

estrategia

Glosario

uropea

La Estrategia Europea por el Empleo Marco para el Desarrollo Local Enero 2008

PROGRAMA SUBVENCIONADO POR:



asociación cántabra
de agentes de empleo
y desarrollo local



www.adelca.org



asociación cántabra
de agentes de empleo
y desarrollo local



Los profesionales de Desarrollo Local que han elaborado esta Guía son:

Nuria Abascal Castillo
Mariano Bahillo Martín
Pilar Busto Pozo
Rosalía Díaz Vega
Amaya Fernández Sanz
Ángel López Fernández
Marta Lozano Sáiz
Montserrat Martín Hernández
Consuelo Pedreguera Gento
Madona Ruiz Diez

Depósito Legal: SA-50-2008

Contacto: adelca@adelca.org o adelcacantabria@yahoo.es

www.adelca.org



2007-2013

Marco financiero de la Unión Europea, que define los objetivos y los medios presupuestarios con los que contará la Unión Europea para ese período, que debe concentrarse prioritariamente en los objetivos de competitividad y cohesión, desarrollo sostenible, ciudadanía europea y acción exterior de la Unión.

2010 (OBJETIVO ESTRATEGIA LISBOA)

Relanzamiento de la Estrategia de Lisboa (2005), ya que el balance intermedio de la Estrategia de Lisboa y, en particular, los resultados obtenidos en materia de empleo son desiguales.

ACUERDO SOBRE POLITICA SOCIAL

El Acuerdo Social es un documento anexo al Tratado de la Unión Europea. Firmado por catorce Estados miembros (el Reino Unido optó por no participar en el mismo), precisa los objetivos de la política social en el camino trazado por la Carta Social de 1989: fomento del empleo, mejora de las condiciones de vida y de trabajo, lucha contra las exclusiones, desarrollo de los recursos humanos, etc. Prevé, por otra parte, el procedimiento de aprobación de las medidas en materia social. Por último, confirma el reconocimiento del papel fundamental de los interlocutores sociales en el marco del diálogo social.

ADAPTABILIDAD

A través de la Estrategia Europea de Empleo se articula la coordinación de las políticas nacionales de empleo, que tiene como principal objetivo que los Estados miembros se comprometan sobre un conjunto de objetivos y metas comunes, en torno a cuatro pilares: la empleabilidad, el espíritu empresarial, la adaptabilidad y la igualdad de oportunidades. Las directrices en el pilar de adaptabilidad giran en torno a la modernización de la organización y la flexibilidad del trabajo y la elaboración de contratos adaptables a los distintos tipos de trabajo, el apoyo de la formación dentro de las empresas mediante la supresión de los obstáculos fiscales y la movilización de ayudas públicas para mejorar la competencia de la población activa, el aprendizaje permanente y el objetivo de adquisición de conocimientos sobre la sociedad de la información, la salud y la seguridad en el trabajo, la creación de puestos de trabajo viables y un funcionamiento eficaz del mercado laboral.

ADECUACION DE LA EDUCACIÓN Y FORMACIÓN

Aumentar y garantizar el atractivo, la apertura y el nivel de calidad de los sistemas de educación y formación, ampliando la oferta de oportunidades de educación y formación y garantizando vías de aprendizaje flexibles que permitan la movilidad de los estudiantes y las personas en formación.

ADELCA

Asociación Cántabra de Agentes de Empleo y Desarrollo Local. Constituida en noviembre de 2003, su ámbito profesional engloba a los trabajadores Agentes de Empleo y Desarrollo Local (AEDL), técnicos y responsables de estructuras de desarrollo local de las corporaciones locales de Cantabria y técnicos y directores



de las Unidades de Promoción y Desarrollo de Cantabria, que presten o hayan prestado sus servicios en el ámbito territorial de Cantabria y que se identifiquen con los fines de la Asociación.

ADHESIÓN A LA UE

Incorporación de un país a la UE. Para iniciar las negociaciones, el Consejo se pronuncia por unanimidad, previa consulta a la Comisión y dictamen favorable del Parlamento Europeo. Las condiciones de admisión, los posibles períodos transitorios y las adaptaciones requeridas por los Tratados en los que se fundamenta la Unión Europea son objeto de un acuerdo entre el país candidato y los Estados miembros. Para entrar en vigor, dicho acuerdo requiere la ratificación de todos los Estados contratantes con arreglo a su respectivo ordenamiento constitucional.

