiado pronto la vida laboral. Como ilustración, de todos los mayores de 55 años que van al paro sólo un 14% encuentra trabajo en el plazo de un año. También la participación laboral disminuye mucho con los años.

- Formación insuficiente para el mercado de trabajo. Una buena formación aumenta las posibilidades de trabajar. Uno de cada ocho jóvenes abandona los estudios sin conseguir la denominada "startkwalificatie", calificación mínima requerida para el mercado laboral, mientras que las empresas tienen grandes necesidades de personas bien formadas. En los Países Bajos hay 1,5 millones de personas con nivel educativo bajo.

- La disponibilidad es reducida. En los próximos años se tendrá que adaptar la capacidad y, tanto como sea posible, la disponibilidad de la reducida población activa a través de un incremento de la productividad laboral. Para ello, se tendrá que invertir en disponibilidad. Esto afecta sobre todo al bajo nivel de formación y a los trabajadores mayores, los dos grupos en los que se concentra un mayor potencial de capacidad laboral no utilizado.

La Comisión marca tres tramos para conseguir una alta participación laboral duradera, que son:

Primer tramo: Más personas a trabajar a la mayor brevedad posible.

Se debe invertir fuertemente en apoyar que la gente encuentre un trabajo. También, a través de disposiciones específicas y mejores posibilidades, hay que lograr que el trabajo sea más atractivo y que se trabaje mayor número de horas. Esto se puede conseguir con:

- Mejora en la gestión de reintegración.
- Estimular el aumento del número de horas de trabajo en el caso de los trabajadores que trabajan a tiempo parcial.
- Estimular el trabajo hasta la edad de jubilación.
- Mejorar la conexión entre enseñanza y mercado laboral.
- Aumentar la disponibilidad.

Segundo tramo: Seguridad laboral para todos.

Hay que mejorar el funcionamiento del mercado de trabajo atacando por tres frentes:

- Fijando para todos los trabajadores un "Presupuesto de Trabajo" con el fin de mantener su disponibilidad al nivel que exige el mercado de trabajo. Es un presupuesto ligado a la persona y no al puesto de trabajo. Cuando se habla de disponibilidad se está pensando en evolución

del propio conocimiento, habilidades y competencias. Todas las partes colaboran en la financiación del "Presupuesto de Trabajo": empresarios, trabajadores, agentes sociales y Administración.

- A la prestación de desempleo hay que darle un contenido dentro de la Seguridad Laboral que permita estimular a empresarios y a trabajadores a evitar el desempleo. La Seguridad Laboral contendrá tres fases, que juntas tendrán una duración inferior a la del actual seguro de desempleo, que son:

  - Un periodo de transición de un máximo de seis meses, en el cual los empresarios tienen la obligación de pagar el salario y también tienen la responsabilidad de reintegrar al trabajador.
  - Un periodo sectorial financiado de seis meses. En este periodo la responsabilidad de la reintegración recae sobre el UWV, Instituto de Gestión de los Seguros Sociales.
  - Un periodo cuya duración se determinará más adelante con una Previsión Asistencial de Trabajo e Ingresos. Como en la segunda fase, se gestionará por el UWV pero la responsabilidad financiera de esta tercera fase recaerá sobre los ayuntamientos.

- Invertir responsable y financieramente en la reintegración laboral de las personas con dificultades para incorporarse al mercado laboral. Hay que lograr acuerdos a nivel regional para ayudar a la gente que busca trabajo. Cubrir el riesgo financiero de reintegración y de prestaciones para desempleados de larga duración, incapacitados parciales y Wajong (jóvenes incapacitados para el trabajo). La ejecución de este paso es compleja y por ello requiere una discusión social y política. La mediana y pequeña empresa, MKB, jugará un papel muy importante porque en los Países Bajos hay muchas personas que trabajan para este tipo de empresas

  Hay que evitar el desempleo ofreciendo seguridad en el trabajo, para lo cual es crucial invertir en disponibilidad.

La Comisión aboga por un cambio progresivo hacia el nuevo sistema sin variar los costes de los empresarios, y en el cual a los trabajadores mayores se les ofrezca gradualmente y con gran generosidad derechos y nuevas seguridades.

<u>Tercer tramo: Participación laboral estable.</u>

A través del tercer tramo se quiere posibilitar y hacer más atractivo que las personas que hayan cumplido 65 años continúen trabajando después de esa edad. El aumento de la edad de jubilación, en línea con la esperanza de vida, es la forma más efectiva y socialmente más adecuada de

aumentar la participación laboral y de garantizar simultáneamente que las finanzas del Estado podrán afrontar las previsiones colectivas.

La participación laboral estable se conseguiría a través de:

- Aumentar gradualmente la edad de jubilación y la pensión de jubilación AOW.
- Penalizar gradualmente desde el punto de vista fiscal la pensión de jubilación complementaria desde 2011.

Para aumentar gradualmente la edad de jubilación y la pensión de jubilación AOW, en un primer paso se debe comenzar por mentalizar a los trabajadores que deben continuar trabajando hasta los 65 años. Después, en el 2016, comenzar con un acoplamiento de la edad de jubilación con la esperanza de vida, aumentando a un ritmo de un mes por año. En 2040 establecer como edad de jubilación los 67 años.

La penalización fiscal gradual de la pensión de jubilación complementaria comenzaría a partir de 2011 para todos los pensionistas a excepción de las personas que hubieran nacido con anterioridad a 1946. Esto conduciría a una estabilidad en las finanzas de la Administración y a una Seguridad Social Estatal sostenible.

Ejecución del proyecto

Ya pueden comenzarse las medidas del primer tramo. Con ellas se puede ayudar a 2 x 200.000 personas a encontrar trabajo y podrá ser alcanzable la participación laboral del 80%. Sin embargo, para mantener estructuralmente ese 80% se necesita más. Para eso están el segundo y el tercer tramo, que demandan una discusión política y social. Esto no significa que no se pueda esperar que se consiga, al contrario, la discusión debe comenzar ya para tenerlo todo listo para el nuevo funcionamiento del mercado laboral que será consecuencia de los cambios fundamentales que afectarán al país.

Conclusión

La “Comisión de Participación Laboral” (también denominada Comisión Bakker), creada para estudiar las reformas del mercado laboral, ha presentado sus planes, entre los que se incluye el que los empresarios que quieran despedir a un empleado tendrán que ayudarlo a conseguir otro empleo y entretanto deberán seguir pagándole el salario durante medio año. La Comisión aconseja una reducción drástica en la duración de la prestación por desempleo, hasta un año como máximo. En la actualidad el período máximo es de 38 meses. Los trabajadores estarán obligados a colaborar en su formación y también tendrán que contribuir con su propio dinero a un fondo destinado al pago de la formación de trabajadores.

Reacción del Gobierno

El Gobierno ha enviado al Congreso su reacción sobre los dictámenes de la Comisión Bakker. En ella manifiesta explícitamente que quiere evitar que sea obligatorio continuar trabajando hasta los 67 años. También considera indeseable la propuesta de participación laboral de los padres que viven solos y que tienen hijos menores de 5 años.

En contraste con la Comisión, el Ejecutivo opta porque a partir de 2009 la obligación de participación en el trabajo (obligación de aceptar cualquier oferta de trabajo) se aplique tras un año de desempleo en lugar de tras 6 meses.

La reacción del Ejecutivo se ha referido mucho a temas que serán tratados en otoño en la Agenda Estratégica para la transformación del sistema de la formación profesional de grado medio, “mbo”; temas tales como el abandono escolar, la calidad de la formación profesional y la conexión con el mercado laboral.

Respecto de la propuesta de la Comisión relativa a la reforma de las disposiciones de ciclo vital y de ahorro salarial (para compaginar la vida laboral y familiar), el Ejecutivo aún sopesa la posibilidad de reducir el escalón impositivo en la formación. También quiere investigar la conveniencia de implantar en los contratos de trabajo la obligación de formación.

El Gobierno pone gran énfasis en la responsabilidad que tienen los agentes sociales de colaborar en la resolución del problema de la participación laboral.

SALARIO MÍNIMO LEGAL[22]

El salario mínimo legal es el ingreso mínimo que un trabajador debe recibir cuando está empleado. Cualquier empleado de entre 23 y 65 años tiene derecho a percibir al menos el salario mínimo legal.

Los empleados de 15 a 23 años tienen derecho al salario mínimo juvenil, cuyo importe depende de la edad. Cuando mayor es la edad, mayor es el importe del salario mínimo a percibir.

Los trabajadores flexibles también tienen derecho a percibir el salario mínimo legal. Trabajadores flexibles se considera también, por ejemplo, a los trabajadores disponibles y a los que trabajan desde su propia casa. Tienen un contrato flexible.

Un trabajador flexible tiene derecho a percibir el salario mínimo legal en los siguientes casos:

- No trabaja para más de dos empresarios.

[22] Fuente: Ministerio de Asuntos Sociales y Empleo, junio de 2008

- No es un trabajador autónomo.
- Está trabajando él mismo como trabajador flexible. Sólo se le permite trabajar con él a miembros de su propia familia. Miembros de su familia se considera a su esposa o pareja, los parientes próximos o suegros que vivan en su hogar y a los niños convivientes.
- Trabaja una media de como mínimo 5 horas por semana.
- Trabaja un mínimo de tres meses. Si el período entre dos trabajos es menor de 31 días, se le permite incluir este período.

Si además del salario por su trabajo, el trabajador está recibiendo una prestación “Wajong” (prestación por incapacidad laboral para jóvenes), en algunos casos puede recibir un importe inferior al salario mínimo. Para ello, el empresario debe tener permiso del Instituto de Gestión de la Seguridad Social UWV.

El salario mínimo se revisa dos veces al año, en enero y en julio. Las cantidades se fijan para salario bruto en horas laborales normales.

Para comprobar si se está recibiendo un importe superior al salario mínimo legal se deben sumar las siguientes cantidades:

- El salario (básico) del contrato.
- Las primas que se están recibiendo. Se pueden recibir primas, por ejemplo, por rendimiento, por trabajo con cambios de turno, horas de trabajo irregulares, por disponibilidad según condiciones de trabajo;
- Bonificaciones fijas por volumen de ventas que se alcancen.
- Bonificaciones de terceras personas, como propinas. Estas bonificaciones son una consecuencia del trabajo. Debe también haber un acuerdo con el empresario al respecto.
- Bonificación no dineraria como, por ejemplo, cama y alojamiento, comidas, etc. Se permite al empresario cargarle una cantidad fiscal establecida. Estas recompensas deben ser necesarias para su trabajo.

El total de la suma de estas cantidades no debe ser inferior al salario mínimo legal

Las horas extras, la paga de vacaciones y la paga de beneficios no pueden entrar a formar parte del cálculo del salario mínimo legal.

El importe del salario mínimo bruto depende del número de horas de trabajo. Cuando se trabaja a tiempo parcial, el salario mínimo bruto es proporcionalmente más bajo.

En la nómina figura el salario mínimo legal que le es de aplicación

El empresario le entregara al trabajador una nómina que contenga la siguiente información:

- El salario bruto.
- Cómo se ha confeccionado el salario, por ejemplo, el salario básico y las bonificaciones por rendimiento.
- El salario mínimo legal y la paga de vacaciones que le son aplicables.
- El nombre del trabajador y del empresario.
- El periodo objeto de pago, por ejemplo, mes de julio.
- En número de horas que trabaja.

Revisando la nómina, el trabajador debe poder comprobar si se le ha pagado correctamente

Cuando el trabajador es un empleado, el mismo tiene derecho a días de vacaciones. Por tal concepto tiene derecho a cuatro veces el número de días que trabaja por semana. Si trabaja cinco días por semana, tiene derecho a 20 días de vacaciones. El trabajador continúa cobrando su salario durante las vacaciones.

Las vacaciones se constituyen en base a un año. Si al trabajador no se le ha empleado por un año, las vacaciones se calculan proporcionalmente.

Los jóvenes que, como consecuencia de la educación obligatoria, tienen que asistir a la escuela dos días por semana, tienen derecho a un mínimo de doce días de vacaciones en el trabajo además de las vacaciones escolares.

Durante las vacaciones se le seguirá pagando el salario. Además de ello, el trabajador tiene derecho a la paga por vacaciones, cuyo importe es el 8% del salario bruto anual.

El trabajador recibirá la paga de vacaciones al menos una vez al año. Esta paga suele hacerse efectiva a finales de mayo o principios de junio. En el convenio colectivo se puede acordar otra fecha. Los empleados en agencias de trabajo temporal o los trabajadores de vacaciones pueden recibir su paga de vacaciones por mes.

Si el trabajador recibe un importe inferior al salario mínimo legal, debe comunicarlo al empresario a fin de poner solución a esa situación. Si esto no funciona, el trabajador puede recurrir a la Inspección de Trabajo o al juzgado. Los empresarios que pagan menos del salario mínimo legal son responsables directos frente a la Inspección de Trabajo. El importe de la multa que se le puede imponer depende del grado de evasión del pago. El máximo asciende a 6.700 euros por empleado

El trabajador puede acudir en busca de asesoría, por ejemplo, a los sindicatos, a los centros jurídicos (ventanillas jurídicas) o a los expertos en ayuda legal.

No es necesario presentar inmediatamente la reclamación salarial. Puede descubrir más tarde que ha sido pagado de menos y presentar posteriormente la reclamación. Tiene cinco años para hacerla efectiva. La reclamación por defecto en la paga por vacaciones puede hacerse efectiva en el plazo de dos años.

Las vacaciones a las que se tuviera derecho pero que no se han disfrutado también pueden reclamarse con posterioridad. Se dispone de cinco años para la reclamación.

El salario mínimo neto legal en vigor desde el 1 de enero de 2008 hasta el 1 de julio de 2008 es el siguiente:

Edad	Por mes (euros)	Por semana (euros)
23 años o más	1.143	264
22 años	986	228
21 años	856	197
20 años	740	171
19 años	647	149
18 años	575	133
17 años	522	120
16 años	461	106
15 años	401	92

Notas:

- Los importes de esta tabla no se han revisado por ley. Las cantidades brutas se ajustan dos veces al año de las cuales se derivan los importes netos.
- Los importes de la tabla se basan en días laborables de ocho horas para un empleado nacido en 1950 o posteriormente, soltero sin hijos.
- Las cantidades netas no son iguales para todos. Pueden variar según el sector debido a que pueden ser distintas las contribuciones a la seguridad social y a otras deducciones como impuestos.
- En la determinación de las cantidades no se han considerado los créditos fiscales de la pareja. Tampoco se ha considerado el crédito fiscal de empleados de 57 años.
- En la determinación de las deducciones de las cantidades solamente se han considerado las que son aplicables a todos los empleados. Se ignoran los subsidios de vejez y salud y de atención social.

Si el trabajador trabaja a tiempo parcial debería fijarse en el importe bruto. El importe neto no puede ser inferior proporcionalmente.

El salario mínimo legal bruto a tiempo completo en vigor desde el 1 de enero de 2008 hasta el 1 de julio de 2008 es el siguiente:

Edad	Por mes (euros)	Por semana (euros)	Por día (euros)
23 años	1.335,00	308,10	61,62
22 años	1.137,75	261,85	52,37
21 años	967,90	222,35	44,67
20 años	821,05	189,45	37,89
19 años	700,90	161,75	32,35
18 años	607,45	140,20	28,04
17 años	527,35	121,70	24,34
16 años	460,60	106,30	21,26
15 años	400,50	92,40	18,48

No se ha recogido por ley cuántas horas definen el empleo a tiempo completo. Generalmente 36 o 38 horas por semana. Si se trabaja cinco días por semana, ocho horas por día, el número de horas por semana son 40. El trabajador puede recortar 2 o 4 en una semana laboral más corta.

El salario por hora que el trabajador debería percibir depende del número normal de horas de trabajo por semana.

Para calcular uno mismo cuánto debe ser ganancia por hora, primero se debe calcular cuántas horas en promedio se trabaja por día. Para ello hay que dividir el número de horas que trabaja en una semana por cinco. En la tabla se encuentra el importe total aplicable a cada edad. Se divide esta cantidad por el número medio de horas que se trabaja por día.

Pongamos el ejemplo de una persona de 19 años que trabaja 36 horas por semana. El promedio es 36/5= 7.2 horas por día. Por día ganaría 32.35 euros. El salario mínimo por hora entonces es 32,35/7,2= 4.49 euros.

SEGURIDAD Y SALUD EN EL TRABAJO

BELGICA

PLAN 2008-2012 PARA MEJORAR LA SALUD, LA SEGURIDAD Y EL BIENESTAR EN EL TRABAJO[23]

Con ocasión del día mundial para la seguridad y salud en el trabajo en 2008, la Ministra de Empleo, Joëlle Milquet (CDH) ha hecho hincapié en que, la salud, la seguridad y el bienestar de los trabajadores en el trabajo es una de las principales prioridades de esta legislatura.

A continuación reflejamos las líneas de fuerza del Plan elaborado con este fin para el periodo 2008-2012:

En 2008 adopción, del Plan Nacional para la «salud, seguridad y calidad de vida en el trabajo»:

El primer punto incluye fomentar el cumplimiento del código de bienestar en el trabajo en las empresas y principalmente en las Pymes. Aumentar los controles de los Servicios de inspección de bienestar en el trabajo (verificar que los sectores de riesgo (construcción, cuidados sanitarios, servicio de apoyo a las empresas y empresas industriales) lo aplican realmente. Simplificar el marco jurídico (ultimando el código de bienestar en el trabajo). Reducir las cargas administrativas imputables a las empresas (sobre todo en las Pymes). Reforzar la legislación preventiva sobre riesgos (respecto al sistema muscular-esquelético, elementos cancerígenos e infecciones provocadas por picaduras). Incitar el cambio del comportamiento de los trabajadores (promocionando el conocimiento preventivo a través de la integración de programas de formación sobre seguridad en el trabajo para los jóvenes empresarios, pymes y trabajadores emigrantes). Desarrollar métodos de identificación y valoración de los nuevos riesgos (psyco-sociales**,** de reproducción, musculares, esqueléticos, etc.). Intensificar la conexión entre las distintas políticas de lucha contra el cáncer, zonas de trabajo sin humo, desarrollo sostenible y promoción de la salud mental. Ratificación del convenio de la OIT sobre la promoción de la salud y seguridad en el trabajo.

Tras negociar con los interlocutores sociales los puntos de este primer apartado, la Ministra, apuesta por que su operatividad se inicie en el próximo otoño 2008. También ha previsto solicitar la valoración de las medidas existentes así como los resultados del plan «Pharaon de 2004 (Plan para reducir los accidentes laborales, aprobado por el Consejo de Ministros del 20 y 21 de marzo 2004).

[23] Fte.: Gabinete de prensa de la Ministra de Empleo – 16/05/2008

Realizar, por primera vez, una encuesta de calidad sobre el estado de salud y seguridad en el trabajo

En Bélgica, hasta la fecha y a nivel federal, no se realizó ninguna encuesta sobre el estado de salud y seguridad en el trabajo. Aunque el procedimiento no haya sido todavía definido, según la Ministra, la problemática del bienestar en el trabajo (grado de satisfacción de los trabajadores y su exposición a los riesgos), requiere una investigación y análisis periódicos. El estudio, según ella, debe realizarse conjunta y coordinadamente entre los ministerios de Salud y los Servicios externos en materia de prevención y protección en el trabajo.

Reducir el número de accidentes de trabajo de acuerdo con el objetivo europeo (-25%)

Uno de los objetivos del Plan es alinearse con las directrices europeas y disminuir los accidentes de trabajo en un 25% por lo menos, además de mejorar la situación de las enfermedades profesionales. Esto conlleva iniciar un proceso de recopilación de datos, ampliar la información y adoptar nuevas medidas (sobre todo para las pymes y los trabajadores temporales). De acuerdo con los datos del Fondo de Accidentes de Trabajo (FAT), en el 2006 hubo 2,5% más accidentes laborales que en el 2005. El incremento se produjo, principalmente, en tres sectores: servicios de apoyo a las empresas, construcción y cuidados sanitarios y servicios sociales y, el origen del siniestro se atribuyó a la inexperiencia, demasiados cambios en los puestos de trabajo, relaciones laborales muy cortas, conflictos y falta de comunicación, cadencia de trabajo excesiva, etc.

Ateniéndose a este análisis, el tercer punto del Plan incluye ampliar la base de datos del Fondo con la incorporación por ejemplo de la similitud entre las condiciones en las que se producen los siniestros. También contempla la organización de campañas para mejorar la seguridad laboral, que se realizarán en colaboración con otros servicios de control, tanto federales belgas como europeos (ETCS). Para disminuir el número de accidentes, la Ministra también presentará nuevas medidas que concertará con los interlocutores sociales.

Otro de los puntos incluidos en este apartado del Plan hace referencia a solucionar las diferencias entre el trabajador temporal y los fijos (actualmente y en caso de accidente laboral, los trabajadores temporales cuestan menos dinero al empresario; circunstancia que, igualmente, se repite en el caso de trabajadores en período de formación profesional y de prácticas-). La reintegración del trabajador tras sufrir un accidente laboral, la pérdida salarial acarrea la baja por accidente laboral, las formaciones con miras a reclasificar el personal que haya sufrido un incidente en su trabajo son otros de los puntos a los que se buscará solución con los interlocutores sociales.

Mejorar la prevención y tratamiento de las enfermedades profesionales

El Plan contempla ampliar el catálogo de las enfermedades profesionales y crear un buen sistema de detección como, por ejemplo, la posible relación entre el cáncer y las diferentes actividades profesionales. También incluye intercambiar información entre varias entidades, Consejo de prevención con médicos laboralistas, medicina laboral con entidades aseguradoras. Otros puntos de interés son el desarrollo de prácticas preventivas por parte del Fondo de Enfermedades Profesionales (Fonds des Maladies Professionnelles), seguir colaborando y trabajando con los Organismos regionales de formación, armonizar los distintos regímenes de ausencia por embarazo de las mujeres, reforzar la colaboración con el mundo científico y crear un Fondo de indemnización para las víctimas del amianto.

Mejorar el funcionamiento de los servicios externos de prevención

La manera belga de enfocar la prevención y los problemas de salud ocasionados por el trabajo se realiza, actualmente, a través de la presencia obligatoria de expertos en prevención asistidos por personal de los Servicios externos en prevención y protección en el trabajo. Para la investigación federal sobre los riesgos profesionales, estos servicios tienen que tener un perfecto funcionamiento, además de poderse intercambiar conocimientos y experiencias. Para ello, la Ministra adoptará una serie de medidas como la de armonizar el coste y reforzar la formación de los consejeros. Otra de las prioridades es desarrollar el control de la propia reglamentación.

Aumentar el bienestar de los trabajadores «transitorios» o más precarios

Las condiciones provisionales e inseguras del mercado de empleo afectan igualmente al bienestar en el trabajo por lo que el Plan contempla la valoración del desarrollo del mundo laboral. Para reforzar la valoración de los riesgos que afectan a los nuevos grupos (subcontratas, desvinculación**,** inmigrantes, trabajadores mayores y temporales), se adoptarán nuevos acuerdos y medidas preventivas. La evolución hacia un mercado de empleo transitorio requiere que se cuiden más los riesgos psicosociales y la tensión laboral. Adecuar el trabajo para los trabajadores con discapacidad es también una de las prioridades del Plan. Para ello, la Ministra apuesta por una política con un doble objetivo: adaptar el puesto de trabajo y acondicionar la organización laboral.

Aplicación y ajuste de la Ley de 2007

El principal objetivo de la Ley de 10/1/2007 consiste en adaptar los regimenes laborales existentes en varios ámbitos pero, contemplaba asimismo, que la organización del trabajo es una de las posibles fuentes de conflictos y estrés en el trabajo. Teniendo en cuenta la variación del mercado, la Ministra ha considerado que tanto los trabajadores como los empresarios tienen el derecho a que se les faciliten otras herramientas e instrumentos para reducir los accidentes laborales.

Disminuir las drogodependencias, alcoholismo y tabaquismo en el trabajo

En el acuerdo interprofesional 2007/2008, los interlocutores sociales se comprometieron, entre otras cosas, a firmar con el Consejo Nacional de Empleo, un convenio colectivo de trabajo para que, cada empresa realice su propia política contra las drogas y alcohol en los centros de trabajo. La Ministra, junto con los interlocutores sociales estudiará si, además de este convenio colectivo, no se precisan otras iniciativas legislativas. La norma de 2005, que prohíbe fumar en el trabajo, también será objeto de estudio para mejorarla, sobre todo, en lo que respecta al sector de la hostelería.

AREA DE ASUNTOS SOCIALES Y SERVICIOS SOCIALES

ALEMANIA

GRADO DE ACEPTACIÓN DE LA PRESTACIÓN PARENTAL

El presente informe se basa en un dossier recopilado por el Centro de competencia para prestaciones familiares del Ministerio Federal de Familia, Tercera Edad, Mujer y Juventud, bajo el título "La prestación parental: por una política familiar sostenible", que analiza el grado de aceptación con que cuenta esta prestación implantada en enero de 2007 con el objetivo de reconfigurar la ayuda económica a las familias en los primeros meses de vida de los hijos[24].

Información general sobre la prestación parental

Implantación de la prestación

En 2007 entró en vigor la llamada prestación parental, que vino a sustituir la antigua prestación por educación de los hijos. Se trata de un proyecto elaborado por el anterior Gobierno de SPD y Verdes, que fue asumido prácticamente sin modificaciones por la actual ministra de Familia, Tercera Edad, Mujer y Juventud, Ursula von der Leyen (CDU).

La prestación

La prestación consiste en el 67% de los ingresos netos percibidos en el mes precedente a la solicitud, con un máximo de 1.800 euros al mes. Quienes ganaban menos de 1.000 euros, percibirán un complemento del 0,1% (añadido al 67% indicado) por cada dos euros del diferencial entre su sueldo y 1.000. Por ejemplo: quien ganaba 998 euros percibirá el 67 + 0,1 = 67,1%, es decir, 669,66 euros mensuales. Quien ganaba 996 euros, percibirá el 67 + 0,2 = 67,2%, es decir, 669,31 euros mensuales, y así sucesivamente hasta el 100% del salario neto que percibía antes de solicitar la prestación. Las personas sin ingresos perciben 300 euros. Si en el mismo hogar conviven más menores, o en el caso de partos múltiples, la prestación es más elevada.

La prestación se abona durante 12 meses, más dos meses si el segundo progenitor se hace cargo del cuidado del hijo por lo menos durante dos meses. También es posible disfrutar el permiso parental de forma simultánea, cobrando ambos progenitores la prestación durante siete meses. Las familias monoparentales se benefician también de la prestación durante 14 meses.

[24] http://www.bmfsfj.bund.de/bmfsfj/generator/RedaktionBMFSFJ/Internetredaktion/Pdf-Anlagen/elterngeld-dossier-pdf,property=pdf,bereich=,sprache=de,rwb=true.pdf

Objetivos de la prestación

El objetivo de la prestación es incentivar la disposición de las parejas a tener hijos y combatir así la baja tasa de natalidad en Alemania, a fin de prevenir el progresivo envejecimiento de la población, ofreciendo a personas con ingresos medios y altos una prestación que sustituya pérdidas económicas derivadas del nacimiento de sus hijos.

Paralelamente, el Gobierno propaga el efecto de esta nueva prestación en pro de la igualdad, dado que aumenta la duración de la prestación si ambos progenitores hagan uso de este derecho.

Efectos de la reforma

Estadísticas

Aunque todavía resulta difícil determinar el impacto definitivo de esta reforma en la tasa de natalidad, estadísticamente se observan tendencias que corroboran el éxito de la prestación parental:

- Hasta otoño de 2007, a diferencia de la antigua prestación por educación, se ha triplicado la participación del padre en el cuidado de sus hijos en el hogar. Los pronósticos indican que en el futuro el 25% de la nueva prestación parental se pagará al padre.
- La natalidad ha subido por primera vez desde hace 10 años.
- Gracias a la prestación parental, los hogares disponen entre el 90 y más del 100% de los ingresos habituales.
- En lo relativo a la duración del permiso parental se confirma el pronóstico de que las madres se reintegran antes al mercado laboral.
- Aumenta la autonomía financiera de la madre, se fomenta la igualdad.