REGLAMENTO AECT

Reglamento (CE) nº 1082/2006 del Parlamento Europeo y del Consejo, de 5 de julio de 2006, sobre la Agrupación Europea de Cooperación Territorial (AECT) [Diario Oficial L 210 de 31.7.2006]. Habida cuenta de las dificultades encontradas por los Estados miembros en el ámbito de la cooperación transfronteriza, el presente Reglamento establece un nuevo instrumento de cooperación a escala comunitaria en el contexto de la reforma de la política regional para el período 2007-2013. Se trata de la Agrupación Europea de Cooperación Territorial (AECT), dotada de personalidad jurídica y aplicable a partir del 1 de enero de 2007.

ADL, AGENCIA DE DESARROLLO LOCAL

Son instrumentos que promueven las entidades locales (Ayuntamientos, Mancomunidades...) para resolver y aportar esfuerzos en favor de la formación y el empleo, así como para dinamizar la creación de actividad productiva y la promoción económica local. Para ello mueven y utilizan todos aquellos recursos endógenos con potencialidades de acción.

AGENCIA EUROPEA PARA LA SEGURIDAD Y SALUD EN EL TRABAJO

Los trabajadores y los empresarios deben sensibilizarse frente a los riesgos que corren y el modo de gestionarlos. No obstante, los organismos responsables de la seguridad y la salud en el trabajo de cada Estado miembro no pueden lograr tal fin por sí solos. La Agencia Europea para la Seguridad y la Salud en el Trabajo se creó con tal fin en 1996 y tiene su sede en Bilbao. Su misión consiste en lograr unos lugares de trabajo más seguros, saludables y productivos en Europa. Para ello recopila y comparte conocimiento e información con el fin de fomentar una cultura de la prevención. La Agencia es una organización tripartita, lo que significa que coopera con los gobiernos, los empresarios y los representantes de los trabajadores. Es un punto de referencia único en materia de información sobre SST y encarga, recopila y publica nuevas investigaciones científicas sobre riesgos en materia de SST.

AGENDA 2000



Programa de acción que fue aprobado por la Comisión Europea el 15 de julio de 1997. En ese documento se abordan todas las cuestiones que se le plantearán a la Unión Europea a principios del siglo XXI.

PAC, POLÍTICA AGRÍCOLA COMÚN

Tiene como objetivo garantizar a los agricultores un nivel de vida razonable, ofrecer a los consumidores alimentos de calidad a precios justos y preservar nuestro patrimonio rural.

AECT, AGRUPACIONES EUROPEAS DE COOPERACIÓN TERRITORIAL

Sirven como instrumento de cooperación a escala comunitaria para superar los obstáculos que dificultan la cooperación transfronteriza, ya que permiten que las agrupaciones cooperativas puedan poner en marcha proyectos de cooperación territorial cofinanciados por la Comunidad o llevar a cabo actividades de cooperación territorial por iniciativa de los Estados miembros.

AMPLIACIÓN

La Unión Europea agrupa actualmente a veintisiete Estados miembros. Desde los seis Estados miembros iniciales (Alemania, Bélgica, Francia, Italia, Luxemburgo y los Países Bajos), se han ido adhiriendo a la Unión veintiún países, que son los siguientes: en 1973 Dinamarca, Irlanda y el Reino Unido; en 1981 Grecia; en 1986 España y Portugal; en 1995 Austria, Finlandia y Suecia. En la quinta ampliación de 2004 y 2007 se adhirieron Chipre, Eslovaquia, Eslovenia, Estonia, Hungría, Letonia, Lituania, Malta, Polonia y República Checa; y por último, Bulgaria y Rumanía. La Antigua República Yugoslava de Macedonia, Croacia y Turquía tienen el estatuto de país candidato. Las negociaciones de adhesión con Croacia y Turquía se abrieron el 3 de octubre de 2005. Los países de los Balcanes Occidentales que han iniciado el proceso de estabilización y de asociación tienen el estatuto de países candidatos potenciales. Aparte de la antigua República yugoslava de Macedonia y de Croacia, que son países candidatos, también están en ese grupo Albania, Bosnia y Herzegovina, Montenegro y Serbia, incluido Kosovo, según la definición de la resolución 1244 del Consejo de Seguridad de las Naciones Unidas.

APRENDIZAJE DISCRECIONAL

La educación y, más generalmente, el capital humano, son factores determinantes de la productividad. Su función es crucial en una economía basada en el conocimiento. En varios estudios recientes se reconoce que una mano de obra cualificada es más capaz de crear, adoptar y aplicar nuevas tecnologías; por lo tanto, el capital humano influye en el progreso tecnológico. En un informe conjunto de la Comisión Europea sobre el empleo, se señala que para lograr el objetivo de más y mejores empleos, es imprescindible invertir de forma eficaz y racional en el capital humano, y avanzar de forma decisiva en materia de aprendizaje permanente. Para situar a la UE en la vanguardia de la tecnología mundial y aprovechar plenamente los frutos de la innovación, no sólo es necesaria una mayor inversión en educación superior sino que ésta vaya acompañada de formas



innovadoras y adaptables de organización del trabajo, de mejoras en los sistemas de formación permanente, que fomenten la adaptabilidad de los trabajadores y las empresas en un entorno de constante cambio. El modelo de flexibilidad interna avanzada o aprendizaje discrecional, combina unas exigencias más elevadas hacia los trabajadores en cuanto a sus responsabilidades y a actividades de resolución de problemas, con una mayor autonomía en el trabajo.

APRENDIZAJE PERMANENTE

Las oportunidades de enseñanza y formación profesional ofrecidas a un individuo a lo largo de su vida para permitirle adquirir, actualizar, y adaptar continuamente sus conocimientos, aptitudes y competencias. Oportunidades de que dispone la persona a lo largo de su vida para adquirir, actualizar y adaptar continuamente sus conocimientos, aptitudes y competencias profesionales.

ARMONIZACIÓN

"Coordinación de las políticas nacionales y las normas técnicas para que los productos y servicios puedan comercializarse libremente en la UE. Contrariamente a la creencia popular, esto no significa que todo sea igual, desde la curvatura de los pepinos al color de las zanahorias. A menudo significa simplemente que los países de la UE se reconocen mutuamente sus normas de seguridad aplicables a los productos. "

ATENCIÓN SANITARIA

"Con objeto de prevenir el riesgo de pobreza o exclusión social vinculado a la enfermedad, los accidentes, la discapacidad o los cuidados necesarios en la vejez, los Estados miembros proponen: ofrecer una asistencia sanitaria sobre la base de los principios de universalidad, equidad y solidaridad, y garantizar la accesibilidad financiera y física de los sistemas de asistencia a las personas discapacitadas; ofrecer cuidados adaptados a los mayores; promover dispositivos de cuidados paliativos y acompañamiento de los enfermos terminales; reducir las desigualdades regionales en la oferta de servicios de asistencia; desarrollar infraestructuras, en particular las hospitalarias, a través del apoyo de los fondos FEDER y de los fondos de cohesión. Además se esbozan cuatro retos globales para las políticas en los ámbitos de la protección social y la inclusión social y concretamente a nivel de asistencia sanitaria y cuidados de larga duración: en términos de eficacia y rendimiento, son necesarias una mayor coherencia y una mejor coordinación entre los diferentes tipos de cuidados sanitarios; en términos de acceso a la asistencia y de calidad, debería considerarse reforzar el papel de los médicos de familia; en materia de viabilidad financiera, se preconiza un mayor énfasis en las medidas que inciten a una utilización sostenible de los recursos y, por lo tanto, a un mayor uso de la competencia regulada. "

AYUDA TRANSITORIA (PHASING-OUT; PHASING-IN)

La nueva normativa prevé un régimen de ayuda transitoria en favor de las regiones que pudieron acogerse al Objetivo n°1 durante el período 1994-1999, pero que desde el año 2000 han dejado de reunir los requisitos. Este sistema de ayudas



decrecientes permite evitar la interrupción súbita del apoyo europeo y consolidar los logros alcanzados merced a las intervenciones estructurales del período precedente.

AYUDAS DE PREADHESIÓN

Apoya a los países candidatos a la adhesión a la Unión Europea para que cumplan los requisitos necesarios para la adhesión (criterios de Copenhague). La adaptación de sus instituciones y de sus normas para cumplir el acervo y poder hacer frente a sus obligaciones de Estado miembro exige inversiones importantes.