Gastos

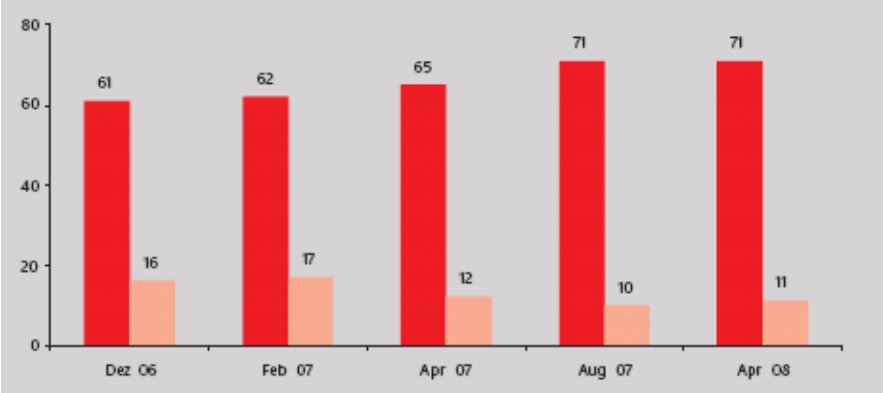
El 92% de las familias con hijos nacidos en 2007 solicitaron esta prestación. En el caso de la antigua prestación por educación, en 2006 sólo el 77% había presentado solicitud, ya que las familias con ingresos altos no tenían derecho a dicha prestación. La nueva prestación familiar costará en 2008 previsiblemente 4.200 millones de euros, unos 1.200 millones más que la antigua prestación por educación (2006).

Cifras y datos de 2007

La opinión pública

Se observa un progresivo aumento del apoyo a la nueva prestación parental, probablemente fruto de la intensa campaña mediática del Ministerio de Familia. Buena prueba de ello es que apenas habían transcurrido los tres primeros meses desde la entrada en vigor de esta prestación, algunos periódicos hablaban ya de su impacto positivo en la natalidad. Según una encuesta del Instituto Demoscópico "IfD" (Allensbach), si antes de su introducción el 61% de los encuestados consideraba que la reforma suponía un avance, hasta abril de 2008 la cifra de partidarios de la nueva prestación aumentó al 71%.

Recepción de la prestación parental en la población



Apoyo la nueva normativa
Rechazo la nueva normativa

El 46% de los encuestados considera que en la actualidad una familia joven con hijos percibe más apoyo del Estado que hace dos o tres años. El 29% opina que la situación no ha cambiado mucho, mientras que el 13% tiene la impresión de que la ayuda es menos eficaz (el 12% no sabe/no contesta). Estas encuestas reflejan por una parte que la población conoce la ayuda y la percibe como uno de los instrumentos con que el Estado intenta afrontar el cambio demográfico. Por otra, reflejan que para un grupo superior al 10% de la población la nueva prestación parental supone un empeoramiento en comparación con las ayudas anteriores.

De los padres encuestados que tienen hijos nacidos antes de 2007, el 19% (sin hijos: el 18%) reconoce la prestación parental como incentivo para tener (más) hijos, y el 44% (48%) opina que la prestación puede influir ligeramente.

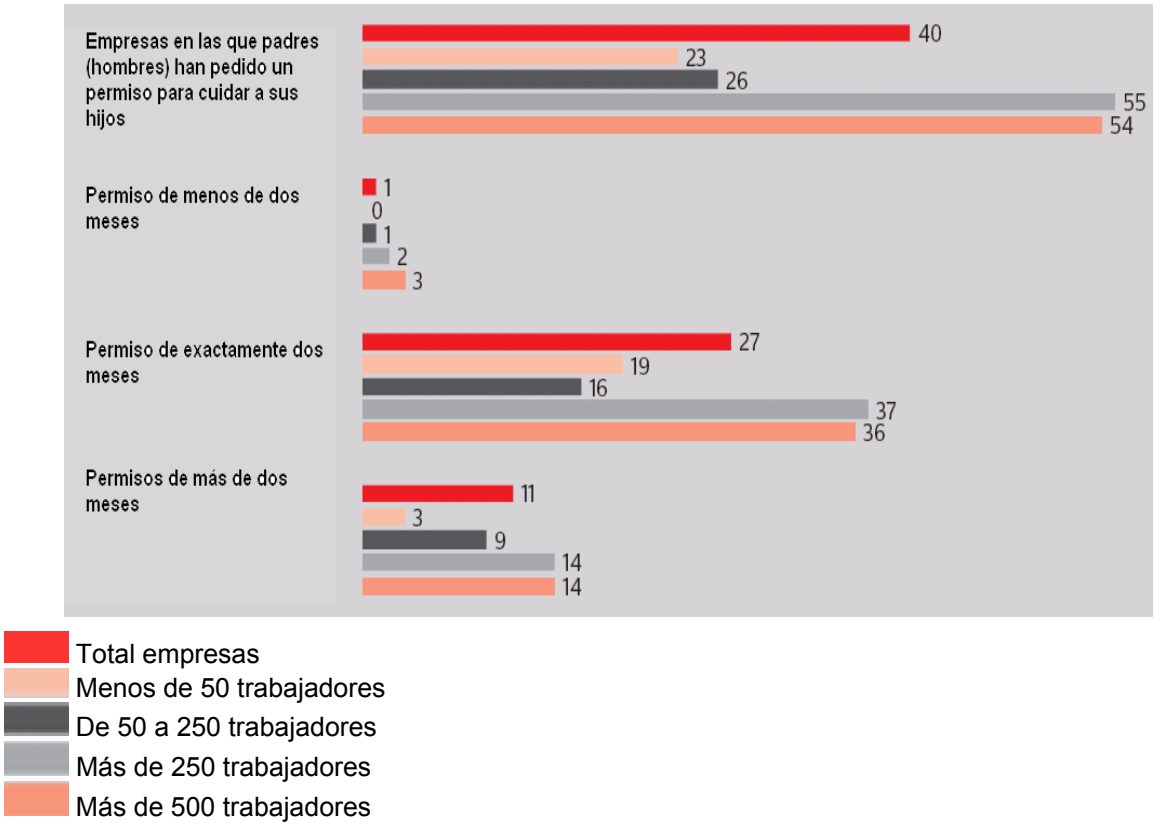
Posición de las empresas

En las empresas, el 80% de los directivos considera que la introducción de la prestación parental va a surtir efectos positivos. Sólo el 9% sostiene que no se trata de una buena solución. Antes de la

implantación de la nueva prestación, el 61% de los directivos había aceptado el proyecto, mientras casi un tercio lo había rechazado. En las últimas encuestas, el 51% de las empresas calcula que gracias a la reforma serán más las madres que se reincorporen a su antiguo empleo después del permiso. El 40% de las empresas considera en general que los períodos de permiso serán más cortos, y el 71% reconoce su compromiso por facilitar a sus empleados la conciliación entre el trabajo y la vida familiar.

El siguiente cuadro desglosa la participación del padre en los cuidados de los hijos gracias al permiso de la prestación parental. Mientras que sólo en el 23% de las empresas con menos de 50 trabajadores dejó de trabajar el padre para dedicarse a la atención de sus hijos, en las empresas con más de 250 trabajadores fueron el 50%. En una tercera parte de las empresas se registraron permisos de exactamente dos meses, y en pocos casos el permiso del padre fue inferior a este período (0-3 %).

Permisos parentales solicitados por el padre según tamaño de la empresa

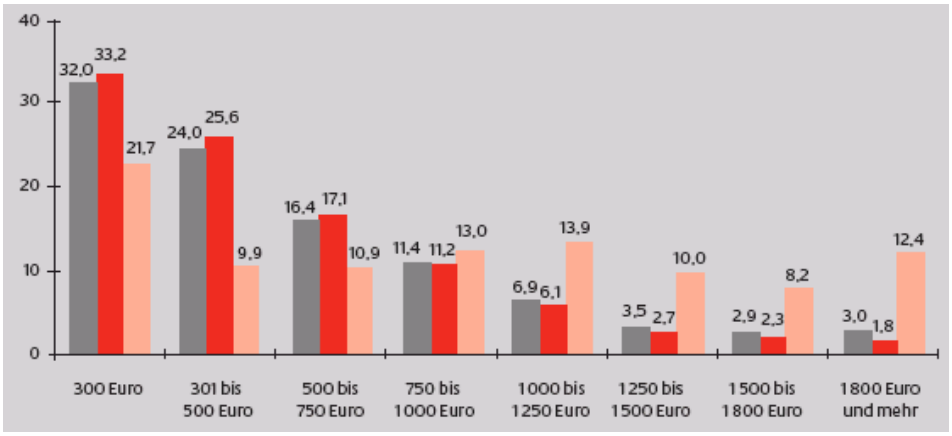


Natalidad y evolución de las cifras de beneficiarios

En 2007 se concedieron 571.411 prestaciones parentales, sólo 60.012 de ellas (10,5%) al padre. Una tercera parte de los beneficiarios no recibe más dinero que el que hubiera correspondido con la anterior prestación (300 euros al mes), y lo percibe sólo durante 12 ó 14 meses mientras que antes la duración había sido de 24 meses. Más del 50% de las mujeres perciben al mes un máximo de 500

euros, lo que significa que sus ingresos antes de dar a luz eran relativamente bajos o nulos. La siguiente estadística refleja que proporcionalmente hay más hombres que mujeres que perciben prestaciones elevadas, lo que refleja a su vez el desnivel salarial entre el hombre y la mujer. Debido a esta desigualdad es el hombre el que más se beneficia con el permiso, lo que puede suponer un impulso a la igualdad en el reparto de las tareas familiares.

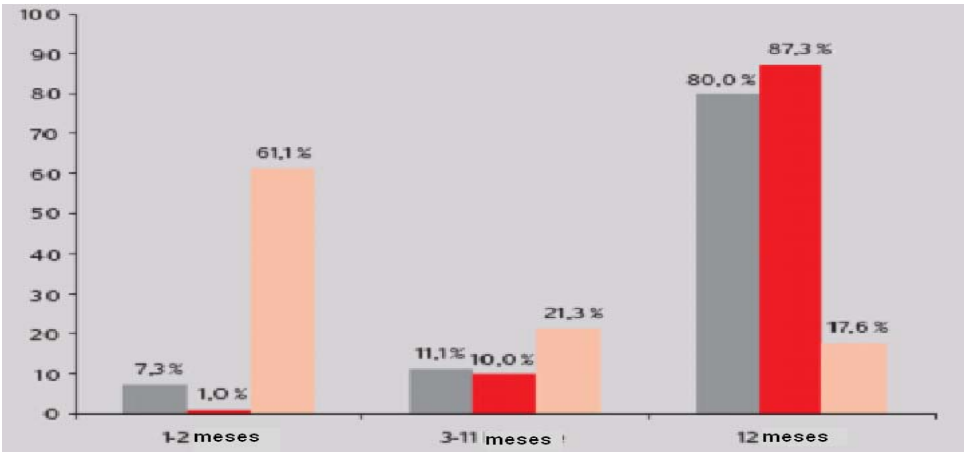
Distribución del importe de la prestación parental



Total (%)
Mujeres (%)
Hombres (%)

No obstante, dos terceras partes de los hombres que solicitan el permiso parental lo hacen por un período de uno a dos meses, mientras que sólo el 17,6% permanece durante el período máximo de 12 meses.

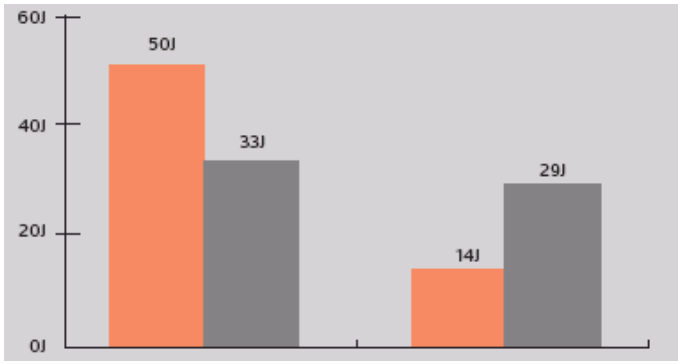
Duración de la percepción de la prestación parental total / por género



Total (%)
Mujeres (%)
Hombres (%)

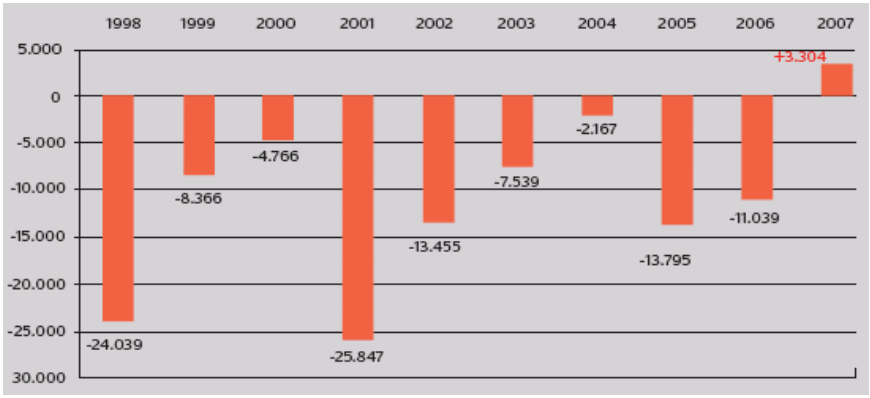
Dado que sobre todo las mujeres con pocos ingresos se benefician menos de la nueva prestación parental, ha disminuido considerablemente la cifra de madres que tienen previsto solicitar una excedencia laboral por un período de tres años.

Disfrute de la excedencia por el cuidado de hijos (madres)



En teoría no se puede establecer una relación entre la nueva prestación parental introducida en 2007 y la natalidad del mismo año. No obstante, el ligero aumento de la natalidad en 2007, después de haber experimentado durante años un saldo negativo, sirve de apoyo a la política del Ministerio de Familia. No obstante, todavía es pronto para predecir si en un próximo futuro Alemania dejará de ser uno de los países comunitarios que registran la natalidad más baja, y si tal evolución realmente se deberá a la introducción de la prestación parental.

Evolución de la natalidad, en comparación con el año anterior



Críticas

Al introducirse la prestación se entabló una discusión sobre la constitucionalidad de la intervención del Estado en el reparto de las tareas familiares, ya que la prestación parental se paga en su totalidad

durante 14 meses sólo si ambos progenitores toman el permiso parental durante por lo menos dos meses. Algunos críticos terminaron aceptando el argumento de la reinserción laboral de las madres. La Canciller alemana, Angela Merkel (CDU), destacó que el principal objetivo de esta prestación no es conseguir que los hombres se ocupen más de sus hijos sino que se trata más bien de incentivar a mujeres bien cualificadas e integradas en el mercado laboral a tener hijos y conseguir que concilien la familia con su trabajo sin sufrir grandes pérdidas económicas.

Los desempleados o personas con pocos ingresos y estudiantes son los perdedores de la reforma, ya que la prestación se puede ver mermada hasta un 50%, aunque otras prestaciones, como la asistencial por desempleo de larga duración, el subsidio para la vivienda, el subsidio familiar por hijos (independiente de los ingresos) tienen la función de garantizar el mínimo necesario para subsistir.

Otra crítica es la lanzada por “Familiennetzwerk”, una asociación conservadora para la protección de los intereses de las familias, que califica de “eugénica” o elitista la nueva prestación, por primar el fomento de la natalidad en un grupo privilegiado de la población. Esta posición enlaza con el debate acerca de la necesidad prioritaria de conseguir condiciones más justas para los menores, con independencia de la situación social de sus padres.

Se ha criticado también la política de información con la que el Ministerio de Familia flanqueó la introducción de la prestación parental. El lanzamiento por parte del Ministerio de artículos redactados por funcionarios de ese organismo se consideró poco compatible con el carácter independiente del periodismo. En la actualidad sigue predominando en los medios una cobertura informativa netamente positiva de la prestación, basada en comunicados del Ministerio.

La crítica más fuerte es la oposición a la supuesta presión estatal a las madres para que éstas se reincorporen a sus trabajos al cabo de 12 ó 14 meses. Esta postura es compartida por actores a primera vista antagónicos: los conservadores bávaros de la CSU, parte de la Izquierda y expertos de adscripciones políticas muy diversas. En opinión de estos críticos, la nueva política familiar parte del supuesto de que para el desarrollo de un niño es mejor educarlo en una guardería (con los planes de educación preescolar) o al menos equiparable a los cuidados que podría tener en su entorno familiar.

Por tanto el Estado estaría apoyando un modelo en el que la vida de la mujer estaría centrada en su actividad laboral y no en su familia. Subyace a esta polémica un debate acerca de la importancia del factor trabajo para la mujer y si ésta deriva más bien de una obligación que de una vocación, frente a una supuesta autorrealización de la mujer en la compleja educación de sus hijos y la gestión de su hogar.

FRANCIA

ANTEPROYECTO DE LEY RELATIVA A LA GENERALIZACIÓN DE LA RENTA DE SOLIDARIDAD ACTIVA (RSA)[25]

El Gobierno está elaborando un proyecto de ley relativa a la generalización de la RSA (actualmente aplicable, de forma experimental, en algunos departamentos) y a la reforma de la política de inserción, cuya presentación en Consejo de Ministros está prevista para la primera quincena de septiembre. La RSA sustituirá a las actuales "renta mínima de inserción" (RMI) y al "subsidio de familia monoparental" (API).

El nuevo dispositivo podría entrar en vigor el 1 de julio 2009, con disposiciones transitorias relativas a los departamentos autorizados a aplicar la RSA de forma experimental.

Requisitos generales

El anteproyecto de ley define los requisitos para tener derecho a la RSA

- Requisitos relativos a la residencia en Francia, nacionalidad y permiso de residencia. Para ser beneficiario de la RSA, es necesario residir en Francia, tener nacionalidad francesa o ser titular de un permiso de residencia y trabajo de 5 años de duración como mínimo. Esta duración no será aplicable a los extranjeros titulares de un permiso homologado por tratados o acuerdos internacionales, que confiera derechos equivalentes, a los refugiados y a los apátridas. Los súbditos de los estados miembros de la Unión Europea y de la EEE tendrán que acreditar un tiempo mínimo de residencia en Francia (no fijado aún)
- Edad. El solicitante deberá tener más de 25 años o tener a cargo uno o varios niños. Los estudiantes no tendrán derecho a la RSA.
- Personas excluidas. No tendrán derecho al RSA las personas que estén disfrutando el permiso "de padres de familia", un permiso sin sueldo o que estén en excedencia voluntaria .

Cálculo de la RSA

El RSA se calculará de la manera siguiente:

El subsidio de RSA será un subsidio diferencial, equivalente a la diferencia entre una renta garantizada (variable en función de los componentes de la unidad familiar) y los ingresos de que dispone la familia. Las modalidades del cálculo de los ingresos familiares se fijarán por decreto. Las remuneraciones por el ejercicio de una actividad profesional o asimilada gozarán de una o varias

[25] Bref Social nº 15140 16/06/08

exoneraciones. Podrán excluirse parcialmente del cómputo otros ingresos o ser evaluados con arreglo a un baremo (ayuda a la vivienda etc.)

La cuantía del mínimo garantizado se fijará por decreto.

Según el texto, para las personas solas con niños a cargo (o mujeres embarazadas), la renta garantizada tendría una bonificación durante un periodo determinado. En cambio la RSA se reducirá o suspenderá en caso de hospitalización o de encarcelación.

La RSA se concibe como una protección subsidiaria. Por ello, el solicitante tendrá que haber agotado la totalidad de sus derechos a prestaciones sociales (familiares y paro). En caso contrario, el Presidente del Consejo general podrá suspender o reducir la Renta de Solidaridad Activa.

Procedimiento de atribución y financiación de la RSA

Según el anteproyecto, el departamento (provincia) de residencia del interesado atribuirá la RSA cuando los ingresos familiares sean inferiores a la cuantía del recurso garantizado. En caso contrario, la atribución corresponde al Estado.

En ambos supuestos, el departamento o el Estado podrán delegar todas o parte de sus competencias a los organismos encargados del pago de la RSA (Caja de Prestaciones Familiares -CAF- o Mutualidad Social Agrícola -MSA-). En una versión alternativa del texto, el presidente del Consejo General asume las competencias sobre las decisiones individuales relativas a la RSA (atribución, suspensión o supresión) pudiendo delegar todas o parte de sus competencias en los organismos anteriormente citados (CAF o MSA)

El procedimiento de instrucción se caracteriza por la pluralidad de lugares donde se pueden depositar las demandas (asociaciones, servicio departamental, acción social etc.)

En cuanto a la financiación de la RSA, las prestaciones se abonarían con fondos procedentes de contribuciones estatales y departamentales.

Inserción de los beneficiarios y derechos anexos

Durante el periodo de instrucción de la demanda inicial de RSA, el organismo competente deberá examinar con el demandante y, en caso de convivencia, con su pareja, sus necesidades en materia de inserción social o profesional.

En la etapa siguiente, se inician dos tipos de acciones:

- una de orientación hacia el servicio público del empleo o, en algunos casos, hacia un organismo competente en materia de inserción social o servicios del departamento.
- Acción de designación de un “referente” “RSA” encargado de seguir la evolución de la situación del demandante y de su familia.

Los beneficiarios de la RSA orientados hacia el SPE (Servicio Público del Empleo) deberán pedir la inscripción en la lista de solicitantes de empleo; en caso contrario, el Presidente del Consejo general podrá requerir la suspensión del abono de RSA. Los beneficiarios dirigidos hacia un organismo competente en materia de inserción social o hacia los servicios del departamento, firmarán un contrato de inserción enumerando los compromisos de cada una de las partes (solicitante y departamento) en materia de empleo. Este contrato, cuya duración máxima es de 6 meses prorrogables, se firmará el mes siguiente al pago de la RSA. El demandante tendrá que comprometerse a iniciar su inserción. En caso de incumplimiento de esta obligación, se podrá suspender el subsidio. Para garantizar la inserción, el departamento y el SPE concluirán un pacto territorial de inserción.

El tema de los derechos a otras prestaciones o “derechos anexos” en caso de percepción de RSA queda abierto. Actualmente se prevé que el beneficiario del RSA gozará de una exoneración de cotización a la CMU (Cobertura Sanitaria Universal) de base. En cambio, no tendrá derecho automático a la CMUC.(cobertura de Enfermedad Universal Complementaria).

Control a posteriori

El anteproyecto de ley prevé algunas modalidades de control a posteriori.

- Pagos indebidos y fraudes. Los organismos pagadores se dotarán de competencias de control de los beneficiarios y podrán iniciar el procedimiento de evaluación por baremo de los elementos de nivel de vida. También serán competentes para determinar la cuantía por pagos indebidos. Se prevén sanciones en caso de fraude.
- Contencioso. Para decidir sobre los recursos contra las decisiones relativas al RSA, el texto propone la creación de una comisión constituida en cada CAF (o caja MSA) La decisión tomada podrá ser objeto de un recurso ante la jurisdicción administrativa.

ITALIA

INFORME SOBRE EL CUMPLIMIENTO DE LA "CONVENCIÓN SOBRE LOS DERECHOS DEL NIÑO".

El 24% de los menores italianos corre riesgo de pobreza, y unos 900.000 abandonan los estudios. Además, siguen siendo frecuentes los fenómenos de explotación y abuso, como el trabajo de menores, la prostitución y pornografía infantil on line.

Éste es el cuadro que se desprende del cuarto Informe sobre "Los derechos de la infancia y de la adolescencia en Italia", presentado en Roma con ocasión del aniversario de la ratificación de la "Convención sobre los Derechos del Niño", (Children Rights Council - C*RC*) por parte de Italia (27 de mayo de 1991).

El Informe, elaborado por el Grupo de Trabajo para el seguimiento del CRC, compuesto por 73 organizaciones y asociaciones, y coordinado por Save the Children Italia, muestra la fotografía de los 10.089.141 niños y adolescentes residentes en Italia a 1º de enero de 2007, de los cuales 666.393 son de origen extranjero, en su mayoría de sexo masculino y residentes en el Norte de Italia. «Muchos, demasiados de ellos, aún hoy viven privados, del todo o en parte, de los derechos fundamentales, como el de una vida digna, la instrucción, el juego, la salud», pero lo que más preocupa es la desigualdad y la no homogeneidad geográfica en la tutela de los derechos entre las varias áreas de Italia.

Los datos del dossier son claros: en Italia está expuesto al riesgo de pobreza el 24% de los menores, casi un cuarto del total. Este porcentaje sube al 35% si se tienen en cuenta los menores que viven en familias monoparentales. Los menores con más riesgo parecen ser los que viven en familias con ambos cónyuges trabajadores pero cuyos bajos niveles de renta no llegan a ser una garantía de bienestar. Entre las familias con una sola renta, el peligro de riesgo de pobreza de los hijos es del 30%, mientras tener a dos padres que trabajan reduce el riesgo al 7%, con pocas diferencias si uno de los dos es un trabajador a tiempo parcial.

Sin embargo, la cuota de familias pobres en el Sur es cinco veces superior a la del resto del país.
Además, es preocupante la conexión que emerge entre el riesgo de pobreza de menores y la inversión porcentual en gasto social; sobre la base del Producto Interior Bruto, excluyendo las pensiones, la media europea de inversión social se cifra en un 14%, a la que corresponde un 19% de riesgo de pobreza de menores; en Italia, donde se invierte menos del 10%, el riesgo sube al 24%.

Hay problemas también en el frente del derecho a la educación, ya que en Italia hay unos 900 mil jóvenes que abandonan prematuramente los estudios: el 20,6% de la población entre 18 y 24 años,

con una incidencia en el componente masculino superior al femenino (23,9% y 17,1%, respectivamente).

Entre las novedades más relevantes, el Informe indica el aumento de la obligación escolar a 16 años, previsto por la ley de presupuesto 2007; «se espera que esta disposición repercuta positivamente en el problema de la dispersión escolar, que en Italia es grave».

En lo que atañe a los sujetos más vulnerables, el Informe subraya una carencia de datos sobre los numerosos fenómenos de explotación y abuso que, por consiguiente, siguen sumergidos, haciendo más difícil la adopción de políticas de freno. Por ejemplo, en 2007 no se ha hecho ninguna investigación sobre el trabajo de menores; por lo tanto falta una representación numérica fiable de los niños trabajadores en Italia. Pero se dan situaciones en que la falta de respeto de los derechos se convierte en uno de los abusos más terribles: la paidofilia.

En efecto, la pornografía infantil *online* sigue siendo un fenómeno en continua expansión; la prostitución femenina extranjera de menores implica a menores procedentes sobre todo de Rumanía, Albania, Moldavia y Nigeria, de las que muchas son víctimas de tráfico sexual; la prostitución masculina extranjera de menores, destinada a hombres, es practicada por adolescentes o mayores de edad recientes, procedentes sobre todo del Este europea (especialmente Rumanía y Moldavia), pero se han comprobado también casos de implicación de niños de 8-9 años (especialmente de origen rumano o gitano).

La prostitución de menores italianos atañe sobre todo a dos grupos distintos: el primero está compuesto por menores pertenecientes a familias en condiciones sociales, económicas y culturales muy difíciles, que utilizan la prostitución (en formas obligadas o en parte autónomas) como estrategia de supervivencia para sí y su núcleo familiar; en cambio, el segundo está compuesto por muchachos y muchachas que ocasional y autónomamente se prostituyen para satisfacer necesidades no primarias, como adquirir bienes de consumo o drogas.

Por último el Informe lanza la alarma en el frente de la justicia de menores, especialmente por el recurso excesivo a la detención cautelar en la cárcel: en Italia, sobre 393 menores presentes en los institutos penales para menores en junio de 2007, 341 lo eran por disposición cautelar y 52 para expiar la pena. "La tendencia a la detención cautelar está difundida en el sistema penitenciario italiano pero, paradójicamente, para los menores es incluso más fuerte que para los adultos".

Además, algunas categorías de menores, como los extranjeros, los residentes en el Sur del país o, más en general, los procedentes de familias con dificultades económicas y bajo nivel de instrucción, padecen una evidente disparidad de tratamiento, permaneciendo en la cárcel durante más tiempo, mientras para todos los demás menores la reforma del proceso penal de menores generalmente permite evitar la cárcel.

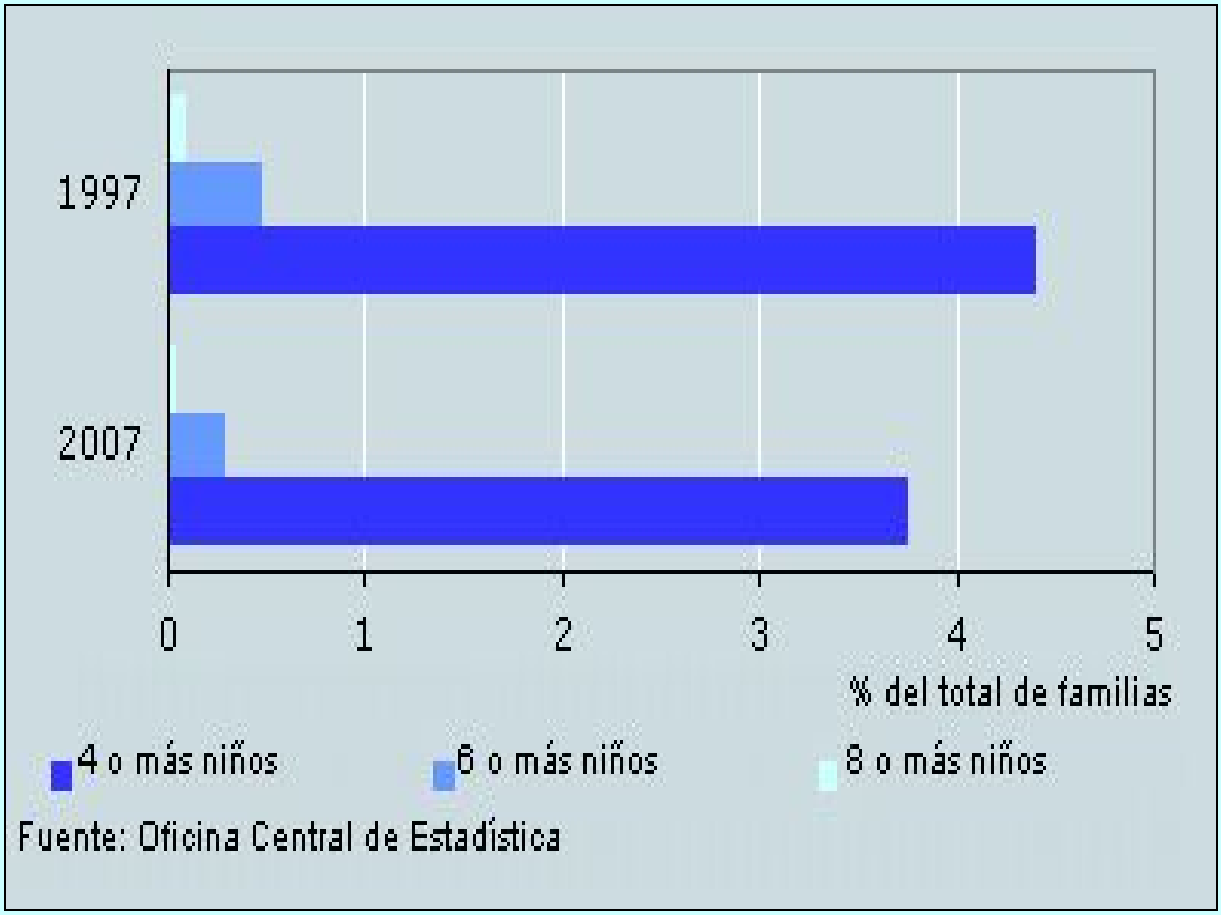
Ante los resultados del Informe, la red de asociaciones y organizaciones recomienda la rápida creación de la Comisión Parlamentaria para la Infancia y la promoción de una mayor coordinación sobre las políticas para la infancia, además de la continuidad de los trabajos del Observatorio Nacional Infancia como organismo de dirección y promoción general de las políticas para la infancia y la adolescencia; la adopción a breve plazo del Plan Nacional Infancia; la aprobación inmediata de la ley de creación del Defensor Nacional del Menor; la previsión de un sistema de control de los recursos destinados a la infancia a nivel nacional y regional, que se publique anualmente. Pero, sobre todo, una atención transversal para evitar la discriminación, con el fin de que lo derechos fundamentales, empezando por la instrucción, sean garantizados a todos los menores presentes en el territorio italiano, independientemente de la etnia, nacionalidad y condición socioeconómica.

PAISES BAJOS

LAS FAMILIAS HOLANDESAS CADA VEZ SON MÁS PEQUEÑAS[26]

En los últimos diez años, en los Países Bajos cada vez disminuyen con mayor intensidad las familias con cuatro o más hijos que viven en la casa de los padres. Este descenso aún es mayor entre los alóctonos de origen no occidental que entre la población autóctona. No es el origen sino el protestantismo ortodoxo el que juega el papel más importante en la distribución regional de las familias muy grandes.

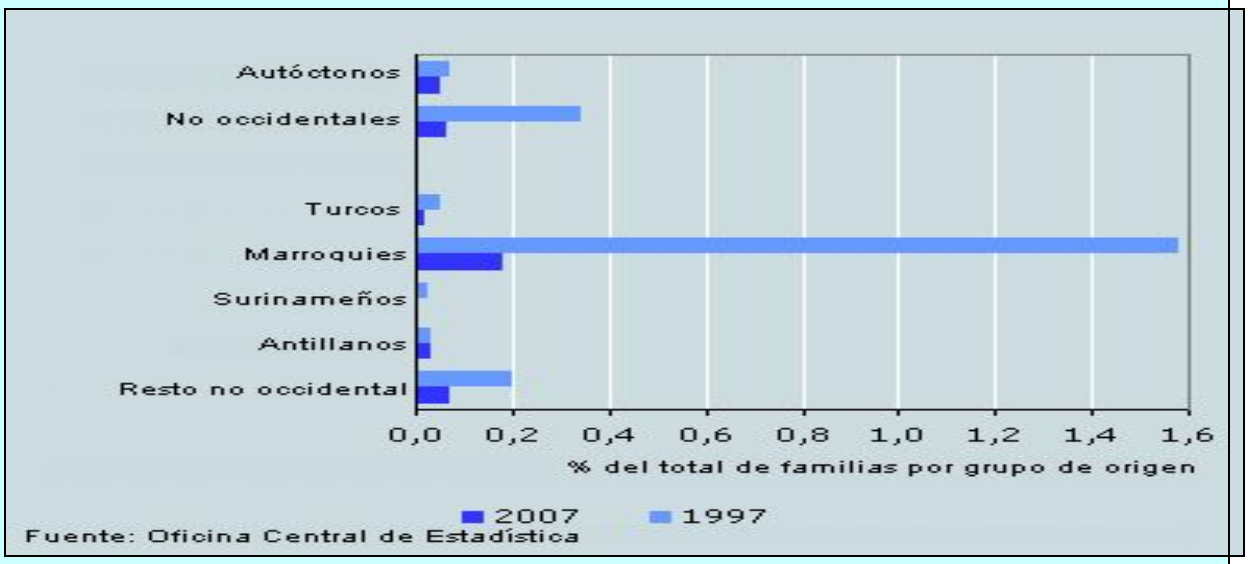
Familias con más de 4, 6 u 8 hijos



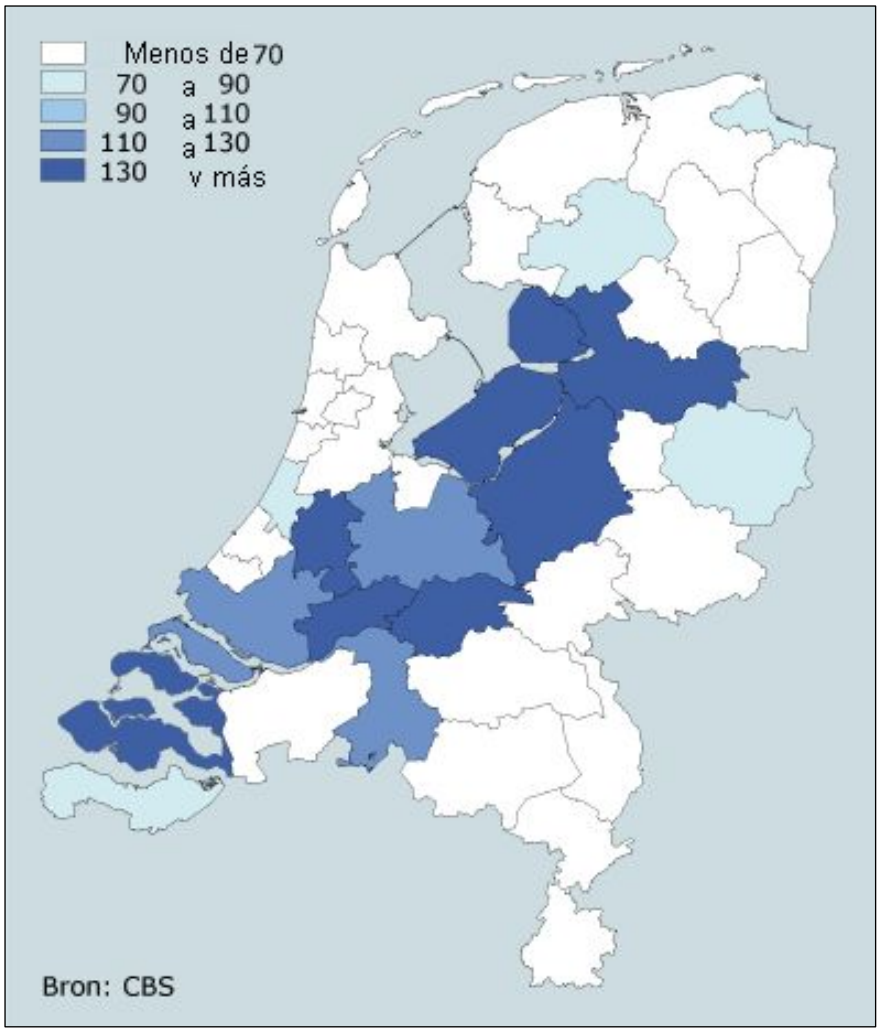
En el último decenio, el número de familias con tres niños ha variado muy poco, mientras que el de familias grandes (4 o más niños) sí que ha disminuido. Este descenso fue muy considerable sobre todo respecto de las familias muy grandes. Las familias con cuatro hijos bajaron en un 8% mientras que las familias con 8 hijos disminuyeron en un 41%. Los Países Bajos contabilizaban 1.384 familias con ocho o más hijos a 1 de enero de 2007; diez años antes el número ascendía a 2.290.

[26] Fuente: CBS, Oficina Central de Estadística, mayo de 2008.

Familias con 8 o más hijos por origen



El número de familias muy grandes disminuye en todos los grupos de procedencia. Este descenso ha sido mucho más rápido entre los alóctonos no occidentales que entre los autóctonos. Hace diez años, el número de familias con ocho hijos o más era cinco veces mayor entre los alóctonos no occidentales que entre la población autóctona. Sin embargo, actualmente la diferente casi ha desaparecido. La disminución más visible se da entre las familias marroquíes. Las mujeres marroquíes, y en menor media las turcas, tuvieron en los pasados diez años cifras de fertilidad mucho más elevadas.



Familias con 8 hijos o más, 2007 (Holanda =100)

Incluso entre los marroquíes, las familias con 8 hijos o más son la excepción. Las familias de procedencia turca, surinameña o antillana son mucho menos frecuentes que entre la población autóctona holandesa. La gran mayoría de familias con 8 hijos o más son autóctonas; en más de un 80% son holandesas.

La mayoría de familias grandes se concentran en las regiones en donde viven muchos ciudadanos ortodoxos de religión protestante. Por el contrario, en las zonas en donde viven católicos, desde hace ya mucho tiempo, las familias tienen menor número de hijos de la media. La presencia de muchos ciudadanos alóctonos de procedencia no occidental tiene un efecto menor sobre la dispersión regional de las grandes familias.

AREA DE MIGRACIONES

ALEMANIA

EL FOMENTO DEL RETORNO VOLUNTARIO DE INMIGRANTES

1973 – La suspensión de las contrataciones de trabajadores extranjeros *(*Anwerbestopp*)*

Como consecuencia de la crisis del petróleo y del empeoramiento de la situación económica en Alemania en 1973, el Gobierno decidió suspender las contrataciones de trabajadores extranjeros con el objetivo de impedir la inmigración de los procedentes de Estados no comunitarios. No obstante, esta medida provocó en muchos extranjeros la decisión de permanecer a largo plazo en Alemania, porque, al suspenderse las contrataciones, se acabó la posibilidad de volver otra vez desde sus países de origen a Alemania.

Entre 1973 y 1979 se mantuvo estable el porcentaje de extranjeros en Alemania. El saldo negativo entre inmigración y retorno se equilibró sobre todo debido al aumento de la tasa de natalidad. En total, la cifra de extranjeros aumentó entre 1973 y 1988 sólo de 4 a 4,8 millones.

Inmigración / Retorno a/desde Alemania

Año	Inmigración		Retorno		Saldo	
	Total	Extranjeros	Total	Extranjeros	Total	Extranjeros
1983	354.496	273.252	487.268	424.913	-132.772	-151.661
1984	410.387	331.140	604.832	545.068	-194.445	-213.928
1985	480.872	398.219	425.313	366.708	55.559	31.511
1986	567.215	478.348	407.139	347.789	160.076	130.559
1987	591.765	472.336	398.518	333.984	193.247	138.352
1988	860.578	647.534	419.439	358.941	441.139	288.593
1989	1.133.794	766.945	539.832	438.082	593.962	328.863
1990	1.256.250	835.702	574.378	465.470	681.872	370.232
1991	1.182.927	920.491	582.240	497.476	600.687	423.015
1992	1.439.449	1.207.602	701.424	614.747	788.025	592.855
1993	1.268.004	986.872	796.859	710.240	471.145	276.632
1994	1.070.037	773.929	740.526	621.417	329.511	152.512
1995	1.082.176	788.337	674.204	561.091	407.972	227.246
1996	959.691	708.453	677.494	559.064	282.197	149.389
1997	840.633	615.298	746.969	637.066	93.664	-21.768
1998	802.456	605.500	755.358	638.955	47.098	-33.455
1999	874.023	673.873	672.048	555.638	201.975	118.235
2000	841.158	649.249	674.038	562.794	167.120	86.455
2001	879.217	685.259	606.494	496.987	272.723	188.272
2002	842.543	658.341	623.255	505.572	219.288	152.769
2003	768.975	601.759	626.330	499.063	142.645	102.696

Fuente: Oficina Federal de Estadística

La Ley de incentivación del retorno de extranjeros

El 1 de diciembre de 1983 entra en vigor la Ley de incentivación del retorno de extranjeros (Gesetz zur Förderung der Rückkehrbereitschaft von Ausländern). Contiene:

- ayuda para el retorno,
- devolución de las cotizaciones correspondientes al trabajador del seguro obligatorio de pensiones sin período de carencia,
- posibilidad de disponer por adelantado de los ahorros acumulados con ventajas fiscales del Estado sin perder otros beneficios estatales,
- indemnización por los períodos acumulados en la previsión empresarial para la jubilación y asesoría para el retorno.

En vista del elevado número de extranjeros en la RFA, así como de su alta cuota de desempleo y de la situación general del mercado de trabajo en el país, se decidió ofrecer a los extranjeros incentivos económicos para estimular su disposición al retorno. La Ley contempla un subsidio para el retorno así como la posibilidad de beneficiarse anticipadamente de derechos adquiridos.

El subsidio por importe de 10.500 marcos alemanes, al que se añadían 1.500 marcos por cada hijo, se otorgaba a ciudadanos yugoslavos, marroquíes, portugueses, españoles, tunecinos y turcos que hubieran pasado a la situación de desempleo entre el 30 de octubre de 1983 y el 30 de junio de 1984 debido a la paralización total o parcial de la actividad de la empresa en que trabajaban o debido a la quiebra de la misma. También se ofrecía el subsidio a extranjeros afectados por reducción de jornada durante el medio año anterior a la presentación de la solicitud.

Los efectos de la Ley

Efectos económicos:

Gastos por subsidio, incluido el pago de un complemento global por hijo:

1983	40.000.000 DM
1984	180.000.000 DM

A cambio, se descargó el presupuesto por la reducción del complemento abonado a la Oficina Federal de Empleo (extinción del pago por prestación por desempleo y por jornada reducida):

1983	3.000.000 DM
1984	80.000.000 DM

Ahorro en concepto de subsidio familiar

1983	2.000.000 DM
1984	40.000.000 DM
1985	75.000.000 DM
1986	60.000.000 DM
1987	60.000.000 DM

El pago por adelantado de los ahorros acumulados con promoción estatal en los años 1983 y 1984 representó una carga de 10.000.000 y 20.000.000 de marcos, respectivamente, pero entre los años 1985 y 1987 se recuperó esta cantidad.

Efectos económicos en el seguro de pensiones:

1983	+100.000.000 DM
1984	+580.000.000 DM
1985 a 1987	- 370.000.000 DM

También afectó al seguro de pensiones del sector Minería

1983	+ 10.000.000 DM
1984	+ 20.000.000 DM
1985 a 1987	-20.000.000 DM

Efectos sobre la población inmigrante

Desde la firma del primer acuerdo para el reclutamiento y la contratación de trabajadores, suscrito por Alemania e Italia en 1955, la cifra de ciudadanos extranjeros con residencia en este país creció de forma considerable. El Gobierno paralizó el reclutamiento de mano de obra extranjera en 1973, a pesar de lo cual la reagrupación familiar y la elevada tasa de natalidad contribuyeron a incrementar el número de jóvenes extranjeros.

Los ciudadanos turcos son el grupo de mayor importancia numérica desde 1970, pero el saldo migratorio de éste y los otros colectivos extranjeros residentes en Alemania depende en buena medida de la situación económica de los países de origen y de destino. Así, entre 1982 y 1985 la cifra de italianos, españoles, griegos, yugoslavos y turcos, los cinco grupos más significativos de extranjeros, cayó a consecuencia de la recesión económica registrada durante esos años. Sin embargo, a partir de mediados de los ochenta esa cifra volvió a crecer, es decir, que el número de

inmigrantes de esas nacionalidades superó al de los retornados con la única excepción de los españoles, que mantuvieron una clara tendencia al retorno.

Ciudadanos extranjeros en Alemania, por nacionalidades (miles)

Año	Italianos	Españoles	Griegos	Yugoslavos	Turcos
1970	590	270	395	594	653
1975	601	247	390	678	1.077
1980	618	180	298	632	1.462
1981	625	177	299	637	1.546
1982	602	174	301	632	1.581
1983	565	166	292	613	1.552
1984	545	159	287	600	1.426
1985	531	153	281	591	1.402
1986	537	150	279	591	1.434
1987	500	129	256	552	1.454
1988	509	126	275	579	1.524
1989	520	127	294	610	1.613
1990	552	135	337	775	1.780
1991	560	135	320	663	1.695
1992	558	134	346	916	1.855
1993	563	133	352	930	1.918
1994	572	132	356	835	1.966
1995	586	132	360	797	2.014
1996	599	132	363	754	2.049

Fuente: Jankowitsch, Beate; Klein, Thomas; Weick, Stefan: Die Rückkehr ausländischer Arbeitsmigranten seit Mitte der achtziger Jahre, en: Alba, Richard; Schmidt, Peter; Wasmer, Martina (Ed.): Deutsche und Ausländer: Freunde, Fremde oder Feinde? Empirische Befunde und theoretische Erklärungen. Blickpunkt Gesellschaft 5, Westdeutscher Verlag, Wiesbaden, 2000

En 1983, el Gobierno aprobó la “Ley de ayuda al retorno”, con el claro objetivo de reducir la cifra de extranjeros residentes en el país. Además de la ayuda al retorno para los extranjeros afectados por el desempleo o la reducción de jornada por motivos empresariales, se ofreció a los ciudadanos turcos la posibilidad de recuperar las cotizaciones al seguro de desempleo debido a que Turquía y Alemania no habían suscrito un convenio de Seguridad Social. Sin embargo, todos los estudios coinciden en señalar que esta Ley no supuso más que un alivio transitorio para el mercado laboral alemán, ya que la ayuda estatal al retorno no logró reducir de forma significativa el número de ciudadanos extranjeros.

Saldo migratorio en Alemania, por nacionalidades en miles

Año	Italianos	Españoles	Griegos	Yugoslavos	Turcos
1970	8,0	10,9	16,2	25,2	20,6
1975	- 8,9	- 13,1	- 12,2	- 8,0	- 4,6
1980	1,4	- 2,6	- 2,2	0,1	9,7
1981	- 2,5	- 1,8	0,9	- 1,0	0,9
1982	- 6,7	- 3,8	- 1,8	- 3,0	- 2,8
1983	- 6,3	- 4,4	- 3,1	- 3,1	- 4,7
1984	- 4,4	- 3,9	- 2,6	- 2,4	- 12,6
1985	- 2,4	- 3,0	- 2,5	- 1,4	- 0,9
1986	0,8	- 1,6	- 1,2	0,0	0,7
1987	1,2	- 1,8	1,0	1,8	1,4
1988	0,9	- 1,7	7,4	5,1	2,5
1989	0,3	0,2	5,1	4,2	3,0
1990	0,5	- 1,2	3,8	4,1	2,9
1991	- 0,2	- 0,8	2,1	21,7	2,6
1992	- 0,5	- 0,8	2,1	27,5	1,1
1993	0,1	-1,0	0,2	17,8	1,1
1994	1,1	- 1,2	- 0,1	4,7	0,9
1995	2,5	0,0	0,3	1,8	1,5
1996	2,2	0,0	0,8	- 5,5	1,7

Fuente: Ibidem

Si analizamos la tasa de retorno, es decir, el porcentaje de retornados sobre el total de los ciudadanos residentes en Alemania, podemos constatar que esta ley tuvo una incidencia significativa únicamente en el caso de los ciudadanos turcos. En 1984, el 15% de los ciudadanos turcos residentes en Alemania optó por retornar a su país de origen, más del doble que en los años anteriores. Sin embargo, en 1985 la tasa de retorno volvió a situarse en el 4,3% y a partir de 1986 el saldo migratorio volvió a ser positivo.

Tasa de retorno en Alemania, por nacionalidades en miles

Año	Italianos	Españoles	Griegos	Yugoslavos	Turcos
1970	23,1	11,8	7,7	15,0	6,5
1975	17,4	16,2	16,8	14,8	13,8
1980	12,5	5,6	7,5	6,5	4,8
1981	12,9	5,0	5,3	6,3	4,6
1982	13,6	6,0	6,0	6,5	5,5
1983	12,7	6,1	6,5	5,9	6,5
1984	11,3	5,8	5,8	5,6	15,0
1985	9,7	5,1	5,8	5,2	4,3
1986	7,8	4,4	5,4	4,5	3,6
1987	7,8	4,8	5,0	4,4	3,1

1988	7,3	4,8	4,6	4,5	2,6
1989	7,4	5,0	5,0	5,9	2,3
1990	6,2	4,5	4,5	5,8	2,1
1991	6,5	4,6	4,6	6,8	2,0
1992	5,9	4,9	4,7	14,0	2,2
1993	5,5	5,4	5,0	11,8	2,4
1994	5,6	5,8	5,4	13,5	2,4
1995	5,8	5,4	5,4	5,2	2,1
1996	5,7	5,5	5,4	5,0	2,1

Fuente: Ibidem

Efectos de la Ley

Un total de 140.000 inmigrantes solicitaron retornar con las ayudas previstas por la Ley y el pago de las cotizaciones a la Seguridad Social, otros 17.000 solicitaron acceder a las ayudas por verse afectados por un expediente de regulación de empleo. Sin embargo, la Oficina Federal de Inmigración y Refugiados reconoce que muchos se arrepintieron de esta decisión, ya que la reintegración en su país de origen resultó ser muy difícil.

El Gobierno cifró en 300.000 el número total de extranjeros que retornaron voluntariamente gracias a esta ley que calificó de éxito. Sin embargo, estudios recientes ofrecen un análisis más diferenciado. Son dos los elementos que en cierta manera relativizan este supuesto éxito: por una parte el hecho de que desde 1973 la cifra de retornados siempre había sido superior a las 375.000 personas, es decir, que no se produjo un incremento considerable y que además en muchos casos el efecto de esta ley probablemente no fue otro que el hecho de que los solicitantes adelantaran el retorno, decisión que en muchos casos ya estaba tomada. Por otra parte resulta indudable el ahorro que el pago de las cotizaciones previsto por la ley supuso para la Seguridad Social.

Pero sobre todo es innegable el efecto simbólico de esta norma legal, que, unida a la inexistencia de una política de integración hasta mediados de los años 90, venia a dar a entender a la población inmigrante que no era deseada su estancia prolongada en el país. La Oficina Federal de Inmigración y Refugiados concluye que “en vista del fuerte aumento de la cifra de extranjeros durante el Gobierno CDU-FDP hasta 1998, la política de fomento del retorno parece más bien una solución ficticia y una actuación simbólica, dirigida a la población alemana que estaba preocupada y a la que se le quiso presentar medidas consecuentes encaminadas a reducir el número de extranjeros y que efectivamente transmitía la sensación de un reflujo masivo”.

Crónica de la política de extranjería tras la suspensión de la contratación de trabajadores extranjeros en 1973: http://doku.iab.de/chronik/31/1988_02_01_31_zeit.pdf

Ministerio Federal del Interior – Trabajadores extranjeros

http://www.zuwanderung.de/1_anwerbung.html

Bundeszentrale für Politische Bildung – Inmigración en Alemania
http://www.bpb.de/popup/popup_druckversion.html?guid=6XDUPY

Actualidad del fomento del retorno voluntario en Alemania

La política alemana para el fomento de retorno voluntario está dirigida a dos grupos diferentes:

- extranjeros tolerados que han sido reconocidos como refugiados y personas que por motivos humanitarios no pueden ser expulsadas a sus países de origen y
- personas con residencia legal en el país (profesionales y especialistas, así como nacionales de países que han sufrido una crisis).

El fomento del retorno de los tolerados

Debido al descenso de las cifras de solicitantes de asilo y a la consolidación del estatus de residencia, desde hace años está bajando el potencial de personas dispuestas a retornar. A ello hay que añadir la normativa sobre derecho de residencia que se aprobó en la Conferencia de Ministros del Interior de los länder en noviembre de 2006, que hace suponer que igualmente repercutirá en la evolución de la cifra de retornados voluntarios. Sin embargo, todavía no es previsible o calculable el alcance concreto de estas repercusiones.

No obstante, los resultados en el ámbito del fomento al retorno son considerables: partiendo de unas 215.000 personas con obligación de abandonar el país, en 2006 se fomentó el retorno de 5.764 personas a sus países. Los principales países de origen del retorno voluntario desde Alemania fueron Serbia y Montenegro (1.054 personas), Turquía (665) e Irak (554 personas). Con estas cifras, Alemania ocupa un lugar destacado en el fomento del retorno también en comparación internacional con otros países europeos. De todas formas, la Oficina Federal señala que entre 2003 y 2006 Serbia-Montenegro, Turquía, Rusia, Irán, Irak, Bulgaria, Bosnia-Herzegovina y Vietnam se situaban a la cabeza de los solicitantes, si bien en ese período se apoyó el retorno a un total de 123 países.

Para hacerse una idea de la importancia de esta línea de fomento del retorno voluntario sirvan estas cifras: entre 2000 y 2005 se acogieron un total de 121.424 personas a las ayudas previstas por el programa REAG/GARP mientras que fueron expulsados de Alemania 472.021 inmigrantes.

	REAG				**Otros programas**			**Personas**
Año	Global	Bosnia	ant. Yug. /Kosovo	Total	USRP	SMAP	LARAP	Total
1979	137			137				137
1980	2.316			2.316				2.316
1981	4.291			4.291				4.291
1982	6.962			6.962				6.962
1983	7.698			7.698				7.698
1984	6.383			6.383				6.383
1985	5.404			5.404				5.404
1986	9.492			9.492				9.492
1987	9.473			9.473				9.473
1988	9.266			9.266				9.266
1989	10.915			10.915			242	11.157
1990	10.442			10.442			220	10.662
1991	10.363			10.363			235	10.871
1992	13.856			13.856			256	14.112
1993	17.313			17.313			214	17.527
1994	17.488			17.488		13	138	17.639
1995	11.501			11.501		100	132	11.733
1996	14.527	3.555		18.082		148	115	18.345
1997	10.890	65.197		76.087	6.098	555	48	82.788
1998	10.815	91.544		102.359	13.607	685	152	116.803
1999	8.475	20.956	18.268	47.699	12.271	876	72	60.918
2000	4.914	6.490	56.549	67.953	6.572	517	7	75.049
2001	4.103	485	8.263	12.851	1.310	551		14.712
2002	5.545		6.146	11.691	37	514		12.242
2003	6.526		5.062	11.588	27	1.000		12.615
2004	6.727		3.166	9.893	10	920		10.823
2005	5.485		1.963	7.448	3	1.206		8.657
Total	**231.580**	**188.227**	**99.417**	**519.224**	**39.935**	**7.085**	**1.831**	**568.075**

Fuente: Oficina Federal de Inmigración y Refugiados

En Alemania llevan más de 25 años fomentando el retorno voluntario. Hasta la fecha se ha ayudado a cientos de miles de personas a retornar a sus países, sobre todo como consecuencia de la guerra de los Balcanes. Como otros países de la UE, Alemania se sirve también de los programas de ayuda de la OIM (Organización Internacional para las Migraciones).

El centro del fomento del retorno en Alemania lo constituye el Programa REAG/GARP (REAG = Reintegration and Emigration Program for Asylum Seekers in Germany, GARP = Government Asisted Repatriation Program). El fundamento legal es el art. 75 nº 7 de la Ley de Residencia, según el cual la Oficina Federal de Inmigración y Refugiados administra los recursos presupuestarios para el fomento del retorno voluntario.

La participación en el Programa REAG/GARP presupone la falta de medios por parte del solicitante sin que exista un derecho legal. Pertenecen a este grupo de personas los beneficiarios que determina el art. 1 de la Ley de prestaciones para solicitantes de asilo, tanto rechazados como reconocidos. El volumen presupuestario del Programa REAG/GARP comprendió en 2006 una dotación presupuestaria de unos 5,2 millones de euros. En 2007 la dotación se redujo a unos 4,9 millones.

El programa se desarrolla por parte de la Organización Internacional para las Migraciones (OIM) por encargo del Gobierno Federal y de los *länder*. Comprende las siguientes prestaciones:

- Gastos de viaje
- Ayudas para el viaje
- Ayudas para el establecimiento, para determinados países importantes en política de inmigración (con un escalonamiento en tres grupos, un importe máximo para adultos de 500 euros y para familias de 1.500 euros).

Además del Programa REAG/GARP hay otras iniciativas complementarias de los *länder*, los municipios y otros participantes (por ejemplo, organizaciones benéficas).

Adicionalmente, la Oficina central de información sobre el fomento al retorno (ZIRF), creada en 2003 en la Oficina Federal de Inmigración y Refugiados lleva a cabo otras medidas en el ámbito del fomento al retorno. Entre ellas hay que contar en particular las actividades informativas para determinados países de origen, campañas de información para mejorar el grado de difusión del Programa REAG/GARP, así como la base de datos de la ZIRF y el programa ZIRF-Counselling, iniciado en el año 2005.

Las personas interesadas en acceder a las ayudas del programa de fomento del retorno voluntario pueden presentar su solicitud en los diferentes organismos competentes: municipios (departamentos de extranjería, departamentos de asuntos sociales), ONGs, encargados de extranjería o el Alto Comisariado para los Refugiados de la ONU, que darán traslado de los expedientes a la OIM.

Todos estos agentes son los que desarrollan las tareas de asesoría, por lo que resulta difícil definir unas pautas comunes, si bien cabe constatar cierta tendencia a crear puntos centrales de asesoría para el retorno voluntario (por ejemplo, Hamburgo creó en 2006 un centro de asesoría y retorno para refugiados, Baviera ha creado tres centros regionales en los que participan diferentes ONGs.

El apoyo que se presta una vez que haya llegado a su país el inmigrante que retorna de forma voluntaria también presenta un perfil muy dispar. La Oficina Federal de Inmigración y Refugiados menciona como ejemplo de buena práctica el proyecto *Heimatgarten*, que mantiene delegaciones en Bosnia, Croacia, Serbia, el Kosovo, Rumania, Bulgaria, Polonia, Ucrania, Rusia, Georgia, Azerbaiyán,

Armenia, Nigeria, Irán, Sri Lanka y Vietnam. Estas delegaciones garantizan el apoyo de los retornados por un período de hasta dos años y acompañan el proceso de reintegración.

Asimismo la Oficina Federal de Inmigración y Refugiados participa e impulsa proyectos nacionales e internacionales, entre ellos el proyecto de un coordinador del retorno para Afganistán, para el cual se pudo conseguir la colaboración de Francia, Suecia, Austria y Países Bajos.

Personas obligadas a abandonar el país (en Alemania a 30/09/2006)	**aprox. 215.000**
Retornados voluntarios (en Alemania en 2006)	**5.764**
Principales países de origen	
Serbia / Montenegro (total)	1.054
Turquía	665
Irak	554
Comparación internacional (2005)	
Alemania	7.465
Bélgica	3.755
Reino Unido	3.661
Países Bajos	3.548
Suiza	1.560
Austria	1.406

Los costes del fomento del retorno voluntario de los tolerados

La Oficina Federal de Inmigración y Refugiados cifra para 2005 en 6.800.000 euros el gasto que supone el fomento del retorno de este colectivo, partida presupuestaria en la que está incluida la aportación alemana a la OIM de 2,2 millones de euros. En 2006 la dotación presupuestaria se redujo a 5,2 millones. La relación entre gastos operativos y gastos administrativos es de 2,5:1. Sin embargo, hay que tener en cuenta que los datos facilitados por la Oficina Federal no reflejan la totalidad de los gastos, ya que para el fomento del retorno los *länder* asumen una suma idéntica a la del Estado central, lo que supone un total de 3,6 millones de euros para 2005.

	Programa 2003*	**Programa 2004***	**Programa 2005***
Retornados	11.835	9.893	7.448
Asignaciones del Estado	**4.060.945,42 €**	**3.979.201,35 €**	**3.605.538,60 €**
Gastos operativos	*2.923.889,41 €*	*2.891.140,15 €*	*2.531.250,57 €*
Gastos administrativos	*1.137.056,01 €*	*1.088.061,20 €*	*1.048.895,93 €*
Promedio gastos (Estado) por retornado	**343,00 €**	**420,00 €**	**484,00 €**
Gastos operativos	*247,00 €*	*292,00 €*	*343,00 €*
Gastos administrativos	*96,00 €*	*110,00 €*	*141,00 €*
Promedio gastos (Estado/ *länder*) por retornado	**686,00 €**	**804,00 €**	**968,00 €**

* Según datos de la OIM Fuente: Oficina Federal de Inmigración y Refugiados, 2006

El fomento del retorno de inmigrantes con residencia legal y la política de cooperación para el desarrollo

El Ministerio Federal de Cooperación Económica lleva a cabo una línea propia de fomento del retorno voluntario desde 1971. Entre sus objetivos está el potencial humano y de conocimientos que los retornados aportan a sus países de origen, principio que el Ministerio denomina “brain gain”, con la expectativa de que estos programas tengan una repercusión positiva en las relaciones bilaterales y de que los retornados puedan asumir un papel de mediadores entre sus países y la República Federal de Alemania.

En la actualidad el Ministerio dispone de tres programas específicos diseñados para potenciar el retorno voluntario. Es requisito común que el beneficiario tenga un permiso de residencia regular en Alemania.

Programa “Retorno de especialistas”

Pueden acceder a las ayudas de este programa especialistas, directivos y licenciados, así como personas que cuenten con una dilatada experiencia profesional en Alemania. El programa cuenta con dos modalidades:

- Ayudas no económicas: información, asesoría, intermediación y creación de redes.

- Ayudas económicas: intermediación laboral, ayudas para gastos de viaje, complementos salariales, ayudas para el equipamiento de puestos de trabajo y para la adquisición de libros.

- Ayuda para gastos de viaje: la ayuda para los retornados, sus cónyuges e hijos entre 12 y 18 años que los acompañen es de 300 a 500 euros, mientras que para menores de 12 años es de 200 a 300 euros.
- Ayuda para gastos de traslado: asciende a 500 euros para cada miembro de la unidad familiar, hasta un máximo de 2.500 euros.
- Complemento salarial: en función de las calificaciones profesionales, la experiencia profesional ya adquirida, el país al que retorna, y la evaluación del empleo que ejercerá la persona desde la perspectiva de la cooperación para el desarrollo. El suplemento salarial se pagará por un período de entre 6 y 24 meses. Para los profesionales jóvenes, el suplemento será de unos 300 euros al mes. Para profesionales con experiencia y puestos de mayor importancia en la cooperación para el desarrollo el suplemento puede alcanzar sumas mucho más elevadas.
- Equipamiento del puesto de trabajo: en caso de que el puesto de trabajo sea considerado importante en la cooperación para el desarrollo y el equipamiento sea insuficiente, el retornado puede solicitar una ayuda económica para adquirir los materiales y equipos necesarios.

En 2005 este programa contó con un total de 700 beneficiarios. En 2006 el Gobierno reordenó su política para el desarrollo y, entre otros aspectos, redujo a 23 el número de países cuyos nacionales pueden acceder a las ayudas de este programa (Afganistán, Egipto, Etiopía, Bolivia, Brasil, Chile, China, Georgia, Ghana, India, Indonesia, Jordania, Camerún, Colombia, Marruecos, Mongolia, Pakistán, Palestina/Israel, Perú, Siria, Túnez, Turquía, Vietnam). Otros cambios importantes de este programa a raíz de dicha reordenación fueron la definición de un listado de objetivos, la mayor coordinación con las políticas de desarrollo y, por último, la creación de un sistema de evaluación que tenga en cuenta sobre todo aspectos relacionados con las políticas de cooperación y desarrollo.

Desde la creación del programa en 1995 se han beneficiado de sus ayudas unas 10.000 personas, aunque muchas de ellas se limitaron a ayudas no económicas.

- Gestión del programa: corre a cargo del Centro para la Migración y el Desarrollo Internacional (CIM) por encargo del Ministerio Federal para el Cooperación Económica y el Desarrollo. CIM es órgano conjunto de la Federación Alemania para la Cooperación Técnica (GTZ) y de la Oficina Central de Intermediación para el Extranjero (ZAV) de la Agencia Federal de Empleo.

Más información: http://www.cimonline.de/de/

Programas integrales para el empleo

Estos programas se dirigen sobre todo a ciudadanos procedentes de países que han experimentado un período de conflicto o crisis. Son pocos los requisitos que hay que cumplir para poder acceder a las ayudas contempladas por este programa. Según el Ministerio para la Cooperación Económica y el

Desarrollo, gracias a este programa varios miles de retornados lograron reintegrarse al mercado laboral en sus países de origen, entre otros unos 3.000 ciudadanos kosovares entre 1996 y 2006.

Si bien también este programa experimentó en 2006 una reordenación similar a la del dedicado al retorno de especialistas, quedando el número de países cuyos nacionales pueden solicitar las ayudas en 23, en realidad las ayudas para fomentar el retorno voluntario se centran en Afganistán, Irak y el Kosovo. Los programas presentan una considerable variedad de instrumentos que se aplican en función de la realidad concreta de cada país.

Irak

El programa “Return for Employment in Irak” (REI) apoya en la búsqueda de empleo a los retornados de nacionalidad iraquí ofreciendo los siguientes servicios y ayudas:

- Asesoría e información.
- Intermediación laboral antes del retorno o en el propio Irak a través del Employment Service creado en varias ciudades.
- Cualificación y formación continua en áreas como aprendizaje del idioma o técnicas de ordenador.
- Medidas “training on the job”, capacitación profesional en empresas de diferentes sectores como el metal, carpintería, mecánica, construcción y peluquería.
- Medidas de fomento del empleo, que comprenden ayudas económicas de una duración máxima de seis meses.
- Apoyo a la creación del autoempleo, que consiste básicamente en cursos de capacitación para la creación de empresas impartidos por los servicios de empleo financiados por el Gobierno alemán.

Kosovo

- Proyecto CCM, reúne a diferentes actores e instituciones en una red que permite combinar de forma racional las diferentes ofertas, actuaciones de cualificación, etc.
- Proyecto expert, cursos de informática aplicando el sistem expert.
- Proyecto ESOK, uso de la energía solar en Kosovo.
- Proyecto PNUD, programas de asesoría y empleo para refugiados elegidos por el PNUD, elaboración de proyectos empresariales y obtención del equipamiento necesario para la creación de una empresa.
- Organización de actividades, intercambio cultural, actividades del Instituto Goethe.

Afganistán

El programa “Return to employment in Afganistan” (REA) fue creado en 2002 consta de instrumentos similares al destinado a Kosovo.

- Asesoría e información en Alemania.
- Intermediación laboral previa al retorno.
- Cualificación y formación continua en Afganistán en el centro de promoción de empleo en Kabul (Employment Promotion Center EPC), así como en algunas de las provincias afganas. Los participantes pueden cursar seminarios de formación en informática, inglés y contabilidad.
- Medidas de capacitación profesional.
- Medidas de fomento del empleo.
- Medidas de fomento de creación de empresas.

Más información: www.agef.net

Créditos para la creación de empresas

Inicialmente creados para 10 países, en la actualidad se centran en Croacia, Vietnam y Afganistán. Gestionados por la Asociación Alemana para el Desarrollo y las Inversiones (DEG) por encargo del Ministerio para la Cooperación Económica y el Desarrollo. Estas líneas de crédito apoyan a empresas creadas por especialistas formados en Alemania que retornan a sus países de origen, colaborando para ello con bancos locales.

Según datos facilitados por el Ministerio para la Cooperación Económica y el Desarrollo, en total accedieron 10.500 personas a esta línea de crédito y se crearon 86.000 puestos de trabajo, de los que 51.000 lo fueron en Vietnam y otros 22.000 en Turquía.

ANÁLISIS DEL MERCADO LABORAL PARA EXTRANJEROS

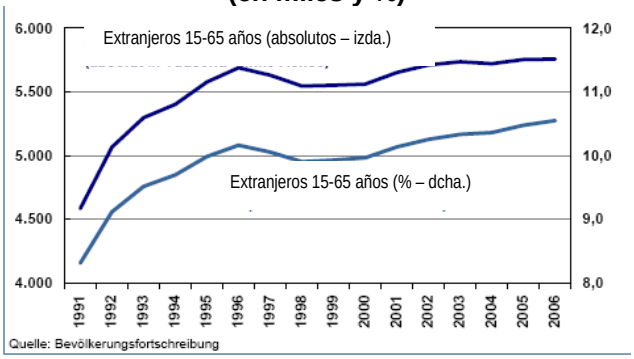
A comienzos de 2008 aumentó considerablemente la producción macroeconómica en Alemania, según cálculos del Banco Central Alemán. Las últimas encuestas del instituto coyuntural IFO, que analizan el optimismo empresarial en el país, pronostican una ralentización de la evolución coyuntural en el transcurso el año 2008 con un crecimiento inferior a 2007, si bien la tendencia del mercado laboral sigue siendo positiva.

La Agencia Federal de Empleo publica mensualmente un informe que analiza el mercado laboral para extranjeros y que refleja la evolución y las estructuras del mercado laboral para este grupo. Este

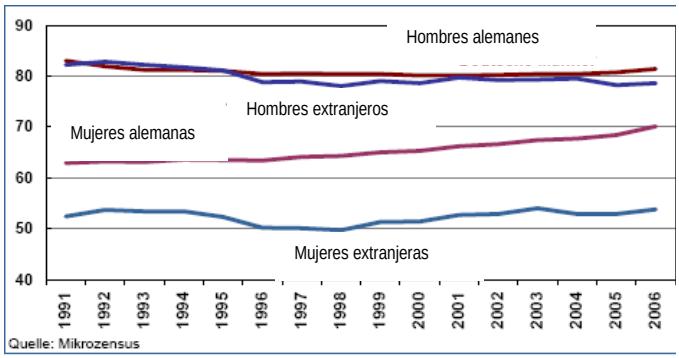
informe se basa en la última edición correspondiente al mes de abril[27] y refleja que también la población activa extranjera se beneficia de la actual coyuntura económica y de las reformas del mercado laboral aunque en menor medida que los ciudadanos alemanes. A pesar de la buena marcha del mercado laboral se mantienen las considerables diferencias en las respectivas tasas de desempleo y las especiales dificultades de acceso al mercado laboral de algunos colectivos extranjeros, como son las mujeres y los jóvenes.

En 2006 aumentó un +0,1% el porcentaje de población extranjera en edad laboral (de 15 a 65 años), mientras que en los alemanes se registró un ligero descenso (-0,7%). A su vez, entre 1996 y 2006 aumentó considerablemente la cuota de empleo de los alemanes, sobre todo debido a la mayor integración de la mujer en el mercado laboral, mientras que la cuota de empleo de las mujeres extranjeras ha permanecido estable. Se calcula que la oferta de mano de obra bajará en el año 2008 unas 94.000 personas.

Demografía – Valores absolutos y porcentaje de extranjeros (en miles y %)



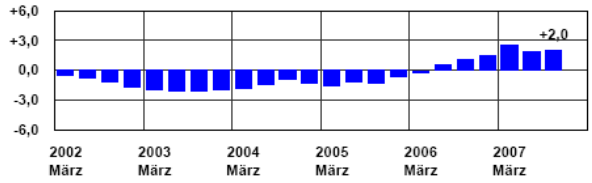
Cuota de empleo de extranjeros y alemanes (en %)



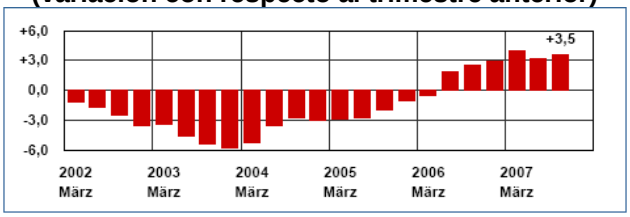
En comparación interanual, en septiembre de 2007 volvió a aumentar considerablemente la cifra de trabajadores extranjeros afiliados a la seguridad social, situándose en 1,87 millones, un 3,5% más que el año anterior. En el tercer trimestre de 2007 los extranjeros se beneficiaron más que los alemanes de la favorable situación coyuntural. El porcentaje de trabajadores extranjeros afiliados a la seguridad social fue en este período del 6,8% (länder occidentales: 7,9%, orientales 2,1%).

[27] Analyse des Arbeitsmarktes für Ausländer - http://www.pub.arbeitsamt.de/hst/services/statistik/detail/a.html

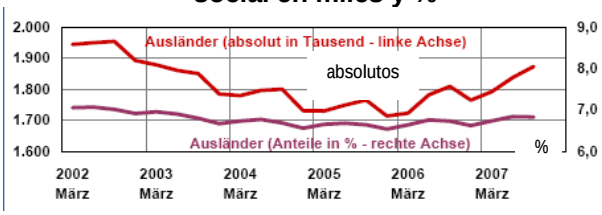
Trabajadores alemanes afiliados a la seguridad social (variación con respecto al trimestre anterior)



Trabajadores extranjeros afiliados a la seguridad social (variación con respecto al trimestre anterior)

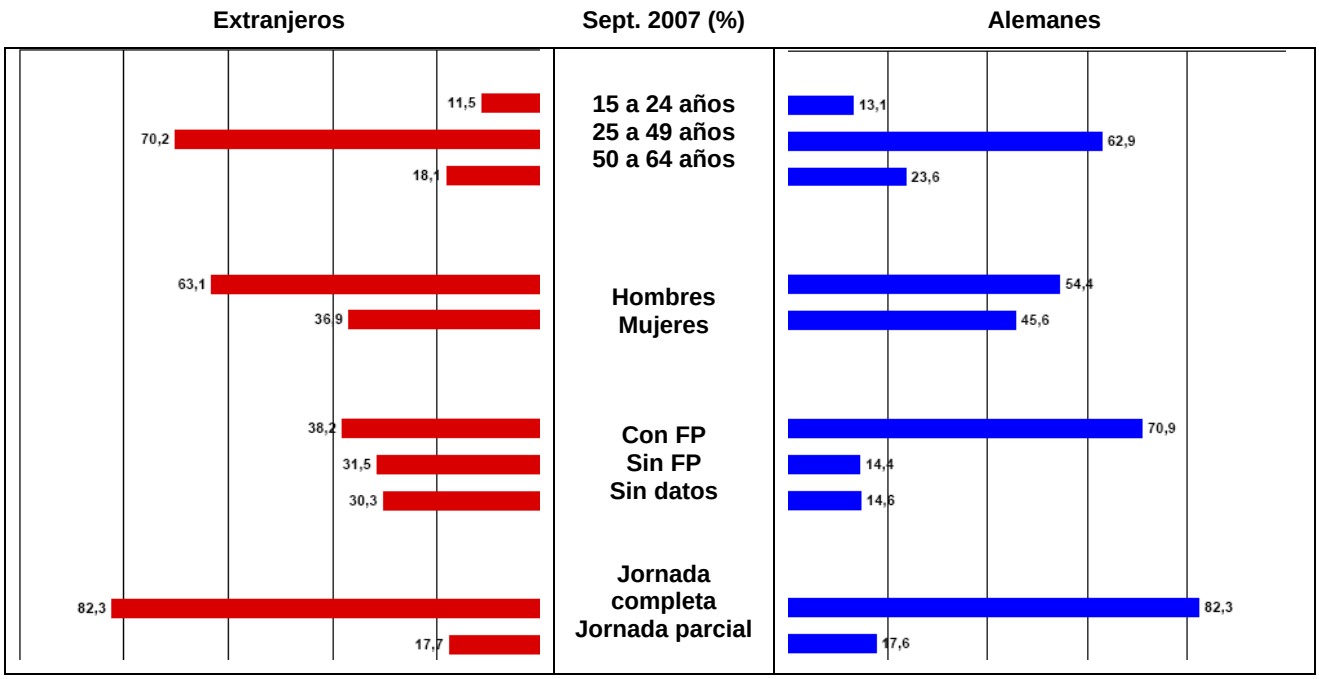


Trabajadores extranjeros afiliados a la seguridad social en miles y %



Sin embargo, en septiembre de 2007, la tasa de trabajadores extranjeros afiliados a la seguridad social era del 32,5% (mucho más baja que la de los alemanes: 52,3%). En comparación interanual aumentó la tasa tanto de extranjeros (1,1%) como de alemanes (1,0%). Destacan también las diferencias entre los länder orientales y occidentales, con una tasa de empleo de extranjeros del 16,9% (+1,1%) y el 33,1% (+1,2%), respectivamente.

Trabajadores extranjeros y alemanes cotizantes a la seguridad social



Con 417.000 personas, la cifra de extranjeros que tienen exclusivamente un mini-empleo (es decir un empleo remunerado con un salario inferior a los 400 euros mensuales) aumentó en septiembre de 2007 un 1,6% en comparación anual (alemanes: 1,3%). El porcentaje de extranjeros que trabajan exclusivamente en esta modalidad de empleo es del 8,6%. En el caso de los extranjeros que tienen un mini-empleo como empleo adicional el porcentaje aumentó considerablemente (extranjeros +8,8%, alemanes +8,5%). En septiembre de 2007 había 233.000 extranjeros con un empleo adicional, lo que representa un porcentaje del 10,9%. Tanto entre los extranjeros como entre los alemanes la mujer es quien desempeña los mini-empleos con mayor incidencia.

En abril de 2008, el desempleo de los extranjeros en cifras desestacionalizadas volvió a reducirse en 3.000, y en cifras no desestacionalizadas se registraron 514.000 extranjeros desempleados. En comparación interanual la diferencia era de -7.000 (equivalente a una disminución del 12%). La reducción en el caso de los alemanes fue mayor (-15%). El porcentaje de extranjeros con respecto a todos los desempleados en Alemania es del 15%.

Desempleo – extranjeros								
MES	**Cifras desestacionalizadas**		**Valores en origen**					
	Cantidad en miles	**Variación mes ant. miles**	**Cantidad**	**%**	**Variación mes anterior**		**Variación interanual**	
					Absolutos	**%**	**Absolutos**	**%**
2006			**643.779**	**14,3**			**-29.172**	**-4,3**
2007			**559.096**	**14,8**			**-84.683**	**-13,2**
Enero	592	-9	615.435	14,4	+21.247	+3,6	-72.606	-10,6
Febrero	584	-8	609.157	14,3	-6.278	-1,0	-82.785	-12,0
Marzo	577	-7	596.787	14,5	-12.370	-2,0	-93.636	-13,6
Abril	571	-6	584.637	14,7	-12.150	-2,0	-95.092	-14,0
Mayo	566	-5	567.118	14,9	-17.519	-3,0	-92.047	-14,0
Junio	560	-6	552.094	15,0	-15.024	-2,6	-91.324	-14,2
Julio	558	-2	548.152	14,8	-3.942	-0,7	-85.738	-13,5
Agosto	557	-1	544.830	14,7	-3.322	-0,6	-83.474	-13,3
Septiembre	547	-10	531.900	15,0	-12.930	-2,4	-84.179	-13,7
Octubre	540	-7	523.743	15,3	-8.157	-1,5	-81.566	-13,5
Noviembre	531	-9	516.994	15,3	-6.749	-1,3	-77.862	-13,1
Diciembre	524	-7	518.307	15,2	+1.313	+0,3	-75.881	-12,8
2008								
Enero	518	-6	540.901	14,8	+22.594	+4,4	-74.534	-12,1
Febrero	510	-8	534.102	14,8	-6.799	-1,3	-75.055	-12,3
Marzo	504	-6	521.786	14,9	-12.316	-2,3	-75.001	-12,6
Abril	501	-3	514.396	15,1	-7.390	-1,4	-70.241	-12,0

La tasa de desempleo de extranjeros con respecto a la población laboral ascendió en abril al 18,6% y es aproximadamente el doble de la tasa de los ciudadanos alemanes, que se situó en el 8,4%. En comparación anual se registró un descenso del 2,6% y del 1,4%, respectivamente. Ello se debe a que en promedio los extranjeros están menos cualificados y por tanto tienen menos posibilidades en el mercado laboral.

A ello hay que añadir que los extranjeros trabajan principalmente en el sector secundario, más afectado por los cambios estructurales. En los *länder* orientales la cuota de desempleo de extranjeros ascendió en abril al 35,2% frente al 17,2% de los occidentales. En comparación interanual la cuota se redujo un 5,0% y un 2,5%, respectivamente.

En ambos casos, la gran mayoría de desempleados percibe prestaciones no contributivas o asistenciales, aunque el porcentaje de extranjeros es, con un 81%, mucho más elevado que el de alemanes (67%). En cambio, son más numerosos los alemanes que perciben la prestación por desempleo contributiva (33% frente a 19% de los extranjeros).

En abril de 2008 un 9% de los desempleados beneficiarios de la contributiva eran extranjeros y un 18% percibía la asistencial. En comparación interanual destaca la reducción en ambos grupos y en ambos tipos de prestación: prestación contributiva -24% extranjeros y -23% alemanes, prestación asistencial -9% y -10%, respectivamente.

En abril el número de extranjeros que se dieron de alta como desempleados cayó un 2% en comparación interanual; en el caso de los ciudadanos alemanes el descenso fue del 6%. Un 7% menos de extranjeros lograron salir del desempleo, en el caso de los alemanes la reducción fue superior (12%).

Con respecto a marzo, el porcentaje de extranjeros que dieron ese paso positivo aumentó del 18% al 19% (alemanes del 22% al 23%). En comparación interanual cabe destacar que fueron más alemanes que extranjeros los que consiguieron reincorporarse al trabajo.

Entradas, salidas y duración de la situación de desempleo de extranjeros y alemanes - Promedio 2007/2008

Entrada en situación de desempleo desde… 1.045.645	**%**		**Salida del desempleo a … 1.104.709**	**%**	**Duración desempleo (semanas)**
Empleo	32,6	**Extranjeros**	Empleo	29,8	36,9
Medida de cualificación	17,0		Medida de cualificación	16,2	37,7
Otra situación de no empleo	40,7		Otra situación de no empleo	40,1	53,7
Sin datos	9,7		Sin datos	14,0	43,7
			Total		**44,7**

Entrada en una situación de desempleo desde… 6.648.7695	**%**		**Salida de una situación de desempleo a … 7.069.317**	**%**	**Duración desempleo (semanas)**
Empleo	41,2	**Alemanes**	Empleo	40,1	30,3
Medida de cualificación	20,4		Medida de cualificación	18,0	32,9
Otra situación de no empleo	32,0		Otra situación de no empleo	33,0	57,4
Sin datos	6,4		Sin datos	8,9	41,0
			Total		**40,7**

BELGICA

TIEMPO DE VACACIONES: ¿TIEMPO PARA CASARSE?[28]

Introducción

Las vacaciones de verano se están acercando y numerosos jóvenes de la inmigración disfrutarán sus vacaciones estivales en el país de origen de su familia. Al igual que en años anteriores, muchos de ellos se casarán en ese país con una persona que se instalará más tarde en Bélgica, en el marco de la política de reagrupación familiar: La mayoría de estos matrimonios vivirán felices y su unión no habrá sido forzada. Otros jóvenes, sin embargo, se casarán contra su voluntad por presión de la familia, de manera totalmente imprevisible, aprovechando el clima de euforia de las vacaciones, con todas las repercusiones negativas que implican para las víctimas de estos matrimonios forzados y más adelante, para los hijos nacidos de dicha unión.

Folleto informativo de la "Fundación Rey Balduino", dirigido a los jóvenes

La Fundación Rey Balduino, (Fundación autónoma pluralista de interés público que realiza misiones sobre distintas materias, como sobre "migración y sociedad cultural", "justicia social",etc., por encargo de autoridades belgas regionales y federales, así como para instituciones europeas e internacionales), trabaja desde 2004 sobre el tema "Matrimonio y Migraciones". Este estudio ha sido realizado con la colaboración del Ministerio federal de Integración Social y de Igualdad de Oportunidades, del Centro para la Igualdad de Oportunidades y de Lucha contra el Racismo, así como de las asociaciones francófonas y flamencas que trabajan en este ámbito.

El fruto de esta contribución ha sido publicado en un folleto informativo llamado "Tiempo de vacaciones: ¿tiempo para casarse?, que va dirigido a los jóvenes entre 15 y 18 años (y en particular a los jóvenes descendientes de la emigración turca y marroquí en Bélgica, por ser los mas afectados por esta problemática). Este documento ha sido distribuido en las escuelas, por los profesores, por asociaciones de jóvenes, etc.

La citada publicación tiene como objetivo informar a los jóvenes sobre sus derechos y deberes, sin ánimo de críticas, ni de juicios de valores, queriendo solamente estimular su reflexión sobre este tema estimular la autonomía de su decisión. El folleto es telecargable por internet, en la dirección: http://www.kbs-freb.be y existe en dos idiomas, en francés y en neerlandés.

[28] Fte. : FONDATION ROI BAUDOUIN «Agir ensemble pour une société meilleure» www.kbs-frb.be

Contenido del folleto

De entrada, el documento recuerda que en Bélgica, solamente el matrimonio civil tiene un valor legal. A continuación, procede a un inventario de los requisitos que se deben cumplir en Bélgica, Marruecos y Turquía, para poder casarse. Recoge igualmente otros aspectos civiles y jurídicos del matrimonio, en cada país. .

El matrimonio en Bélgica

Condiciones para contraer matrimonio

- Haber cumplido la edad mínima de 18 años. Los menores de 18 años deben obtener la autorización de un Juez, para poder casarse;
- Se prohíbe el matrimonio de personas ya casadas con otra persona;
- Se prohíbe el matrimonio con familiares de hasta el segundo grado de parentesco (primos y primas);
- Los futuros cónyuges deben casarse por voluntad propia, sin estar presionado(s) por otra(s) persona(s);
- La presencia de dos testigos es requerida en la celebración del matrimonio;
- Se autoriza el matrimonio entre dos personas de un mismo sexo

Capitulaciones matrimoniales

En el matrimonio sin acuerdos prematrimoniales se aplica automáticamente el régimen bienes gananciales, por lo que se recuerda a los jóvenes que si desean tomar otras disposiciones presentes y futuras, deben firmar otro tipo de documento ante un notario y en Bélgica.

¿Puede una persona oponerse al matrimonio?

El funcionario encargado del Registro Civil del Ayuntamiento puede rechazar la demanda para contraer matrimonio cuando tiene sospechas sobre las verdaderas intenciones de uno o de ambos candidatos al matrimonio (por ejemplo, cuando los futuros esposos no hablan el mismo idioma, no se comprenden y precisan un interprete para poder hablarse entre ellos, no se conocieron antes de esta ocasión, etc,,,,),

Matrimonio con una persona sin papeles

Los sin papeles pueden casarse igualmente en Bélgica, en base (entre otros textos de ley) al Tratado Europeo de Derechos Humanos, incluso cuando no poseen una residencia oficial en el territorio. Una vez casados, pueden acogerse a las normas sobre la reagrupación familiar para obtener

documentos que autorizan la residencia en el país. Este tipo de proceso puede tardar mucho tiempo en resolverse y en algunas ocasiones, el Estado belga obliga a la persona sin papeles, a retornar a su país de origen para pedir al Consulado belga un visado que le permita entrar en el país para poder casarse.

El matrimonio en Marruecos

En Marruecos, el matrimonio civil es a la vez un matrimonio religioso.

Condiciones para casarse

- Los futuros esposos deben haber cumplido 18 años, como mínimo (excepto derogación excepcional del Juez);
- Se prohíbe el matrimonio entre parientes de un primer grado de parentesco (hermanos/hermanas o padres);
- Se autoriza el matrimonio entre primos, aunque para ello los futuros esposos deben someterse a un análisis de sangre antes de poder casarse ;
- El matrimonio debe ser consentido libremente por ambos contrayentes;
- La mujer debe casarse con un musulmán. El varón que no lo es, debe convertirse al Islam. Los futuros esposos sólo podrán casarse en Marruecos después de la conversión a esta religión;
- El varón puede contraer matrimonio con una mujer de confesión judía, cristiana o musulmana;
- El futuro esposo entrega una dote a la mujer;
- El matrimonio debe ser contraído en presencia de dos testigos masculinos (“Adouls”), nombrados por el Ministerio de Justicia, que ejercen una doble función en esta ocasión: son testigos y establecen el acta de matrimonio.

Documentos necesarios para el matrimonio

Marruecos, además de los documentos habituales, requiere un certificado médico en el que conste que la persona que tiene intención de casarse no padece de ninguna enfermedad contagiosa, así como un certificado del fiscal de Marruecos, cuando uno de los contrayentes del matrimonio se convirtió al Islam. Este certificado debe ser legalizado por el Consulado o la Embajada de Bélgica en Marruecos.

Los acuerdos prematrimoniales y los derechos de la mujer

El matrimonio es, según el derecho marroquí, un convenio entre ambas partes que debe ser aprobado y firmado por los contrayentes, de manera explícita. Los futuros cónyuges (tanto el hombre, como la mujer) pueden exigir la inclusión de algunas condiciones especiales en el acta de

matrimonio, como por ejemplo: el derecho de poder acabar los estudios, de poder trabajar, de divorciarse si el marido decide casarse con una segunda esposa, de repartir los bienes en el seno del matrimonio, etc…

La "Fundación Rey Balduino" llama la atención de los jóvenes sobre algunos aspectos del matrimonio en Marruecos, que considera de interés para ellos:

- La importancia de reseñar estas exigencias entre esposos en el acta de matrimonio, para evitar todo tipo de problema en el futuro;
- La posibilidad, para la futura esposa, de estar sujeta a la exigencia de ser virgen antes del matrimonio, cuando, en realidad este requisito es completamente ilegal. La Fundación señala asimismo que si algunas chicas marroquíes deciden voluntariamente presentar un certificado médico de virginidad, lo hacen sobre todo para evitar la murmuración en el seno de lsu familia política;
- La sujeción automática de los esposos a la legislación marroquí sobre la familia, aunque tuvieran la doble nacionalidad (belga y marroquí) y estuvieran residiendo en Bélgica. Con todas las posibles consecuencias que todo ello implica sobre los derechos en materia de divorcio, pensión alimenticia, derechos de los padres sobre los hijos, etc….

Matrimonio en Turquía

El matrimonio civil, únicamente, tiene un valor legal

Condiciones para poder casarse

- Haber cumplido 18 años (salvo derogación excepcional del Juez);
- Se prohíbe el matrimonio con parientes del primer grado de parentesco (hermanos, hermanas, o padres);
- Se admite la unión matrimonial con un primo/una prima pero los futuros cónyuges deben someterse a un análisis de la sangre antes de poder contraer matrimonio;
- El matrimonio debe ser consentido libremente por ambos futuros esposos;
- La presencia de dos testigos (de sexo masculino y/ o femenino) es indispensable en la celebración del casamiento.

Situación patrimonial

En el caso de no existir acuerdos prematrimoniales es de aplicación el régimen de bienes gananciales. Sin embargo la pareja puede pactar, ante notario, otro régimen económico del matrimonio establecido en un acuerdo previo al matrimonio.

Matrimonio religioso

El matrimonio religioso en Turquía (al igual que en Bélgica) no tiene ningún valor legal y los que se casan solamente de esta forma, sin haber contraído antes matrimonio civil, no tienen ninguna obligación legal entre ellos. El cónyuge unido por un matrimonio religioso en el extranjero tampoco puede presentar una solicitud al Consulado belga para pedir un visado y establecerse en este territorio, en base a las normas sobre reagrupación familiar.

A la vuelta a Bélgica, tras el matrimonio en unos de estos paises

Reconocimiento oficial por Bélgica de los matrimonios contraídos en Turquía o en Marruecos

Bélgica reconoce el matrimonio contraído en estos países, siempre que todos los requisitos establecidos por la legislación belga se hayan cumplido (el criterio acerca de la edad es sumamente importante). El acta de matrimonio debe ser legalizada y traducida por un traductor jurado para poder inscribir al matrimonio en el Registro Civil belga.

La reagrupación familiar en Bélgica

El cónyuge que reside en Marruecos o Turquía que desea acogerse a las normas belgas sobre reagrupación familiar debe pedir un visado de tipo D (de reagrupación familiar), a la Embajada o al Consulado belga en Turquía/Marruecos. El cónyuge que cumple todos los requisitos establecidos a este efecto y esté en posesión del visado, puede establecerse en Bélgica e iniciar el proceso para obtener un permiso de estancia belga.

La legislación sobre reagrupación familiar

La legislación sobre reagrupación familiar entre ciudadanos que no tengan la nacionalidad belga y los ciudadanos de países fuera de la Unión Europea, fue modificada en 2006.

Las modificaciones más relevantes de esta legislación establecen:

- Una edad mínima de 21 años del cónyuge legalmente establecido en Bélgica para poder acogerse a la política de reagrupación familiar, cuando los cónyuges llevan menos de 1 año casados.

- La prolongación del período de control del matrimonio (para descartar el matrimonio blanco). El/la esposo/a que se reagrupa con su familia en Bélgica, se beneficia solamente de un permiso autónomo de estancia al cabo de tres años de convivencia en Bélgica con su respectivo marido/esposa y a condición de observar una serie de requisitos sobre el

matrimonio. El permiso de estancia puede ser retirado durante este período de 3 años, cuando no se cumplen estas obligaciones, como por ejemplo cuando los esposos no conviven juntos bajo el mismo techo, cuando se divorcian durante este período, etc…

- Un criterio de ingresos para el derecho a la reagrupación familiar del cónyuge establecido en Bélgica, con un permiso de estancia por un tiempo limitado. El cónyuge que no posee la nacionalidad belga debe poseer "ingresos suficientes", estables y regulares para no estar a cargo de las Autoridades públicas, debe tener un alojamiento adecuado y el seguro de enfermedad en regla.

Procedimiento a seguir por los jóvenes que son forzados por la familia a contraer matrimonio durante las vacaciones en Marruecos/ Turquía

Tanto la legislación belga, como la turca/marroquí, prohíben tajantemente el matrimonio forzado. El matrimonio debe ser admitido libremente por los futuros cónyuges. Ninguna religión aprueba tampoco el matrimonio forzado y los jóvenes no deben dejarse influir por otras personas que pretenden lo contrario.

El joven presionado por su familia a contraer matrimonio durante las vacaciones en Marruecos/ Turquía, debe intentar tener una conversación con sus padres. La intervención de una persona de confianza (igualmente reconocida como persona responsable por la familia) puede ayudar al joven a tener una discusión constructiva sobre este tema. La Fundación recomienda a la vez, un asesoramiento en Bélgica por profesionales en materia de mediación y de asesoramiento psíquico-social, así como una conversación con los profesores del joven cuando éste no conoce a una persona de confianza.

La Fundación recomienda asimismo el recurso del joven a la Policía puesto que en Bélgica el matrimonio forzado está penalizado. Las amenazas o la violencia para obligar a una persona a casarse contra su voluntad son multadas severamente. Toda Autoridad belga (Ayuntamiento, Oficina para Extranjeros) puede negarse a reconocer este tipo de matrimonio, sin necesidad de presentar un recurso ante la Justicia y sin que la víctima tenga que pedirlo. El Ministerio Fiscal y/o la víctima pueden presentar ante el Tribunal una demanda de anulación del matrimonio forzado.

Consejos dirigidos a los jóvenes que se temen un matrimonio forzado durante las vacaciones en Marruecos/ Turquía o se temen un abandono en estos países, con retención de su documentación por parte de la familia.

- Conservar siempre los documentos de identidad (carta de identidad o pasaporte) o por lo menos una copia de estos documentos;

- Antes de salir de Bélgica, informar a personas de su confianza de este país, sobre la posibilidad de tener que casarse contra su voluntad en Marruecos/Turquía. Entregar una copia de los documentos de identidad a estas personas para que ellas puedan denunciar la desaparición del joven durante mucho tiempo, a la Policía o al Ministerio Fiscal en Bélgica;

- Contactar con un Centro de asesoramiento para los jóvenes, antes de salir del país;

- Contactar con la Embajada o Consulado belga en Marruecos/ Turquía

Procedimiento aconsejado al joven victima de una retención de sus documentos de identidad

Cuando tienen la nacionalidad belga

- Tomar contacto con la Embajada o Consulado belga en el extranjero para que le proporcionen un salvoconducto que le permita al joven salir de Marruecos/Turquía y volver a entrar en Bélgica.

Cuando no tienen la nacionalidad belga

- Denunciar la pérdida de los documentos de identidad ante la Policía o el Ministerio Fiscal en el extranjero;

- Tomar contacto con el Ayuntamiento de su domicilio en Bélgica para pedir el envió de un certificado de residencia a la Embajada / Consulado belga;

- Solicitar en Marruecos/Turquía la extensión de un nuevo pasaporte;

- Solicitar a la Embajada/Consulado belga un visado de retorno a Bélgica

Consejos a los jóvenes que retornan a Bélgica tras haber sido victimas de un matrimonio forzado en el extranjero

- Contactar la Célula/Taquilla llamada “matrimonios ficticios” de su Ayuntamiento en Bélgica para denunciar el matrimonio forzado en el extranjero. Este servicio se pondrá en contacto con el Ministerio Fiscal o “la Oficina para Extranjeros” (OE) en Bruselas. Este último organismo decide, en base al historial personal de los cónyuges, bien demorar la concesión de un visado al otro cónyuge que reside en el extranjero o bien denegar el acceso al territorio belga a esta persona.

- Pedir la anulación del matrimonio, aunque este proceso es de larga duración. Por este motivo, se recomienda a los jóvenes pidan asesoramiento a un Centro y a un abogado especializados en esta materia.

Al final del folleto, aparecen las direcciones completas de distintos organismos oficiales y de Asociaciones de defensa contra el matrimonio forzado, a los que pueden acudir las víctimas de este problema, tanto en Bélgica, como en Marruecos y en Turquía.

ITALIA

LAS CONDICIONES DE VIDA Y DE TRABAJO DE LOS INMIGRANTES EN EL ÁREA ROMANA

El Centro de Estudios e Investigaciones IDOS de Roma acaba de publicar los resultados de una investigación sociológica sobre la situación de los emigrantes en el área metropolitana de Roma. Un resumen de está investigación de presenta en continuación.

Roma y sus inmigrantes

El área metropolitana de Roma, junto a los municipios de la Provincia -adonde los inmigrantes tienden en medida creciente a trasladarse, en primer lugar por el coste menor de las viviendas- representa en Italia el polo territorial de mayor concentración de la población inmigrante residente legalmente. Eran unas 430.000 personas a comienzos de 2007, según la estimación del Dossier Caritas/Migrantes, de las cuales una parte no estaba inscrita aún en los registros civiles, porque se encontraba o realizando los trámites necesarios o en espera de reunir los requisitos económicos y de alojamiento exigidos.

Aquí la inmigración presenta un gran dinamismo, sobre todo, por la multiplicidad de las presencias: las nacionalidades representadas son más de 180, con predominio euroasiático y con la primacía de rumanos (22,3%), filipinos (9,1%) y polacos (6%). No es menor la multiplicidad de las expresiones culturales, que confieren a la ciudad una acentuada dimensión global y una proyección internacional que no tiene comparación en otros contextos.

Pero, a menudo, de esta "nueva" presencia se tiene una imagen distorsionada. No se pueden negar los aspectos problemáticos, por lo demás inevitables en un fenómeno social de dimensiones tan amplias, pero se quiere superar un planteamiento que tiende a considerar la inmigración como un "único gran problema", dando visibilidad a los beneficios que ésta aporta a nuestra vida diaria, incluido el nivel demográfico y de macroeconomía. En cambio, dominan interpretaciones parciales, que se inspiran a menudo en prejuicios y estereotipos, a los que hay que oponer un equilibrio mayor, también porque la inmigración, como ha recordado el ISTAT[29] en una recentísima previsión demográfica, seguirá entrelazándose de forma cada vez más estrecha con la realidad romana y de todo el país.

Origen del proyecto de investigación

Así pues, ha madurado el interés en explorar concretamente la vida diaria de la población inmigrante, intentando superar visiones convencionales y formalismos y tener en cuenta una multiplicidad de aspectos, los puramente económico-laborales y los de carácter más bien socio-cultural-jurídico, todos igualmente importantes para la orientación del recorrido de inserción e integración.

[29] Instituto Central de Estadística.

La Comisión de investigación sobre la exclusión social, reconociendo el valor que la experiencia romana reviste también en el plano nacional, ha encargado al Centro Estudios e Investigaciones IDOS[30], que agrupa los redactores del *Dossier Estadístico Inmigración* Caritas/Migrantes, una investigación sobre las condiciones de vida y de trabajo de los inmigrantes. La tarea se ha llevado a cabo en estrecha colaboración con estas dos entidades, con la Fundación ISMU[31] y con numerosas asociaciones de inmigrantes, que han representado el verdadero eje impulsor de la iniciativa.

Tan sólo la selección de la muestra (916 inmigrantes de 69 nacionalidades) ha requerido un año de tiempo: a partir de las listas de los afiliados a las estructuras asociativas -previamente informados de la investigación a poner en marcha- se han recogido unos 3.300 nombres, sobre los que se ha hecho la muestra, encargada a la Cooperativa Codres[32]- por extracción casual. Luego se ha enviado por teléfono el cuestionario entre los meses de mayo y junio de 2007.

Casi un séptimo de la muestra vive fuera del área urbana, en una cincuentena de Municipios distribuidos en el territorio provincial o, en casos residuales, en sus cercanías inmediatas y, por otra parte, 4 personas de cada 10 consideran más conveniente vivir en un Municipio de la provincia más que en la capital.

Tabla 1.- Características de registro civil de los entrevistados

Género (han contestado: 916)	**%**
Hombre	39,4
Mujer	60,6
Área continental de procedencia (916)	**%**
Europa (excepto UE/15)	39,7
Asia	24,6
África	18,0
América central y meridional	34,9

Edad (912)	**%**
17-29 años	17,2
30-39 años	37,6
40-49 años	28,1
50 y más	17,1

Estado civil (916)	**%**
Soltero/a	36,1
Casado/a	54,3
Viudo/a	2,6
Divorciado/ Separado	7,0

[30] Inmigración Dossier Estadístico.
[31] Ente científico de Estudios, Investigaciones e Iniciativas sobre las sociedades multiculturales y multiétnicas.
[32] Cooperativa de Documentación e Investigación Económica y Social.

Título de estudio (916)	%
Primaria ninguno	4,8
Secundaria	12,4
Secundaria superior	47,9
Licenciatura/ diploma universitario	34,9

Fuente: Idos-Codres. Encuesta condiciones socio-económicas de los inmigrantes en el área romana (2007-2008)

Lo que aparece es una fotografía de la inmigración en el área romana en muchos aspectos desconocida, lejana de los lugares comunes y sin duda más tranquilizadora. Estos "nuevos ciudadanos" están realizando un creciente nivel de inclusión, y ello a pesar de las lagunas de las estrategias de inserción hasta ahora existentes.

La investigación se ha recogido en un libro que, basándose sobre los datos recogidos, aborda una gran variedad de temas, también a nivel nacional y europeo, que van más allá de lo que se puede desprender de los archivos oficiales, facilitando una visión más realista de la inmigración en nuestra sociedad y un adecuado encuadramiento del futuro de la vida de Roma, de la que los inmigrantes son un componente esencial.

La aventura migratoria

Confirmando el fuerte atractivo ejercido sobre los inmigrantes del área capitolina, con la consecuente instalación estable sobre su territorio, aparece que la casi totalidad de los entrevistados ha llegado directamente al territorio del Lacio (89%) y los demás tras haberse establecido temporalmente en otra Región Italiana, por lo general del Norte (5%).

Casi los tres cuartos han llegado a Italia entre 1990 y 2003, período caracterizado en toda Italia por una considerable intensidad de los flujos de entrada. La mayoría, esto es casi 6 entrevistados de cada 10 (57,9%) ha llegado antes del año 2000, pero son menos de la mitad (47,6%) los que han obtenido el permiso de residencia en l misma fecha. Casi la mitad (50,6%) se ha beneficiado de una medida de legalización (un 25% hasta 1998 y un 25% en 2002).

En ausencia de adecuados cauces de entrada legal, muchos de hecho se han visto obligados a empezar como irregulares su historia migratoria, lo que exige una reflexión atenta y realista tanto a nivel institucional como de la opinión pública. A éstos hay que añadir aquéllos para los que el empresario no ha estado dispuesto a presentar una solicitud de alta con ocasión de los cupos anuales de entrada (15,8%), una especie de "legalización" de hecho para el que, aún trabajando en Italia, está desprovisto de una autorización para residir, con escasas oportunidades de contratación y tutela.

Tabla 2.- La condición jurídica de los entrevistados

Año de llegada (912)	**%**
Antes de 1980	2,7
1980 -1989	12,1
1990 -1999	43,1
2000-2003	29,2
2004 -2007	12,9

Año del primer permiso de residencia (807)	**%**
Antes de 1990	10,1
1990 -1999	37,5
2000- 2003	40,6
2004 -2007	11,8

Actual condición jurídica (901)	**%**
Tarjeta de residencia	22,4
Permiso de residencia	48,4
Permiso de residencia en renovación/ concesión	18,0
Ciudadanía italiana	6,6
Irregular	4,6
Ha disfrutado de una medida de legalización (779)	**%**
En 1986	2,7
En 1990	7,3
En 1995	10,0
En 1998	5,5
En 2002	25,1
Nunca	49,4

Fuente: Idos- Codres

Las respuestas demuestran que las adversidades no finalizan con la regularización y ponen de relieve la complejidad y la lentitud de los procedimientos burocráticos que caracterizan la obtención de un permiso de residencia válido: más de un sexto de los entrevistados (18%) está en espera de renovación u obtención de dicho permiso. Las complicaciones burocráticas pesan mucho sobre la cotidianidad de la población inmigrante y se suman a las dificultades lingüísticas y, en algunos casos, de carácter cultural, a la escasa disponibilidad por parte de los funcionarios y de los operadores de ventanilla, a la insuficiente utilización de los mediadores. Ni menos complejos son los trámites para la reagrupación familiar, la obtención de la ciudadanía, la equiparación de los títulos de estudio.

La condición de las viviendas

Uno de cada diez (se trata sobre todo de la cuota de población instalada desde hace más tiempo) es propietario de la vivienda donde habita (y en un 69% de los casos está pagando aún el préstamo), casi 7 de cada 10 están en alquiler, en algunos casos como huéspedes que no pagan (5,8%) y casi un sexto (15,1%) vive en el lugar de trabajo, mientras apenas 24 personas entre las entrevistadas (1 de cada 42, 2,6%) están hospedadas en una estructura de primera o de segunda acogida. La gran mayoría vive en su casa y no en estructuras asistenciales: con sus familiares (61% de la muestra), con amigos y familiares (32,2%) y apenas un 6,8% solo.

La media de los precios de las viviendas en alquiler son éstos: 622 euros mensuales por un apartamento, 329 por una habitación, 212 por una cama. Estos datos, en síntesis, ocultan situaciones incluso muy distintas, pero dan cuenta de la "presión" ejercida por los cánones de alquiler sobre un tramo de población que pertenece a la categoría de los trabajadores con baja renta.

Tabla 3.- La condición de las viviendas de los entrevistados

Tipología de la vivienda (916)	**%**
De propiedad	10,6
En alquiler	61,7
Huésped (no pagador)	5,8
Centro acogida	2,6
Lugar de trabajo	15,1
Otro	4,2

Ha recibido un préstamo para adquirir la vivienda donde vive? (84)	**%**
Si	69,0
No	31,0

Gasto medio mensual alquiler en euros (531)	**%**	**Vive con (710)**	**%**
Apartamento	622,3	Solo	6,8
Habitación	328,6	Familiares	61,0
Cama	211,6	Amigos	28,5
		Amigos y familiares	3,7

Fuente: Idos-Codres

También los inmigrantes, al igual que el resto de la población local, son víctimas de la carestía de los alquileres, que caracteriza de forma cada vez mayor al mercado capitolino de la vivienda, y entre las estrategias adoptadas para hacer frente a sus efectos, las más difundidas siguen siendo la cohabitación y el progresivo traslado hacia las áreas más periféricas de la ciudad o hacia los Municipios de la provincia.

Como media, en cada caso, los entrevistados comparten una vivienda de unos 70 metros cuadrados con otras tres personas (tendencialmente 2 familiares y 1 no familiar). Así pues, se percibe una situación distante de las situaciones de emergencia e improvisadas que generalmente se atribuyen a toda la población inmigrante. La imagen que se desprende muestra a los inmigrantes hacer frente a los mismos problemas de las viviendas que afectan al resto de los "tramos desaventajados" de la población local.

La condición laboral

La grandísima mayoría de los entrevistados tiene una ocupación (79,9%), mientras poco más de un décimo está parado (12%): la cuota restante está compuesta por estudiantes (6,4%) y personas de otra condición no profesional (1,7%). Los ocupados, en el 87,2% de los casos, dependen de uno o más empresarios, mientras el restante 12% lleva a cabo una actividad autónoma.

La ocupación en casi un sexto de los casos (15,3% de los trabajadores por cuenta ajena) es irregular, esto es no está formalizada a través de un contrato, con todas las consecuencias en el plano de la regularidad de la residencia: por lo tanto, no existe una "masa de holgazanes" que pesa en el sistema italiano, sino unos trabajadores poco tutelados.

Como es sabido, el empleo no se ha encontrado a través de las oficinas públicas (sólo 1 caso de cada 70), sino autónomamente o a través de las redes parentales, amistosas o asociativas.

Tabla 4.- La condición laboral de los entrevistados

Condición actual respecto al trabajo (907)	**%**
Estudiante	6,4
Ocupado	7,9
Parado	12,0
Otra condición no profesional	1,7

Condición actual del ocupado (616)	**%**
Dependiente	87,2
Autónomo	12,8

Tipología contractual del trabajador dependiente (616)	**%**
Tiempo parcial	16,2
Fijo	56,8
Atípica	11,7
Sin contrato	15,3

Horario laboral de trabajadores por cuenta ajena (613)	**%**
Tiempo parcial	33,6
Tiempo pleno	57,1
Variable	9,3
Renta media mensual de trabajo en euros (542)	
915,7	

En cuanto a las tareas llevadas a cabo, se encuentra un poco de todo, pero al mismo tiempo, se evidencian fuertes polarizaciones en algunas tareas. Colaboradores domésticos y cuidadores domiciliarios recogen, solos, casi la mitad del total (43,6%), 1 de cada 9 es peón en la construcción o trabaja en hoteles y restaurantes (11,8%), pero muchos (13,5%) se dedican también a ocupaciones intelectuales (traductores e intérpretes, mediadores culturales, formadores y docentes, informáticos...) o profesionales en el ámbito socio-sanitario (médicos, enfermeros o asistentes socio-asistenciales), mientras el 5,2% es empleado, no necesariamente de nivel alto.

En resumen, a pesar de la persistencia de una acentuada canalización hacia posiciones de bajo perfil y escaso prestigio social y retributivo, el área romana empieza a ofrecer también papeles más cualificados, especialmente entre los que tienen mayor antigüedad de residencia: los que trabajan como obreros de la construcción, colaboradores domésticos, ocupados en restaurantes y hoteles, también como obreros agrícolas son, sobre todo, los inmigrantes llegados a Italia a partir de 2004, mientras entre los que llegaron antes de 1989 es más alto el número de colaboradores familiares por horas, oficiales administrativos de primera y de segunda, intelectuales, titulares de actividades comerciales y obreros cualificados.

Bastante satisfechos de su inserción

La mitad de los entrevistados percibe retribuciones no altas (entre 500 y 1.000 euros mensuales) y la renta media de trabajo declarada es de 916 euros al mes. A pesar de esto, no parece que se encuentran mal en la realización de su trabajo, si bien no faltan señales de insatisfacción.

Tabla 5.- La inserción laboral en la percepción de los entrevistados

	¿Está satisfecho de la retribución percibida? (724) %	Está satisfecho de la tarea realizada? (723) %	¿Corresponde el trabajo a su preparación escolar/profesional? (725) %
Mucho	11,0	20,9	18,5
Bastante	49,9	47,6	43,7
Poco	31,1	25,6	23,9
Nada	8,0	5,9	13,9

	Nivel retributivo (720) %	Las tareas llevadas a cabo (720) %
Mejorado	48,6	43,3
Invariado	32,2	39,4
Empeorado	17,8	16,0
No dice	1,4	1,3

¿Desea cambiar de trabajo? (722)	%
Sí	45,2
No	54,8

Fuente: Idos-Codres

Aproximadamente dos tercios se consideran satisfechos con la inserción ocupacional alcanzada: casi 7 de cada 10 con el nivel de la consideración social (68,5%) y un poco menos con la valorización de los conocimientos formativos y profesionales anteriores (62,6%) y con el nivel retributivo (60,9%). Casi un quinto está "muy satisfecho": sólo 1 de cada 10 con a la retribución, el doble con la consideración social y la valorización de la preparación escolar, mientras casi la mitad se declara "bastante satisfecha" en los tres aspectos mencionados.

En cambio, casi un tercio se declara poco o nada satisfecho, siempre con referencia a los tres aspectos antes aludidos.

De esto se desprende que más de la mitad de los entrevistados (54,8%) no quiere cambiar de trabajo, la gran mayoría de los casos porque se encuentra bien en la ocupación actual (41,4%).

Tabla 6.- Las redes de apoyo

	A partir de su entrada en Italia ¿ha necesitado de una ayuda económica? (903) **%**	**¿Ha ayudado a personas en dificultades económicas (905)?** **%**
Sí	50,4	66,1
No	49,6	33,9

Envío remesas (890)	**%**
Sí	57,8
No	42,2
Importe medio anual en euros	2.243,8
Número medio de personas a cargo	**(v.a.)**
En Italia	2,1
En el país de origen	2,7

Fuente: Idos-Codres

Después de la llegada a Italia, la mitad de los entrevistados ha necesitado ayuda económica (50,4%), recurriendo a los familiares, a los amigos (compatriotas e italianos), a organizaciones de solidaridad, pero con el tiempo, a través de un largo y sufrido recorrido de estabilización, los entrevistados han alcanzado, en gran parte, una condición de "digna autonomía". Se van defendiendo por sí solos, no olvidando ayudar a los que se encuentran en dificultades, tanto compatriota como no (lo han hecho los dos tercios de los entrevistados: 66,1%) y manteniendo, a través de las remesas, también a los familiares en la patria (lo hacen el 57,8% de los entrevistados), en primer lugar los padres (62%). En cambio, los hijos y el cónyuge, viven junto con los entrevistados en el área romana.

Consumidores, pero con juicio

Prácticamente todos los entrevistados poseen un teléfono móvil (98,6%), mientras sólo un quinto (19,9%) es titular de un teléfono fijo. La gran mayoría tiene un televisor (70%) a menudo asociado a la antena parabólica o al decodificador (24,3%), que permiten ver los programas de los países de procedencia. Está extendido también el ordenador (40,4%), menos el coche (31,8%), ya que se utilizan mucho los medios públicos: más de la mitad de los entrevistados es titular de la tarjeta de abono transporte (54,4%). Por otra parte, precisamente el coche figura segundo en la lista de los

bienes más deseados: casi un quinto de los entrevistados espera conseguir pronto lograr pronto uno (18,1%).

Tabla 7.- Bienes poseídos por los entrevistados (916)

Bien	(*) %
Teléfono móvil	98,6
Televisor	70,0
Ordenador	40,4
Coche	31,8
Parábola y/o decodificador	24,3
Bicicleta	13,6
Ciclomotor	4,9
Motocicleta	3,7
Ninguno de éstos	0,5
Tarjeta de abono a los transportes públicos	54,4
Abono al teléfono fijo	19,9

(*) El total no es igual a 100 porque eran posibles más respuestas.

***Fuente**: Idos-Codres.*

Figura primera en la lista de los bienes que más se desea poseer, antes del automóvil, la vivienda, la principal ambición de más de la mitad de los entrevistados (53,1%). Es interesante poner de relieve que se trata de una vivienda a adquirir en el área romana, ya centro principal de interés, y no en el país de origen.

¿Consumistas desenfrenados o excluidos de los consumos? Ni una cosa ni otra: consumidores prudentes.

Sólo el 2,6% compra en pequeñas tiendas y el 9,4% en los mercados, mientras la gran mayoría se dirige habitualmente a la red de los supermercados (47,7%) o de las tiendas que venden al descuento (40,2%) y es residual la cuota de los que recurren a los servicios de la red Caritas y San Egidio (0,1%). La incidencia de los que frecuentan habitualmente los almacenes que venden al descuento (pero también los mercados) respecto a las grandes redes de distribución tiende a crecer a medida que disminuye la renta.

Tiempo libre y cultura

También en lo que atañe a la utilización del tiempo libre y, más en concreto, a la frecuentación de cines y restaurantes, los entrevistados se caracterizan por actitudes cada vez más parecidas a las del resto de la población: ni frecuentadores habituales ni excluidos de estos circuitos de recreo que, en especial en el caso de los cines, atraen especialmente a los más jóvenes. Poco más de la mitad afirma frecuentar los restaurantes (51,7%), si bien muy raras veces (15,8%), como media gastando

por comida no más de 25 euros (80,4%). Inferior, pero de todas formas correspondiente a una mitad del total, es la cuota de los que frecuentan los cines (42,9%), un poco más de la mitad de los casos, al menos, una vez al mes (22%).

Más de 7 de cada 10 leen los periódicos italianos (e incluso los compran, en una mitad de los casos) , y más de 2 de cada 10 leen los periódicos redactados en la lengua del país de origen (en más de la mitad de los casos editados en la patria). Sólo 1 de cada 24 no lee los periódicos, mientras no los adquiere, ante la disponibilidad de los gratuitos, más de 1 de cada 6.

Más de dos tercios de los entrevistados (68,4%) disfrutan de períodos de vacaciones, sobre todo, de más de dos semanas: más de 6 de cada 10 vuelven a la patria, casi 2 de cada 10 se quedan en el Municipio de residencia y una cuota poco inferior en un lugar de vacaciones en Italia; ésta última es una tendencia que va afirmándose a medida que aumenta la antigüedad de residencia, sugiriendo superar también la imagen de un inmigrante con la mente siempre dirigida al país de procedencia, sustituida por una pluralidad de actitudes y propensiones

Tabla 8.- El tiempo libre de los entrevistados

	Frecuencia con que va al restaurante (912) %	**Frecuencia con que va al cine (912) %**
Más de una vez al mes	15,4	12,0
Una vez al mes	10,6	10,9
Cada dos/tres meses	9,9	7,5
Muy raras veces	15,8	13,4
Nunca	48,3	57,1

	¿Realiza períodos de vacaciones? (889) %
Sí	68,4
No	31,6

Lugar habitual de las vacaciones (607)	**%**
Municipio de la estancia	17,1
Centro de origen	62,4
Lugar de vacación en Italia	14,5
Lugar de vacación en la patria	1,2
Otros	4,8

Fuente: Idos-Codres

El inmigrante de la puerta de al lado

Muchos invocan una "inmigración buena" pero ésta, según los resultados de la investigación, ya se encuentra en Italia: el cliché generalizado de una presencia inútil o, peor aún, criminal, está más lejos de la realidad. En cambio se acredita la imagen de una persona a menudo culta, insertada con un buen nivel de satisfacción en el mundo del trabajo y que vive en condiciones no acomodadas pero, de todas formas, dignas, en general alcanzadas a través de un largo y complicado recorrido de estabilización, realizado sin poder contar con la ayuda pública. Nos encontramos ante una progresiva mejora que se realiza con el tiempo, si bien hoy aparece más difícil que en los años anteriores.

Se perfila la imagen de una población diversificada en su interior, en la que permanecen áreas de marginación e indigencia y, paralelamente, emergen situaciones de relativo bienestar. Globalmente la condición de los entrevistados refleja la del resto de la población local y, especialmente, de los tramos más desfavorecidos (trabajadores precarios y familias con una sola renta); aparecen cada vez más similares también los modelos de comportamiento y de consumo, al igual que las pequeñas problemáticas diarias o las grandes decisiones, como la adquisición de una vivienda.

Sin embargo, respecto a la población autóctona, pesa la condición de ciudadano extranjero: los obstáculos de carácter jurídico-normativo y, de rebote, burocrático-administrativo, al igual que los más estrictamente socio-culturales en su conjunto, aumentan los riesgos de la exclusión social.

Al ser aisladas las desviaciones, "el verdadero objetivo consiste en la consolidación de un espacio social y jurídico plenamente compartido, que reconozca concretamente el papel de los inmigrantes, fundamental para su éxito y el nuestro, en la convicción de que legalidad y solidaridad se pueden conjugar de forma fructuosa", como han puesto de relieve Monseñor Guerino Di Tora y Monseñor Vittorio Nozza, responsables Caritas en el área romana y a nivel nacional.

Allende los aspectos asistenciales con los que a menudo se describen los nuevos inmigrantes, la investigación pone de manifiesto una inmigración ni rica, ni deprimida, absolutamente "normal". El "inmigrante de la puerta de al lado", que trabaja con nosotros o en nuestra casa, que envía a sus hijos al colegio con los nuestros, no puede seguir siendo señalado como el chivo expiatorio de una economía que marcha lentamente o de una seguridad pública que preocupa.

Así pues emerge, como subraya Marco Revelli, Presidente de la Comisión de Investigación sobre la Exclusión Social, "un cuadro decididamente distinto del acostumbrado en la representación dominante, a menudo teñida por tonos alarmistas y de emergencia": un cuadro de (sufrida y digna) normalidad. De no fácil, sino complicada integración", al tratarse de "ciudadanos con mayores dificultades respecto a los 'demás'".

E S P A Ñ A

INDICADORES

INDICADORES DE COYUNTURA SOCIOECONÓMICA

PIB (1)	**Miles de millones (2)**		**Tasa de variación (3) interanual (%) (3)**
	Euros	**Dólares**	
II Trimestre 2007	260,8	417,02	4,0
III Trimestre 2007	264,1	422,30	3,8
IV Trimestre 2007	268,3	429,01	3,5
I Trimestre 2008	271,6	434,29	2,7
PRECIOS	**Tasa de variación interanual(%) (jun.08/ jun.07)**		**Tasa variación acumulada (enero-jun. 08)**
IPC GENERAL	5,0		2,8
(1) Corr. ef. Estacionalidad; (2) Prec. corrientes (3) Prec. constantes			

SALARIOS	**Tasa de variación (%)**	**Euros**	**Dólares**
INCREMENTO SALARIAL PACTADO EN CONVENIOS A 30.06.2008	3,5	---	---
INDICE DE COSTES LABORALES (ICL) (1) IV TRIM. 2007			
• COSTE SALARIAL	5,3	1.689,14	2.700,93
• OTROS COSTES	4,5	620,73	992,55
S.M.I. MENSUAL		600,00	959,40
Costes laborales unitarios (2)			
• IV TRIMESTRE 2007	2,8	---	---
• I Trimestre 2008	2,9	---	---
(1) Costes por trabajador y mes, (2) Total de la economía			

INDICADORES DEL MERCADO DE TRABAJO

EPA (INE)	I Trim. 08	VARIACIÓN (*)
ACTIVOS	22.576,5	651,1
OCUPADOS TOTALES	20.402,3	333,0
A TIEMPO PARCIAL	2.449,9	-45,0
PARADOS	2.174,2	318,1
Tasa de paro (%)	9,6	1,2
Varones	7,9	1,6
Mujeres	12,0	0,6
ASALARIADOS	16.817,4	302,9
Con contrato indefinido	11.747,1	509,5
Con contrato temporal	5.070,3	-206,5
Porcentaje de temporales	30,1	-1,9
(*) Sobre igual período año anterior(en valor absoluto o en puntos porcentuales)		

INEM	junio. 08	VARIACIÓN (1)
Datos del registro de paro	2.390.424	424.555
Contratos registrados (junio)	8.558.235	-661.273
Protección por desempleo (mayo)		
Nº de beneficiarios(2)	1.645.118	307.602
Tasa bruta de cobertura	84,56	... 8,00
(1) Sobre igual periodo año anterior (en valor absoluto o en puntos porcentuales).		
(2) Beneficiarios de prestaciones económicas, incluido el subsidio agrario.		

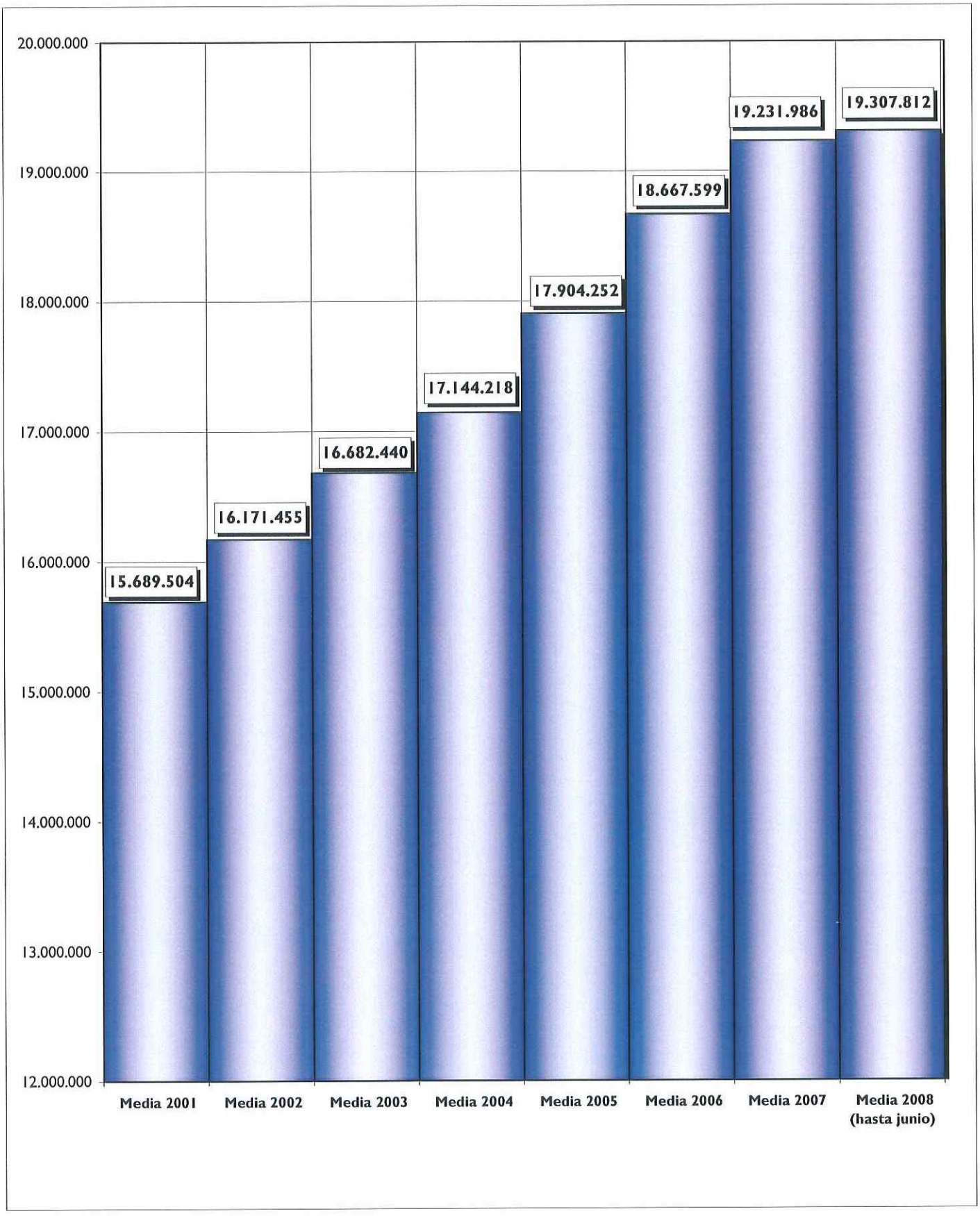
SEGURIDAD SOCIAL

HOJA RESUMEN DE PRINCIPALES DATOS

MAGNITUDES	FECHA	NÚMERO	
Gasto Sistema Seguridad Social (Provisional)	jun-08	41.733,58	Millones de Euros
Gasto Pensiones Contributivas	jun-08	35.940,83	Millones de Euros
Número de Afiliados Seg. Social (fin de mes)	jun-08	19.184.842	
Número de Afiliados medios a la Seg. Social	jun-08	19.358.953	
Número de C.C.C.	jun-08	1.641.702	
Número de Pensiones Contributivas	jun-08	8.382.778	
Importe pensión media Sistema	jun-08	719,58	Euros.
Importe pensión media Jubilación	jun-08	814,42	Euros.
Importe pensión media Jub. Reg. Gral	jun-08	1.020,59	Euros.
Número de Pensiones No Contributivas	jun-08	452.204	sina País Vasco ni Navarra
Encuesta de Población activa (INE/EPA)	I Trim. 08		
. Ocupados	"	20.402,3	Miles
. Parados	"	2.174,2	Miles
. Tasa de actividad	"	59,35	
. Tasa paro	"	9,63	
Paro registrado (INEM)	jun-08	2.390.424	
Contratos registrados (INEM)	jun-08	1.419.348	
Salario Mínimo Interprofesional	año 2008	600,00	Euros/Mes
IPC (variación mensual)	jun-08	0,6	
IPC (variación interanual)	"	5,0	

EVOLUCIÓN DE LA AFILIACION A LA SEGURIDAD SOCIAL

. MEDIAS ANUALES



EVOLUCIÓN DE AFILIACIÓN. DISTRIBUCIÓN POR GÉNERO

Datos a 31 de diciembre

	HOMBRES		MUJERES		TOTAL	VARIACIÓN INTERANUAL EN %		
	Número	% s/total	Número	% s/total		Hombres	Mujeres	Total
1997	8.328.448	63,92%	4.700.984	36,08%	**13.029.432**	-	-	
1998	8.777.806	63,53%	5.038.488	36,47%	**13.816.294**	5,40	7,18	6,04
1999	9.157.039	62,81%	5.421.287	37,19%	**14.578.326**	4,32	7,60	5,52
2000	9.446.100	62,00%	5.790.118	38,00%	**15.236.218**	3,16	6,80	4,51
2001	9.644.859	61,24%	6.103.893	38,76%	**15.748.752**	2,10	5,42	3,36
2002	9.813.202	60,62%	6.375.188	39,38%	**16.188.390**	1,75	4,44	2,79
2003	9.941.653	59,93%	6.647.908	40,07%	**16.589.561**	1,31	4,28	2,48
2004	10.217.814	59,54%	6.944.106	40,46%	**17.161.920**	2,78	4,46	3,45
2005	10.674.677	58,79%	7.481.505	41,21%	**18.156.182**	4,47	7,74	5,79
2006	10.946.484	58,32%	7.823.775	41,68%	**18.770.259**	2,55	4,57	3,38
2007								
31-ene	11.001.197	58,65%	7.755.861	41,35%	**18.757.058**	2,69	4,66	3,49
28-feb	11.063.402	58,62%	7.808.187	41,38%	**18.871.589**	2,65	4,65	3,47
31-mar	11.165.865	58,51%	7.919.245	41,49%	**19.085.110**	3,03	5,27	3,95
30-abr	11.166.941	58,44%	7.942.067	41,56%	**19.109.008**	2,14	4,14	2,96
31-may	11.235.652	58,42%	7.998.413	41,58%	**19.234.065**	2,27	4,50	3,19
30-jun	11.338.410	58,57%	8.020.362	41,43%	**19.358.772**	2,69	5,51	3,84
31-jul	11.305.950	58,57%	7.996.735	41,43%	**19.302.685**	1,91	4,17	2,83
31-ago	11.153.026	58,55%	7.894.942	41,45%	**19.047.968**	1,56	3,85	2,50
30-sep	11.244.930	58,24%	8.063.060	41,76%	**19.307.990**	1,66	4,01	2,63
31-oct	11.189.086	58,18%	8.043.185	41,82%	**19.232.271**	1,53	3,82	2,48
30-nov	11.212.397	58,02%	8.113.300	41,98%	**19.325.697**	1,27	3,85	2,34
31-dic	11.065.545	57,65%	8.130.210	42,35%	**19.195.755**	1,09	3,92	2,27
2008								
31-ene	11.076.447	57,96%	8.034.611	42,04%	**19.111.058**	0,68	3,59	1,89
28-feb	11.085.454	57,81%	8.090.783	42,19%	**19.176.237**	0,20	3,62	1,61
31-mar	11.088.748	57,66%	8.141.732	42,34%	**19.230.480**	-0,69	2,81	0,76
30-abr	11.066.267	57,48%	8.185.187	42,52%	**19.251.454**	-0,90	3,06	0,75
31-may	11.113.922	57,34%	8.270.179	42,66%	**19.384.101**	**-1,08**	**3,40**	**0,78**
30-jun	**11.056.834**	**57,63%**	**8.128.008**	**42,37%**	**19.184.842**	**-2,48**	**1,34**	**-0,90**
31-jul								
31-ago								
30-sep								
31-oct								
30-nov								
31-dic								

EVOLUCIÓN DE AFILIACIÓN DE EXTRANJEROS A LA SEGURIDAD SOCIAL.

Datos a 31 de diciembre

	PROCEDENTES DE PAÍSES DE LA UNIÓN EUROPEA	PROCEDENTES DE PAÍSES DE PAISES NO UNIÓN EUROPEA	TOTAL EXTRANJEROS	VARIACIÓN INTERANUAL %		
				De Países Unión Europea	De Países 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
31.12.06	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	680.400	1.340.766	**2.021.166**	91,73	-11,20	8,39
30-nov	689.484	1.348.640	**2.038.124**	92,17	-11,39	8,37
31-dic	672.087	1.309.019	**1.981.106**	91,86	-11,17	8,61
2008						
31-ene	687.441	1.316.398	**2.003.839**	18,27	3,96	8,47
29-feb	710.148	1.331.182	**2.041.330**	19,43	3,85	8,79
31-mar	722.847	1.350.811	**2.073.658**	17,44	2,97	7,59
30-abr	728.534	1.371.712	**2.100.246**	16,48	3,73	7,83
31-may	740.819	1.405.082	**2.145.901**	14,76	4,17	7,60
30-jun	**725.948**	**1.402.436**	**2.128.384**	**10,15**	**1,94**	**4,60**
31-jul						
31-ago						
30-sep						
31-oct						
30-nov						
31-dic						

Nota: En Mayo de 2004 se incorporan 10 nuevos paises a la Unión Europea.

En Enero de 2007 se incorporan 2 nuevos paises a la Unión Europea Bulgaria y Rumanía.

EVOLUCIÓN MENSUAL DE LA AFILIACIÓN
TOTAL SISTEMA

	TRABAJADORES EN ALTA	DIFERENCIA MENSUAL		DIFERENCIA INTERANUAL	
		ABSOLUTA	%	ABSOLUTA	%
2006					
31-ene	18.123.841	-32.341	-0,18	935.668	5,44
28-feb	18.238.966	115.125	0,64	948.651	5,49
31-mar	18.360.036	121.070	0,66	976.189	5,62
30-abr	18.559.178	199.142	1,08	982.225	5,59
31-may	18.640.331	81.153	0,44	851.206	4,78
30-jun	18.642.858	2.527	0,01	700.463	3,90
31-jul	18.771.167	128.309	0,69	614.156	3,38
31-ago	18.583.552	-187.615	-1,00	615.076	3,42
30-sep	18.814.068	230.516	1,24	719.660	3,98
31-oct	18.767.751	-46.317	-0,25	572.948	3,15
30-nov	18.884.115	116.364	0,62	600.730	3,29
31-dic	18.770.259	-113.856	-0,60	614.077	3,38
2007					
31-ene	18.757.058	-13.201	-0,07	633.217	3,49
28-feb	18.871.589	114.531	0,61	632.623	3,47
31-mar	19.085.110	213.521	1,13	725.074	3,95
30-abr	19.109.008	23.898	0,13	549.830	2,96
31-may	19.234.065	125.057	0,65	593.734	3,19
30-jun	19.358.772	124.707	0,65	715.914	3,84
31-jul	19.302.685	-56.087	-0,29	531.518	2,83
31-ago	19.047.968	-254.717	-1,32	464.416	2,50
30-sep	19.307.990	260.022	1,37	493.922	2,63
31-oct	19.232.271	-75.719	-0,39	464.520	2,48
30-nov	19.325.697	93.426	0,49	441.582	2,34
31-dic	**19.195.755**	**-129.942**	**-0,67**	**425.496**	**2,27**
2008					
31-ene	19.111.058	-84.697	-0,44	354.000	1,89
29-feb	19.176.237	65.179	0,34	304.648	1,61
31-mar	19.230.480	54.243	0,28	145.370	0,76
30-abr	19.251.454	20.974	0,11	142.446	0,75
31-may	19.384.101	132.647	0,69	150.036	0,78
30-jun	**19.184.842**	**-199.259**	**-1,03**	**-173.930**	**-0,90**
31-jul					
31-ago					
30-sep					
31-oct					
30-nov					
31-dic					

EVOLUCION DEL NUMERO AFILIADOS A LA SEGURIDAD SOCIAL TOTAL SISTEMA

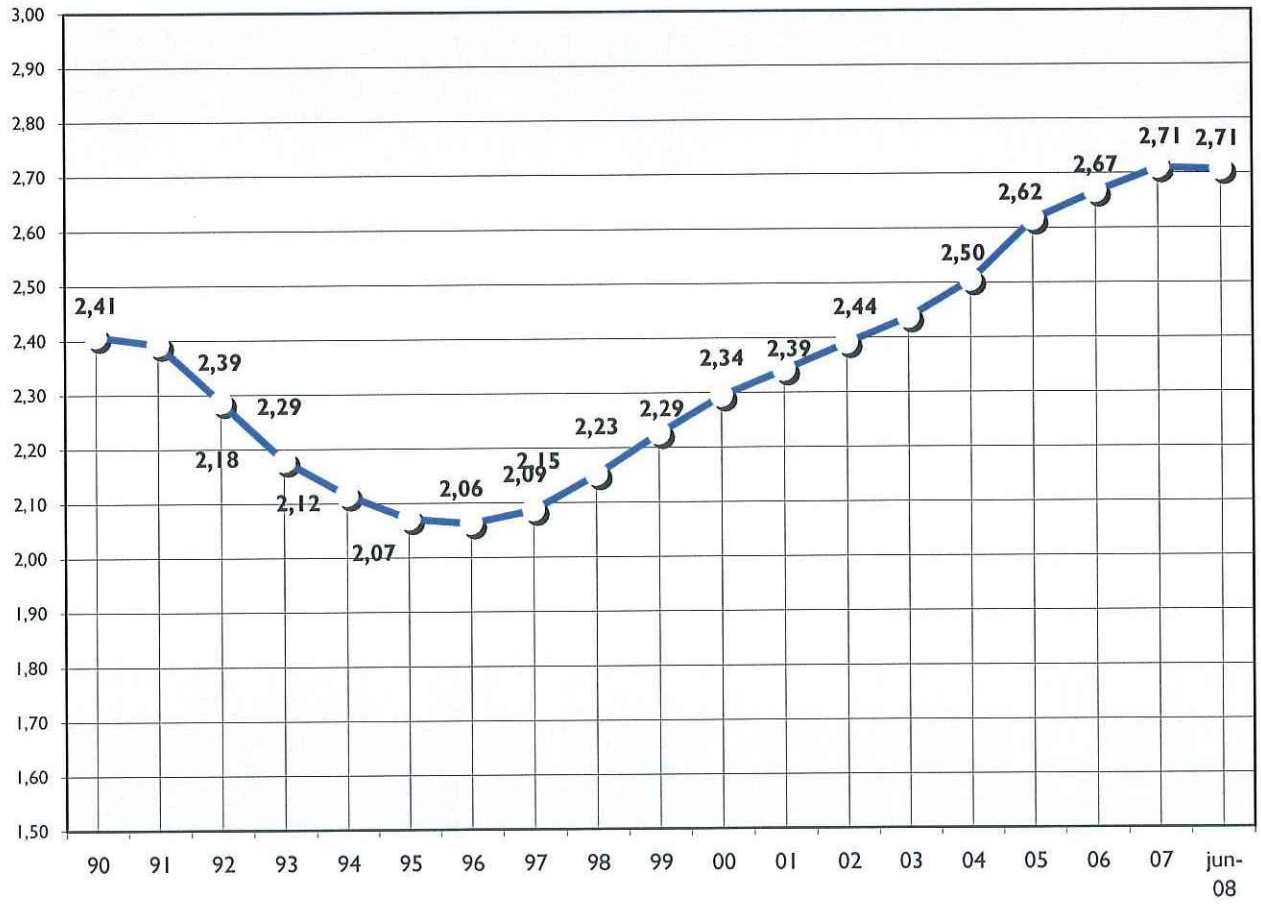
	AFILIADOS OCUPADOS	AFILIADOS EN DESEMPLEO		TOTAL AFILIADOS
1985	10.613.195	1.162.812		**11.776.007**
1986	10.906.691	1.176.752		**12.083.443**
1987	11.291.912	1.072.817		**12.364.729**
1988	11.776.913	1.096.003		**12.872.916**
1989	12.304.350	1.094.136		**13.398.486**
1990	12.587.744	1.310.779		**13.898.523**
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	**18.156.182**	**1.169.636**		**19.325.818**
2006	**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	1.293.093		**20.341.061**
Septiembre	19.307.990	1.228.065		**20.536.055**
Octubre	19.232.271	1.251.725		**20.483.996**
Noviembre	19.325.697	1.323.122		**20.648.819**
Diciembre	19.195.755	1.367.463		**20.563.218**
2007				
Enero	**19.111.058**	**1.440.316**		**20.551.374**
Febrero	**19.176.237**	**1.457.233**		**20.633.470**
Marzo	**19.230.480**	**1.432.528**		**20.663.008**
Abril	**19.251.454**	**1.461.621**		**20.713.075**
Mayo	**19.384.101**	**1.461.621**	(1)	**20.845.722**
Junio	**19.184.842**	**1.461.621**	(1)	**20.646.463**
Julio				
Agosto				
Septiembre				
Octubre				
Noviembre				
Diciembre				

(1) A abril de 2008

EVOLUCION AFILIADOS/PENSIONISTAS

	AFILIADOS OCUPADOS	AFILIADOS EN DESEMPLEO	TOTAL AFILIADOS	PENSIONISTAS	RELACION AFIL./PENS
dic-88	11.776.913	1.096.003	12.872.916	5.507.151	2,34
dic-89	12.304.350	1.094.136	13.398.486	5.636.359	2,38
dic-90	12.587.744	1.310.779	13.898.523	5.773.170	2,41
dic-91	12.614.031	1.532.417	14.146.448	5.913.691	2,39
dic-92	12.234.096	1.607.685	13.841.781	6.054.084	2,29
dic-93	11.916.436	1.736.397	13.652.833	6.268.105	2,18
dic-94	12.109.602	1.410.066	13.519.668	6.391.427	2,12
dic-95	12.300.791	1.194.809	13.495.600	6.516.282	2,07
dic-96	12.534.661	1.152.362	13.687.023	6.636.497	2,06
dic-97	13.029.432	1.034.695	14.064.127	6.740.378	2,09
dic-98	13.816.294	914.356	14.730.650	6.846.595	2,15
dic-99	14.578.326	853.664	15.431.990	6.932.804	2,23
dic-00	15.236.218	863.763	16.099.981	7.017.233	2,29
dic-01	15.748.752	920.661	16.669.413	7.121.087	2,34
dic-02	16.188.390	1.000.967	17.189.357	7.190.919	2,39
dic-03	16.589.561	1.073.834	17.663.395	7.247.856	2,44
dic-04	17.161.920	1.121.015	18.282.935	7.300.329	2,50
dic-05	18.156.182	1.169.636	19.325.818	7.388.500	2,62
dic-06	18.770.259	1.209.077	19.979.336	7.494.385	2,67
dic-07	19.195.755	1.367.463	20.563.218	7.586.574	2,71
jun-08 (1)	19.184.842	1.461.621	20.646.463	7.627.371	2,71

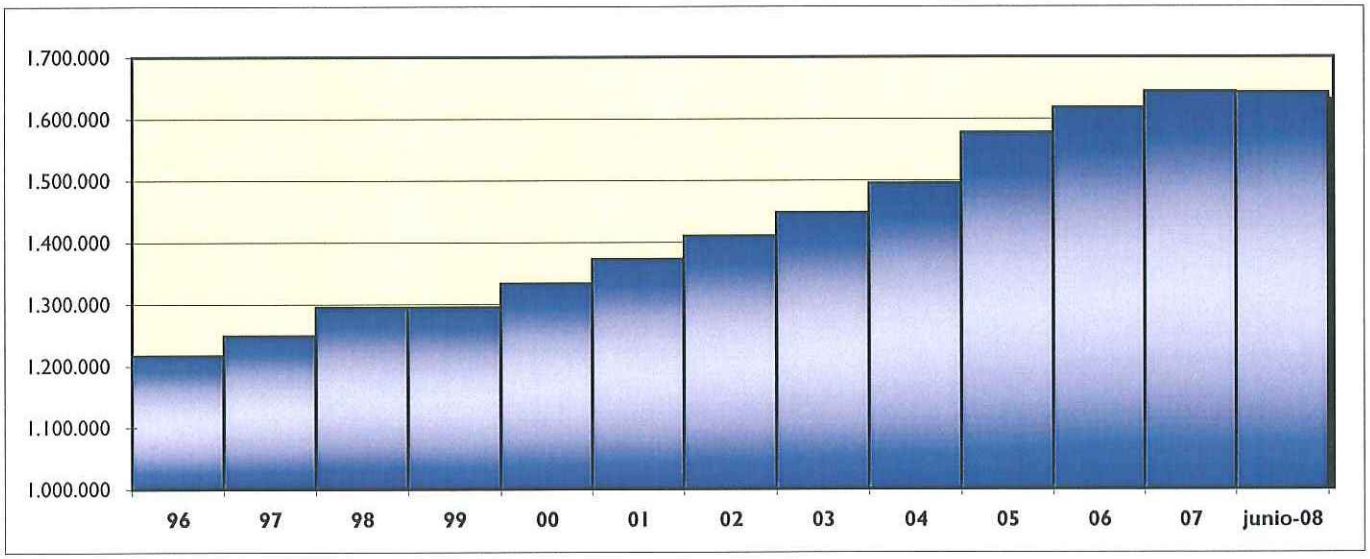
(1) Dato provisional al referirse los afiliados en desempleo al mes de abril de 2008



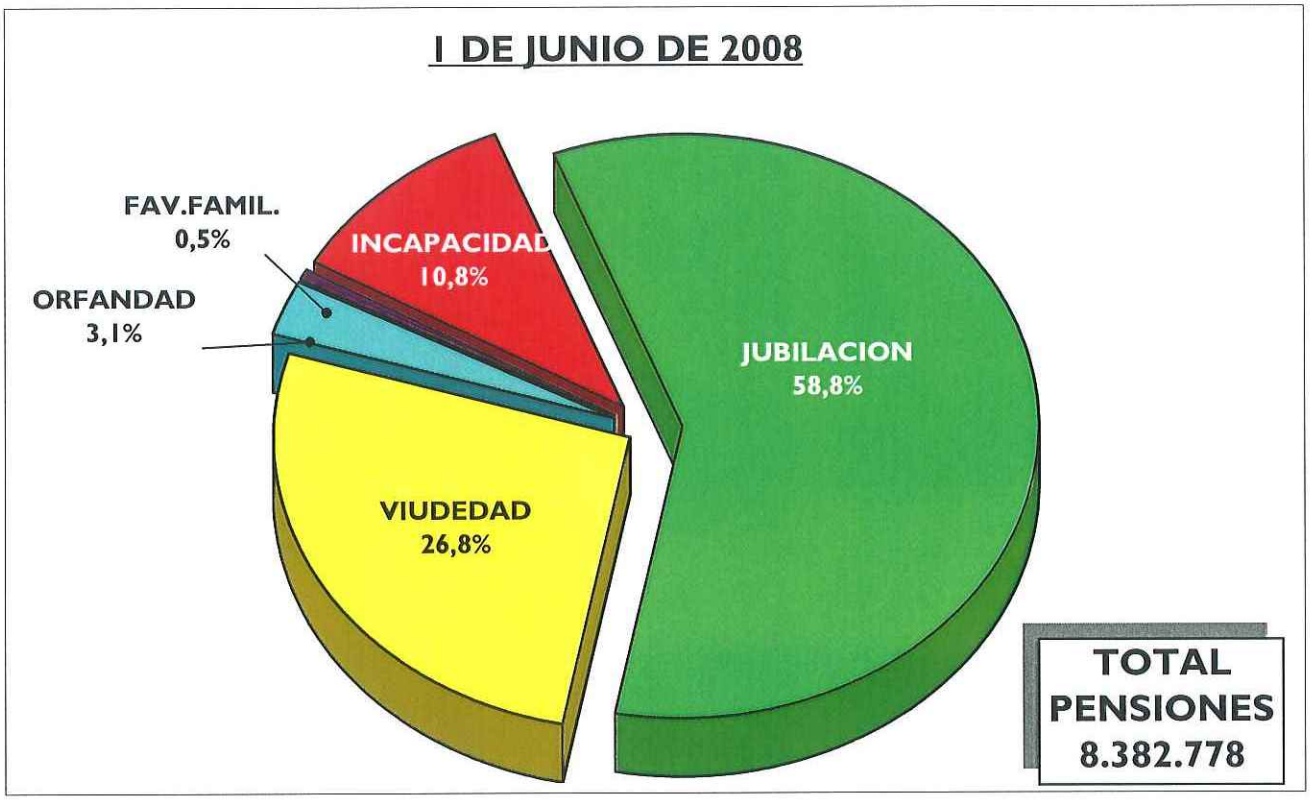
EVOLUCION DE LAS EMPRESAS EN ALTA A LA SEGURIDAD SOCIAL

A 31 de diciembre

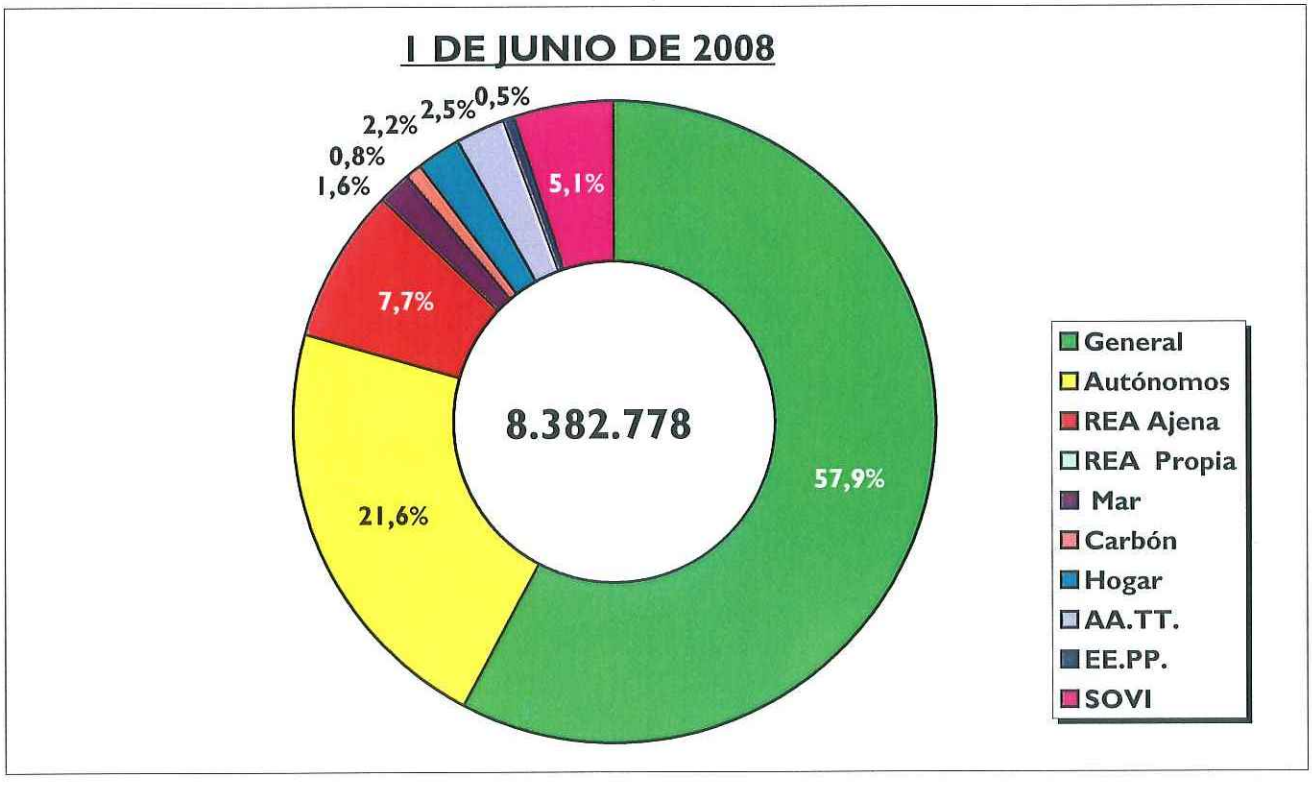
	General	Mar	Carbón	Total	Variación anual absoluta	%
1980	658.037	26.061	470	**684.568**		
1981	655.360	27.028	496	**682.884**	-1.684	-0,25
1982	655.108	27.956	533	**683.597**	713	0,10
1983	656.295	28.203	548	**685.046**	1.449	0,21
1984	663.095	28.621	553	**692.269**	7.223	1,05
1985	686.339	27.655	519	**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
2007	1.631.963	11.347	96	**1.643.406**	25.784	1,59
jun-08	**1.630.377**	**11.228**	**97**	**1.641.702**		



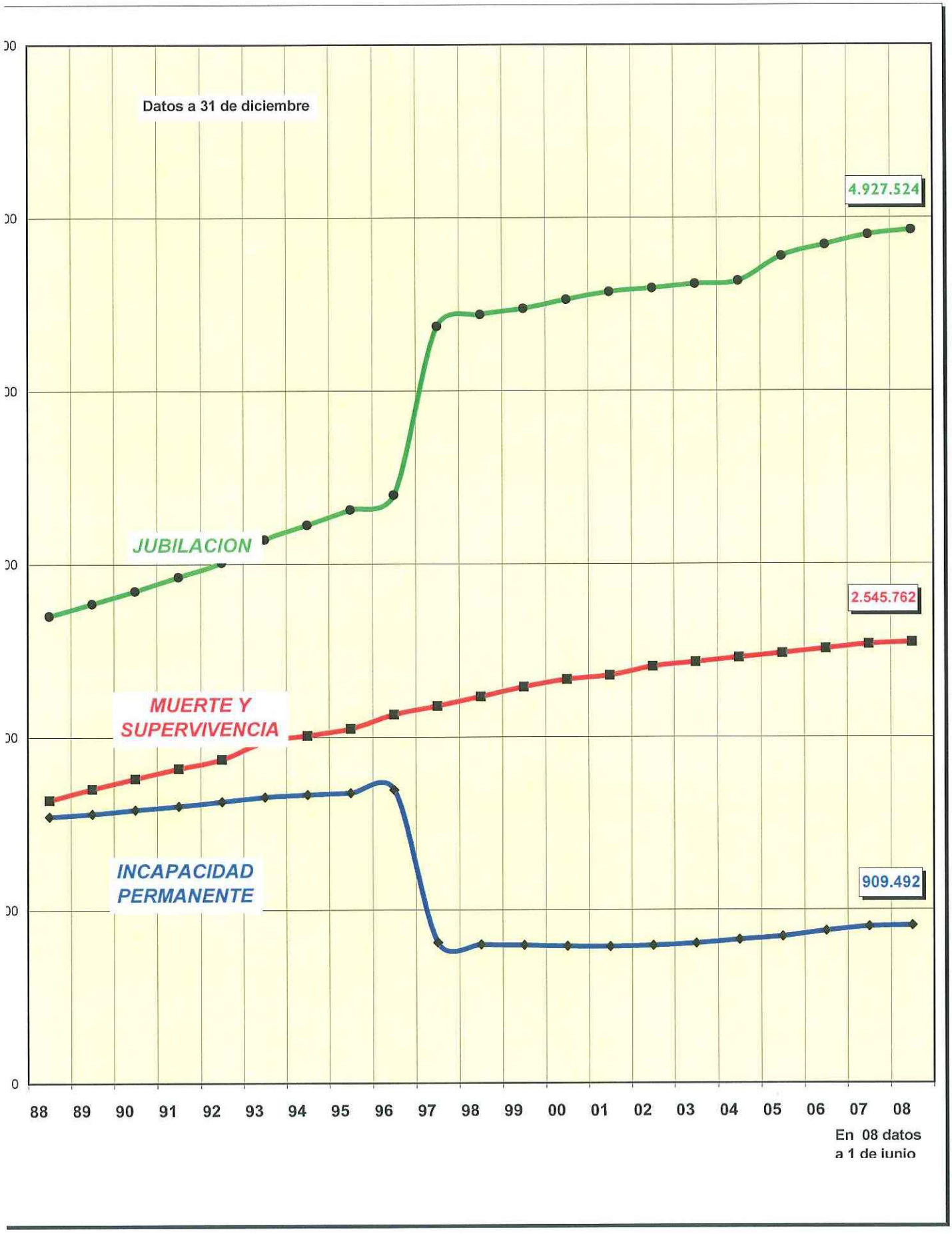
DISTRIBUCION DEL NUMERO DE PENSIONES POR CLASES



DISTRIBUCION DEL NUMERO DE PENSIONES POR REGIMENES

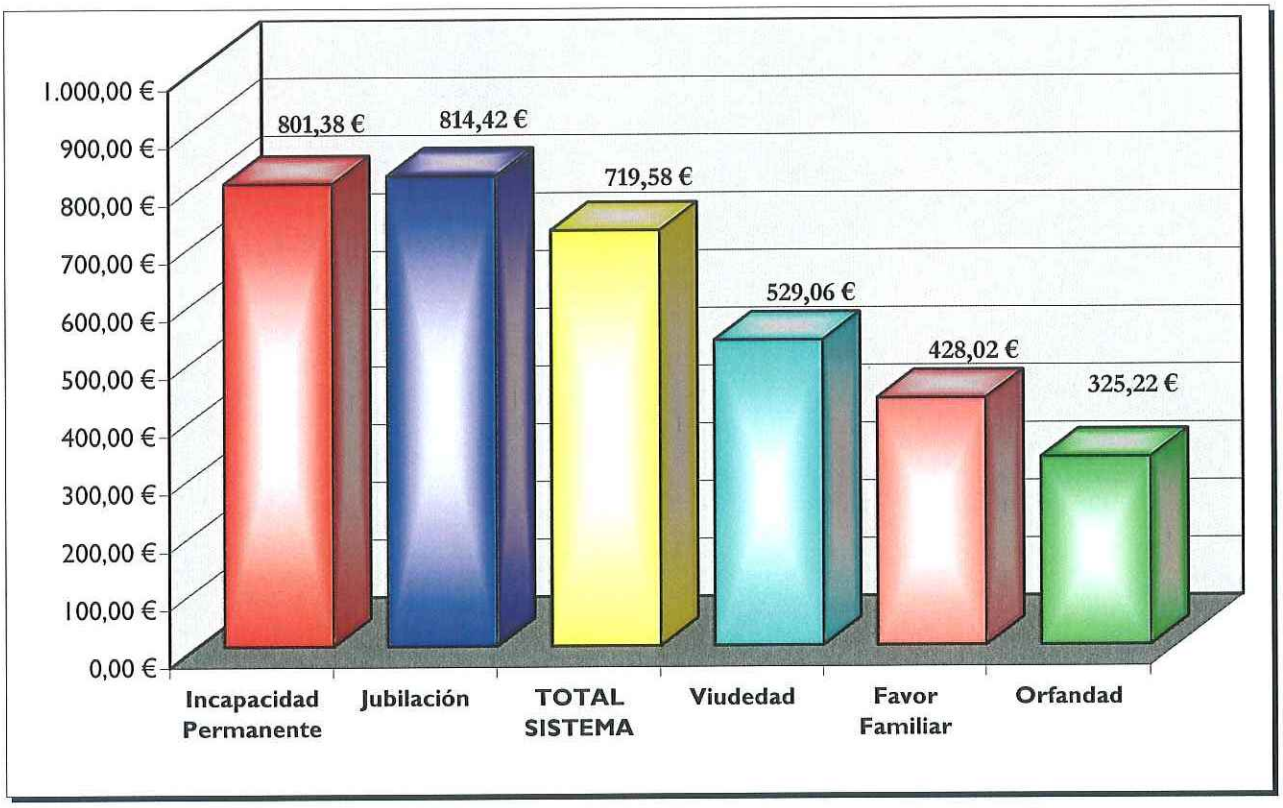


EVOLUCION DEL NUMERO DE PENSIONES. (POR CLASES)



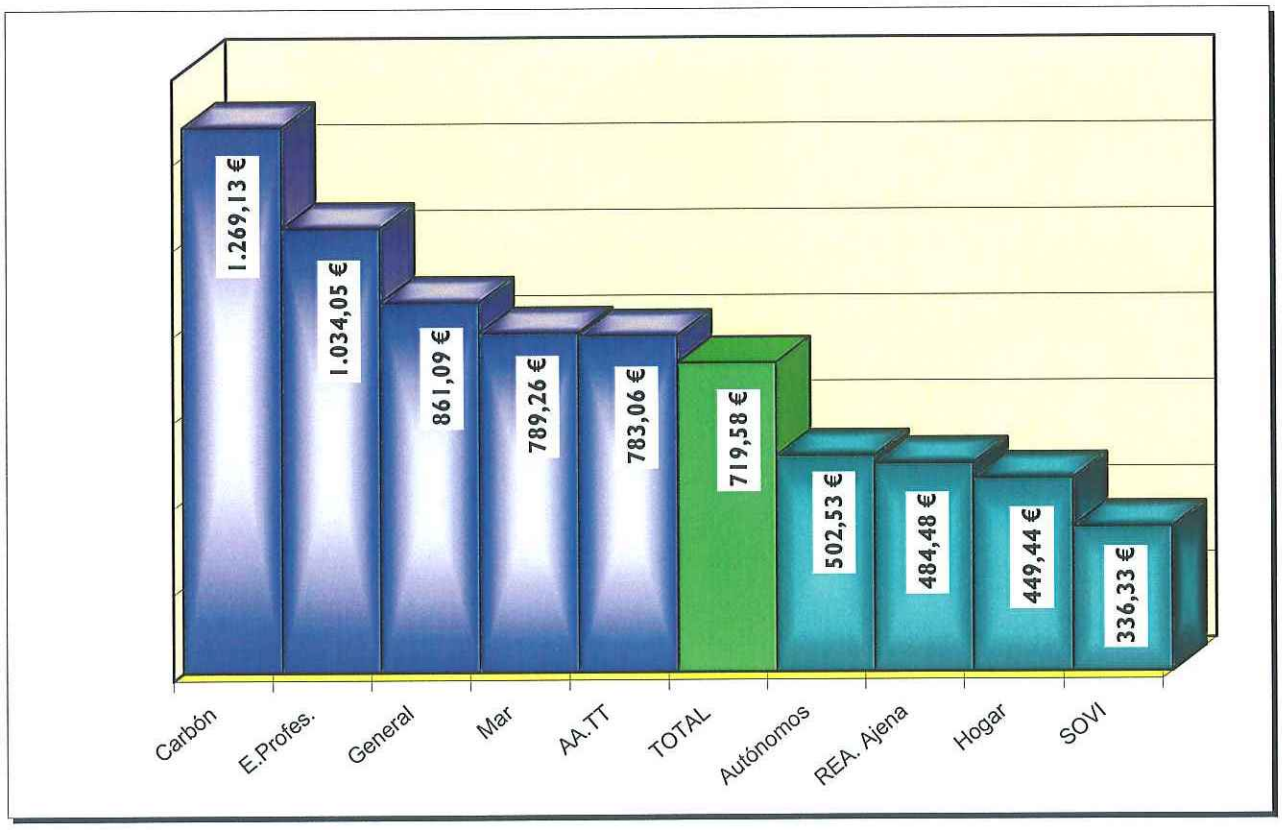
IMPORTE DE LA PENSION MEDIA (POR CLASES)

1-jun-08



IMPORTE DE LA PENSION MEDIA (POR REGIMENES)

1-jun-08



EVOLUCION DE LA PENSION MEDIA MENSUAL TOTAL SISTEMA
DISTRIBUCION POR CLASES

Importe en Euros y a 31 de Diciembre

AÑOS	INCAPACIDAD PERMANENTE	JUBILACION	VIUDEDAD	ORFANDAD	FAVOR FAMILIAR	TOTAL
1990	284,33	308,07	188,76	157,84	190,59	267,23
1991	309,89	335,32	208,79	168,84	204,10	291,58
1992	335,41	361,88	229,53	179,28	217,70	315,86
1993	361,36	392,82	246,46	189,34	183,75	340,65
1994	380,49	416,39	258,36	196,48	193,56	359,81
1995	403,64	443,96	273,07	205,11	203,74	382,57
1996	428,83	472,57	288,52	174,63	209,54	404,28
1997	472,25	478,90	297,83	181,40	218,04	420,70
1998	493,70	496,63	307,27	186,14	226,09	435,46
1999	514,98	513,73	316,50	190,51	234,77	449,43
2000	543,25	539,19	333,15	200,54	249,16	471,79
2001	577,99	569,16	350,92	212,57	267,77	498,36
2002	606,00	592,34	370,06	220,37	280,56	519,36
2003	640,45	624,66	397,67	234,12	302,34	549,84
2004	671,21	654,90	434,30	252,26	331,36	581,56
2005	702,69	688,68	454,90	271,36	354,79	612,13
2006	736,57	729,32	478,81	287,92	379,69	647,26
2007	765,74	770,62	500,60	302,87	402,99	681,46
1-6-08	801,38	814,42	529,06	325,22	428,02	719,58

II. Incremento Interanual en %

AÑOS	INCAPACIDAD PERMANENTE	JUBILACION	VIUDEDAD	ORFANDAD	FAVOR FAMILIAR	TOTAL
1991	8,99	8,84	10,61	6,97	7,09	9,11
1992	8,24	7,92	9,93	6,18	6,66	8,33
1993	7,74	8,55	7,37	5,62	-15,59	7,85
1994	5,29	6,00	4,83	3,77	5,34	5,62
1995	6,08	6,62	5,69	4,39	5,26	6,33
1996	6,24	6,44	5,66	-14,86	2,85	5,67
1997	10,13	1,34	3,22	3,88	4,05	4,06
1998	4,54	3,70	3,17	2,61	3,70	3,51
1999	4,31	3,44	3,00	2,35	3,84	3,21
2000	5,49	4,96	5,26	5,27	6,13	4,98
2001	6,39	5,56	5,33	6,00	7,47	5,63
2002	4,85	4,07	5,45	3,67	4,78	4,21
2003	5,69	5,46	7,46	6,24	7,76	5,87
2004	4,80	4,84	9,21	7,75	9,60	5,77
2005	4,69	5,16	4,74	7,57	7,07	5,26
2006	4,82	5,90	5,26	6,10	7,02	5,74
2007	3,96	5,66	4,55	5,19	6,14	5,28
1-6-08 (*)	5,41	7,23	6,21	8,14	7,49	6,89

(*) Incremento sobre mismo período de 2007

EVOLUCION DE LA PENSION MEDIA MENSUAL
INCAPACIDAD PERMANENTE

Importe en Euros y a 31 de Diciembre

	General	Autó-nomos	REA C. Ajena	REA C. Propia	Trab. Mar	Minería Carbón	Emp. Hogar	Accid. Trabajo	Enferm. Profes.	SOVI	TOTAL SISTEMA
1990	348,94	242,18	245,29	225,78	329,31	465,81	227,64	262,41	493,78	146,92	**284,33**
1991	381,15	260,08	263,71	242,21	354,17	521,37	244,12	295,11	553,27	155,05	**309,89**
1992	413,74	276,07	280,20	257,13	376,77	576,12	259,16	329,16	619,89	162,50	**335,41**
1993	446,32	291,15	295,83	271,45	398,48	626,72	273,30	364,26	685,26	169,66	**361,36**
1994	470,40	301,13	306,31	281,66	415,72	672,25	283,36	393,33	731,63	174,77	**380,49**
1995	499,17	315,19	318,85	294,15	434,07	722,25	296,29	426,60	783,18	181,40	**403,64**
1996	529,44	332,05	332,56	307,88	455,98	775,47	309,50	460,62	834,69	188,56	**428,83**
1997	575,52	331,55	312,23	274,51	481,54	726,11	287,90	557,93	820,04	192,67	**472,25**
1998	595,37	347,28	319,08	281,39	495,07	770,38	293,64	587,35	840,04	196,31	**493,70**
1999	614,91	362,48	325,81	288,74	510,02	811,08	299,11	615,89	862,72	199,45	**514,98**
2000	642,63	382,77	336,74	300,07	531,60	863,10	310,36	650,75	889,55	206,83	**543,25**
2001	678,13	406,13	350,55	314,72	559,12	925,70	324,15	694,27	911,96	214,47	**577,99**
2002	705,78	424,97	360,72	325,89	579,33	972,31	333,30	727,22	931,28	220,53	**606,00**
2003	740,92	451,31	375,48	342,18	610,57	1.032,24	346,11	770,01	955,81	229,15	**641,23**
2004	770,84	475,64	386,65	356,94	637,00	1.081,40	355,60	804,04	970,55	239,27	**671,21**
2005	804,60	504,47	408,85	377,51	666,59	1.136,41	386,24	842,72	988,91	297,43	**702,69**
2006	837,48	532,71	425,34	397,57	694,81	1.190,91	403,86	881,81	1.011,70	312,15	**736,57**
2007	865,92	557,68	439,48	415,71	719,88	1.189,44	418,52	914,63	1.015,25	324,54	**765,74**
1-6-08	903,40	552,50	460,92		755,97	1.246,36	441,86	953,00	1.050,59	342,44	**801,38**

Incremento Interanual en %

	General	Autó-nomos	REA C. Ajena	REA C. Propia	Trab. Mar	Minería Carbón	Emp. Hogar	Accid. Trabajo	Enferm. Profes.	SOVI	TOTAL SISTEMA
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
2007	3,40	4,69	3,32	4,56	3,61	-0,12	3,63	3,72	0,35	3,97	3,96
1-6-08 (*)	4,78	-0,01	4,89		5,72	5,61	5,52	4,98	3,32	5,41	5,41

(*) Incremento sobre mismo período de 2007

EVOLUCION DE LA PENSION MEDIA MENSUAL DE JUBILACION

I. Importe en Euros

	General	Autó-nomos	REA C. Ajena	REA C. Propia	Trab. Mar	Minería Carbón	Emp. Hogar	Accid. Trabajo	Enferm. Profes.	SOVI	TOTAL SISTEMA
1990	394,60	242,04	252,61	240,77	419,34	609,71	221,44			143,91	**308,07**
1991	427,72	259,77	270,65	257,54	458,18	669,26	234,68			153,24	**335,32**
1992	459,52	276,76	287,24	272,66	492,30	720,29	246,66			162,33	**361,88**
1993	502,76	293,40	303,11	287,32	528,14	772,04	258,85			171,76	**392,82**
1994	524,73	306,10	314,38	297,81	555,88	816,90	267,67			178,88	**416,39**
1995	557,75	320,59	327,61	310,56	586,47	871,97	279,16			188,45	**443,96**
1996	591,14	338,87	343,12	325,06	620,11	933,80	291,22			198,64	**472,57**
1997	600,98	348,36	354,70	332,52	615,01	978,05	309,13	370,63	925,84	206,08	**478,90**
1998	623,26	358,43	362,66	339,83	636,08	1.021,22	314,79	393,49	962,51	212,75	**496,63**
1999	645,28	370,28	369,93	346,96	656,50	1.062,60	319,97	415,68	995,87	219,08	**513,73**
2000	675,81	389,85	384,79	361,85	685,94	1.116,73	333,53	445,83	1.038,62	230,21	**539,19**
2001	713,95	411,35	400,61	377,45	723,02	1.182,30	346,62	481,49	1.097,11	241,85	**569,16**
2002	743,06	427,60	411,32	388,13	752,03	1.236,74	355,13	512,58	1.144,93	251,67	**592,34**
2003	783,94	449,75	427,01	403,64	791,82	1.311,49	367,92	550,85	1.208,76	264,78	**625,28**
2004	820,10	469,23	438,63	415,10	825,02	1.375,37	376,99	583,79	1.265,36	279,18	**654,90**
2005	868,40	499,43	461,31	437,17	867,19	1.450,53	397,01	635,06	1.323,30	296,21	**688,68**
2006	917,88	529,95	484,77	459,97	910,28	1.528,77	417,44	682,19	1.384,36	310,13	**729,32**
2007	968,78	558,43	506,03	480,57	949,41	1.602,99	435,65	730,91	1.443,16	322,30	**770,62**
1-6-08	1.020,59	555,30	536,78		999,00	1.683,96	462,05	777,34	1.505,78	339,95	**814,42**

II. Incremento Interanual en %

	General	Autó-nomos	REA C. Ajena	REA C. Propia	Trab. Mar	Minería Carbón	Emp. Hogar	Accid. Trabajo	Enferm. Profes.	SOVI	TOTAL SISTEMA
1991	8,39	7,33	7,14	6,96	9,26	9,77	5,98			6,48	8,84
1992	7,43	6,54	6,13	5,87	7,45	7,62	5,10			5,93	7,92
1993	9,41	6,01	5,52	5,38	7,28	7,19	4,94			5,81	8,55
1994	4,37	4,33	3,72	3,65	5,25	5,81	3,41			4,14	6,00
1995	6,29	4,73	4,21	4,28	5,50	6,74	4,30			5,35	6,62
1996	5,99	5,70	4,73	4,67	5,74	7,09	4,32			5,41	6,44
1997	1,66	2,80	3,37	2,29	-0,82	4,74	6,15			3,75	1,34
1998	3,71	2,89	2,25	2,20	3,43	4,41	1,83	6,17	3,96	3,23	3,70
1999	3,53	3,31	2,01	2,10	3,21	4,05	1,64	5,64	3,47	2,98	3,44
2000	4,73	5,29	4,01	4,29	4,48	5,09	4,24	7,25	4,29	5,08	4,96
2001	5,64	5,52	4,11	4,31	5,41	5,87	3,92	8,00	5,63	5,05	5,56
2002	4,08	3,95	2,67	2,83	4,01	4,60	2,45	6,46	4,36	4,06	4,07
2003	5,50	5,18	3,81	3,99	5,29	6,04	3,60	7,47	5,57	5,21	5,56
2004	4,61	4,33	2,72	2,84	4,19	4,87	2,46	5,98	4,68	5,44	4,74
2005	5,89	6,44	5,17	5,32	5,11	5,46	5,31	8,78	4,58	6,10	5,16
2006	5,70	6,11	5,08	5,21	4,97	5,39	5,15	7,42	4,61	4,70	5,90
2007	5,55	5,37	4,39	4,48	4,30	4,85	4,36	7,14	4,25	3,92	5,66
1-6-08 (*)	7,11	0,28	6,08		5,96	6,17	5,97	8,30	4,83	5,37	7,23

(*) Incremento sobre mismo período de 2007

EVOLUCION DE LA PENSION MEDIA MENSUAL DE VIUDEDAD

I. Importe en Euros

	General	Autó-nomos	REA C. Ajena	REA C. Propia	Trab. Mar	Minería Carbón	Emp. Hogar	Accid. Trabajo	Enferm. Profes.	SOVI	TOTAL SISTEMA
1990	208,89	173,49	178,32	158,07	197,84	190,39	133,16	230,18	218,67	112,13	**188,76**
1991	230,95	189,86	197,28	172,95	218,71	229,59	143,29	254,47	242,94	122,05	**208,79**
1992	253,32	207,05	217,42	188,42	240,22	253,78	152,77	279,29	268,35	133,67	**229,53**
1993	273,07	217,14	228,95	197,80	254,72	272,16	159,57	299,14	287,52	141,41	**246,46**
1994	286,85	224,50	237,53	204,54	266,20	287,97	164,91	314,77	302,72	146,82	**258,36**
1995	303,45	234,58	249,05	213,44	280,31	307,32	172,17	333,46	322,20	154,45	**273,07**
1996	320,96	245,31	260,71	222,93	295,02	327,78	178,52	349,66	343,25	162,50	**288,52**
1997	332,20	246,15	267,05	227,73	304,10	343,09	181,34	366,11	359,29	168,28	**297,83**
1998	342,89	250,76	272,76	232,22	312,37	357,54	183,66	378,74	374,61	173,81	**307,27**
1999	353,40	256,23	278,19	236,84	321,49	372,72	186,18	391,19	390,41	180,23	**316,50**
2000	371,16	269,09	292,83	247,93	338,20	394,77	192,10	411,34	414,34	190,62	**333,15**
2001	391,28	281,88	305,24	258,60	355,00	418,47	199,36	433,00	439,45	201,32	**350,92**
2002	413,68	294,09	315,29	268,30	373,08	446,72	208,09	461,84	467,91	211,23	**370,06**
2003	446,60	311,32	330,29	283,69	400,08	489,76	223,05	499,28	512,46	224,03	**397,95**
2004	490,74	334,64	345,36	301,40	433,68	547,61	244,04	548,68	570,72	238,61	**434,30**
2005	513,05	347,01	360,76	315,38	453,11	579,96	250,50	575,45	607,27	253,93	**454,90**
2006	538,38	364,95	380,31	332,25	476,65	612,03	258,70	604,00	644,87	269,44	**478,81**
2007	561,02	382,02	398,42	347,49	498,37	641,72	265,43	630,72	679,38	283,57	**500,60**
1-6-08	591,21	389,90	424,24		527,52	677,38	276,91	662,62	718,45	299,14	**529,06**

II. Incremento Interanual en %

	General	Autó-nomos	REA C. Ajena	REA C. Propia	Trab. Mar	Minería Carbón	Emp. Hogar	Accid. Trabajo	Enferm. Profes.	SOVI	TOTAL SISTEMA
1991	10,56	9,43	10,63	9,42	10,55	20,59	7,61			8,85	10,61
1992	9,69	9,06	10,21	8,94	9,84	10,53	6,61			9,51	9,93
1993	7,80	4,87	5,30	4,98	6,03	7,24	4,46			5,79	7,37
1994	5,04	3,39	3,75	3,41	4,51	5,81	3,34			3,83	4,83
1995	5,79	4,49	4,85	4,35	5,30	6,72	4,41			5,20	5,69
1996	5,77	4,57	4,68	4,45	5,25	6,66	3,69			5,21	5,66
1997	3,50	0,34	2,43	2,15	3,08	4,67	1,58			3,56	3,22
1998	3,22	1,87	2,14	1,97	2,72	4,21	1,28	3,45	4,26	3,29	3,17
1999	3,07	2,18	1,99	1,99	2,92	4,24	1,37	3,29	4,22	3,69	3,01
2000	5,02	5,02	5,26	4,68	5,20	5,92	3,18	5,15	6,13	5,76	5,26
2001	5,42	4,75	4,24	4,31	4,97	6,00	3,78	5,27	6,06	5,61	5,33
2002	5,73	4,33	3,29	3,75	5,09	6,75	4,38	6,66	6,48	4,93	5,45
2003	7,96	5,86	4,76	5,74	7,24	9,63	7,19	8,11	9,52	6,06	7,54
2004	9,88	7,49	4,56	6,24	8,40	11,81	9,41	9,89	11,37	6,51	9,13
2005	4,55	3,70	4,46	4,64	4,48	5,91	2,65	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
2007	4,21	4,68	4,76	4,59	4,56	4,85	2,60	4,42	5,35	5,25	4,55
1-6-08 (*)	5,86	2,43	6,40		6,33	6,54	4,11	5,77	7,02	6,35	6,21

(*) Incremento sobre mismo período de 2007

EJECUCION DEL PRESUPUESTO DE INGRESOS

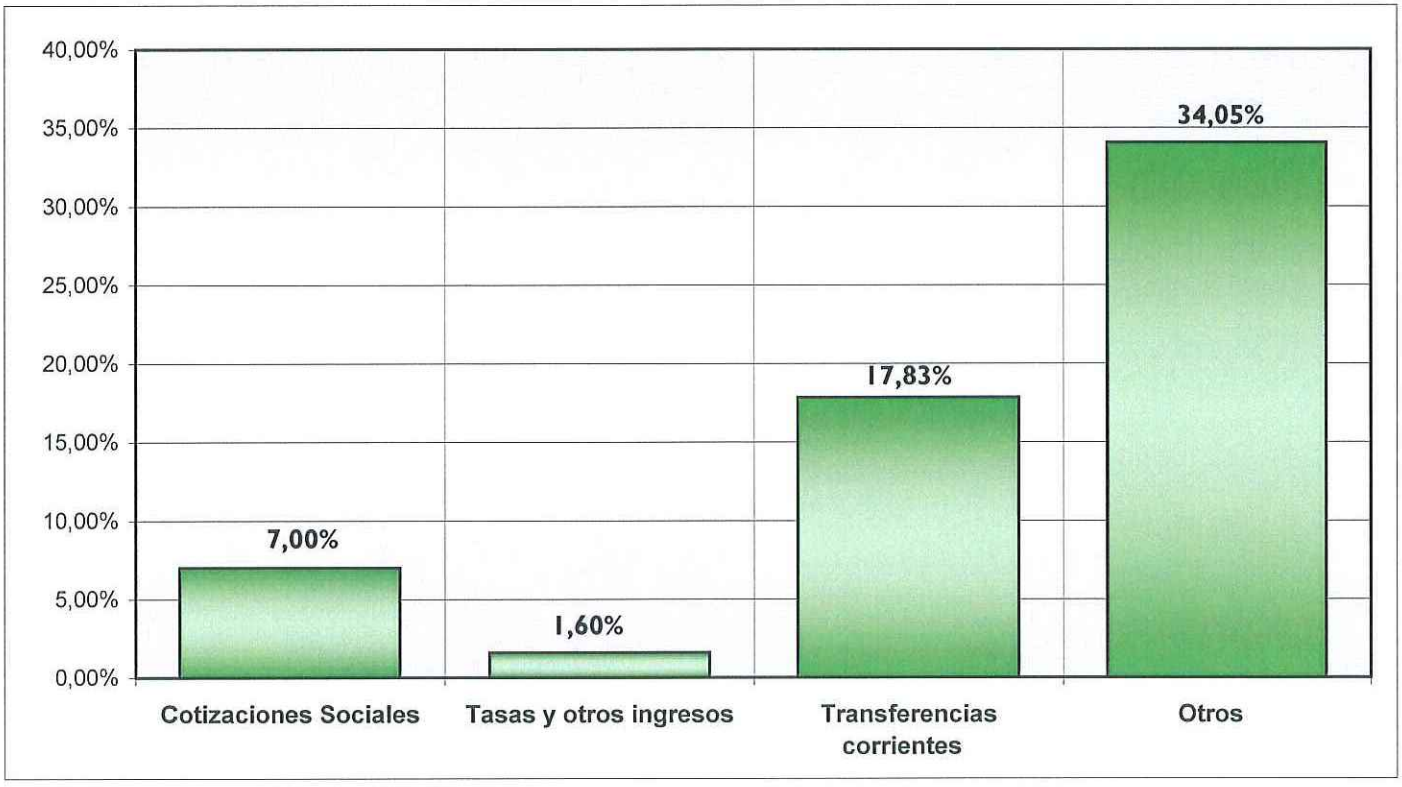
AGREGADO DE ENTIDADES Y TESORERÍA GENERAL DE LA SEGURIDAD SOCIAL

ACUMULADO AL MES DE MAYO

(Millones de Euros.)

CLASIFICACION ECONOMICA	PREVISIONES DE INGRESOS 2.008	DERECHOS RECONOCIDOS HASTA MAYO 2008	% DE EJECUCION	TASAS VARIACION RESPECTO AÑO ANTERIOR
Cotizaciones Sociales	93.460,90	40.197,85	43,01%	7,00%
Tasas y otros ingresos	490,79	344,45	70,18%	1,60%
Transferencias corrientes	10.334,63	4.852,13	46,95%	17,83%
Otros	2.661,52	1.229,99	46,21%	34,05%
Activos, pasivos financieros y remanentes tesorería	34,18	3,33	9,74%	32,14%
TOTAL	**106.982,02**	**46.627,75**	**43,58%**	**8,58%**

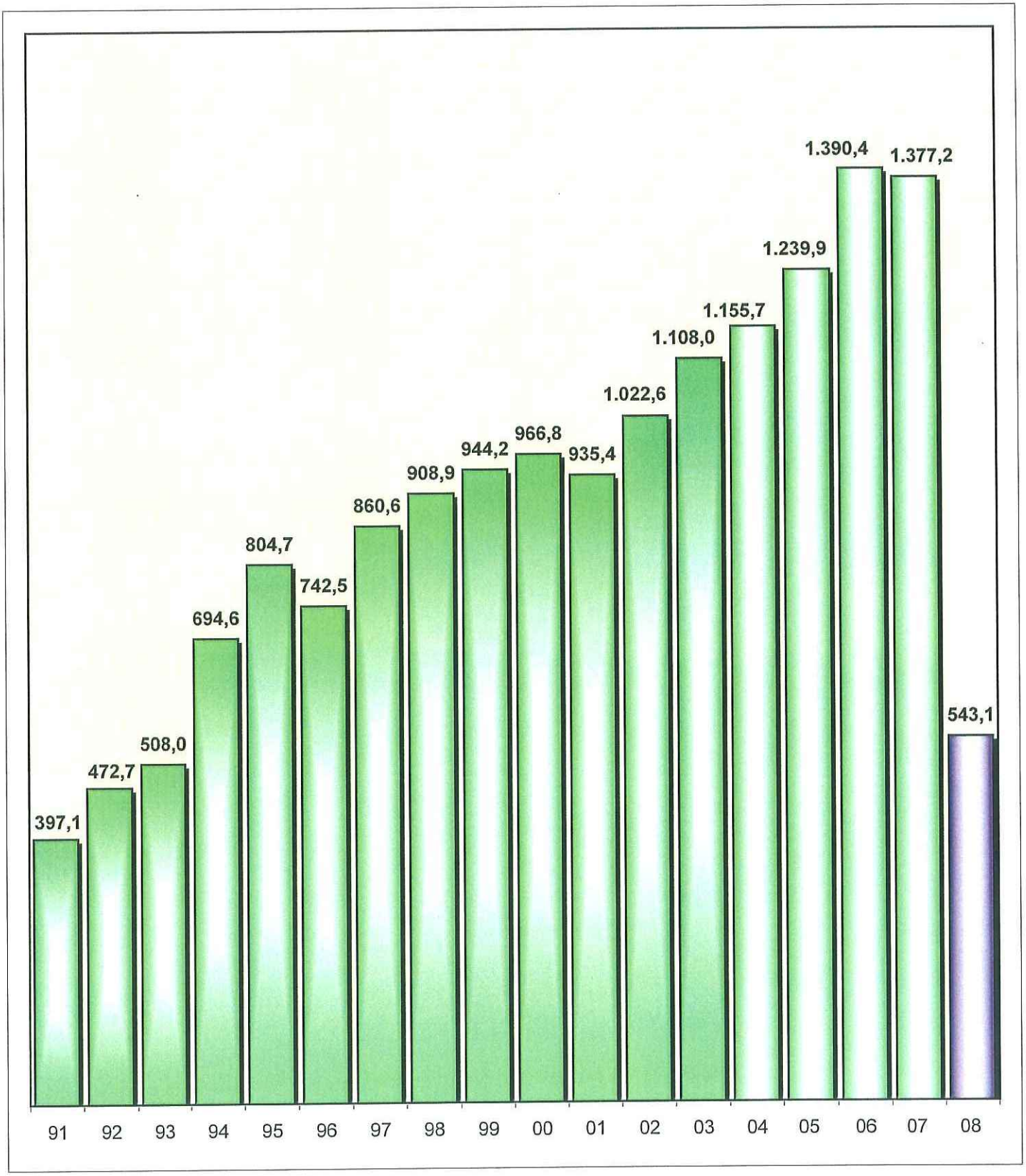
VARIACIÓN INTERANUAL EN %



EVOLUCION DE LA RECAUDACION EN VIA EJECUTIVA

mayo-08

En millones de euros



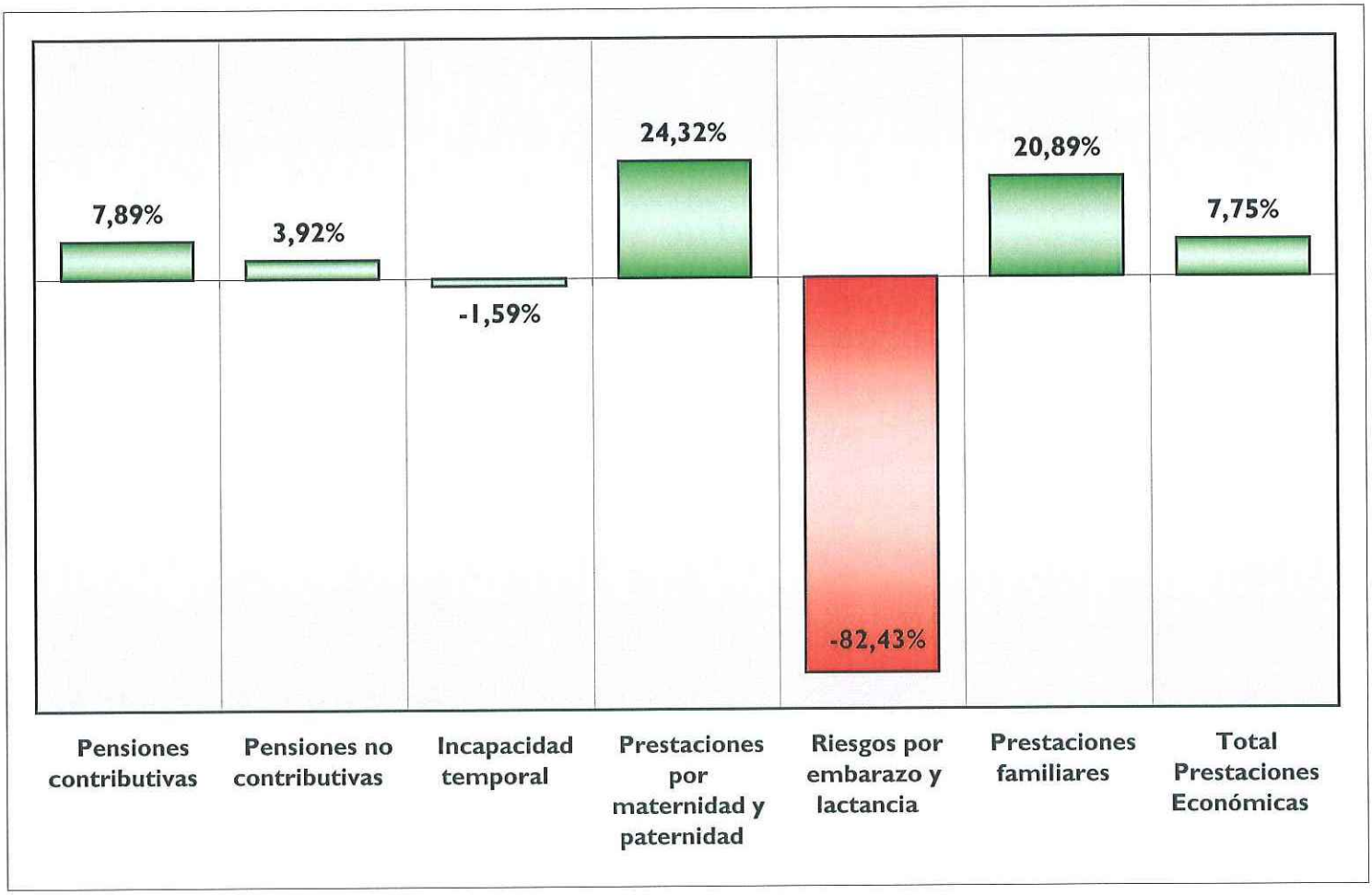
(P) Provisional

EJECUCION DEL PRESUPUESTO DE GASTOS

AGREGADO DE ENTIDADES Y TESORERÍA GENERAL DE LA SEGURIDAD SOCIAL

ACUMULADO A JUNIO 2008

(Millones de Euros.)

CLASIFICACION ECONOMICA	PRESUPUESTO 2008	DERECHOS RECONOCIDOS HASTA JUNIO 2008	% DE EJECUCION	TASAS VARIACION RESPECTO AÑO ANTERIOR
Prestaciones Económicas	**96.771,67**	**40.568,92**	**41,92%**	**7,75%**
Pensiones contributivas	86.040,83	35.940,83	41,77%	7,89%
Pensiones no contributivas	1.995,01	1.030,39	51,65%	3,92%
Incapacidad temporal	3.896,50	1.303,93	33,46%	-1,59%
Prestaciones por maternidad y paternidad	2.099,25	930,70	44,33%	24,32%
Riesgos por embarazo y lactancia	67,23	3,96	5,89%	-82,43%
Prestaciones familiares	988,64	590,03	59,68%	20,89%
Asistencia Sanitaria	**322,30**	**120,23**	**37,30%**	**-11,68%**
Servicios Sociales	**1.156,90**	**520,40**	**44,98%**	**160,26%**
LISMI	65,81	33,43	50,80%	-12,62%
Tesorería e Informática	**8.731,16**	**524,03**	**6,00%**	**-57,95%**
TOTAL	**106.982,02**	**41.733,58**	**39,01%**	**6,37%**

PRESTACIONES ECONÓMICAS. (Variación Interanual en %)