BCE, BANCO CENTRAL EUROPEO

Inaugurado el 30 de junio de 1998 en Frankfurt, el Banco Central Europeo se encarga de guiar la política monetaria en los trece países miembros de la zona del euro. Desde el 1 de enero de 1999, su principal cometido es mantener la estabilidad de los precios en la zona del euro y ejecutar la política monetaria europea definida por el Sistema Europeo de Bancos Centrales (SEBC).

BEI, BANCO EUROPEO DE INVERSIONES

El Banco Europeo de Inversiones, creado por el Tratado de Roma, es la institución financiera de la Unión Europea. Su misión consiste en contribuir a la cohesión económica, social y territorial mediante un desarrollo equilibrado del territorio comunitario.

BUENA PRACTICA

El concepto de “buena práctica” hace referencia a unos criterios de actuación que son considerados como óptimos para alcanzar unos determinados resultados. La buena práctica está formada por un conjunto de declaraciones que representan las prácticas deseables que se recomiendan en las Políticas de desarrollo local, empleo o del objeto de estudio que se esté abordando. El propósito final es que sirvan de ejemplo exitoso – modelo, o se implanten de modo generalizado (que sean transferibles), e incluso puedan producir una unificación en los criterios de intervención.

BÚSQUEDA DE EMPLEO

La búsqueda de empleo es el proceso que hemos de realizar para lograr la incorporación al mercado laboral o la mejora de la ocupación actual. Partiendo de un autoanálisis sobre la disponibilidad personal, profesional y geográfica, se establecerá un objetivo profesional y se darán los pasos necesarios para lograrlo. Actualmente existen numerosos recursos que facilitan esta búsqueda activa de empleo como son los orientadores laborales; además la búsqueda de empleo es una de las principales actividades de los Servicios Públicos de Empleo (SPE).

CALIDAD DE VIDA

La directriz integrada Nº 19, “Asegurar unos mercados de trabajo integradores, aumentar el atractivo del trabajo y hacer que el trabajo resulte remunerador para los solicitantes de empleo, entre ellos las personas desfavorecidas y las personas inactivas”, contempla medidas activas y preventivas del mercado de trabajo, como la definición temprana de las necesidades, la ayuda en la búsqueda de empleo, la



orientación y formación para lograr la inserción de las personas más alejadas del mercado laboral y contribuir a la cohesión social.

CALIDAD EN EL EMPLEO

Calidad en el empleo significa mejores puestos de trabajo y medios más equilibrados para conciliar la vida profesional con la vida privada. Todo ello va en beneficio de las personas, la economía y la sociedad. Para ello son necesarias mejores políticas de empleo, una remuneración equitativa y una organización del trabajo adaptada a las necesidades de las empresas y de las personas. La calidad se basa en altas cualificaciones, normas de trabajo equitativas y niveles correctos de salud y seguridad en el trabajo y pasa también por facilitar la movilidad profesional y geográfica.

CAPACITACIÓN

Proceso formativo aplicado de manera sistemática y organizada, con el fin de ampliar conocimientos, desarrollar destrezas y habilidades, y modificar actitudes. Acción destinada a desarrollar las aptitudes de las personas, con el propósito de prepararlas para desempeñar eficientemente una unidad de trabajo específica y personal.

CAPITAL HUMANO

Recursos Humanos, Personal al servicio de la empresa

CARTA COMUNITARIA DE DERECHOS FUNDAMENTALES DE LOS TRABAJADORES

La Carta de los derechos sociales fundamentales de los trabajadores, conocida como Carta Social, fue adoptada en 1989, en forma de una declaración, por parte de todos los Estados miembros con excepción del Reino Unido, que no la firmó hasta 1998. Se considera un instrumento político que contiene «obligaciones morales» destinadas a garantizar el respeto de determinados derechos sociales en los Estados miembros. Estos derechos se refieren sobre todo al mercado laboral, la formación profesional, la protección social, la igualdad de oportunidades y la salud y la seguridad en el trabajo. La Carta de los Derechos Fundamentales, proclamada en Niza el 7 de diciembre de 2000 e incorporada íntegramente en la Constitución Europea, retoma, entre otros, los derechos enunciados en la Carta Social.

CARTA DE LOS DERECHOS FUNDAMENTALES DE LA UNIÓN EUROPEA

A raíz del 50 aniversario de la Declaración Universal de los Derechos Humanos, en diciembre de 1998, el Consejo Europeo de Colonia del 3 y 4 de junio de 1999 decidió emprender la redacción de una Carta de Derechos Fundamentales para reunir los derechos fundamentales en vigor en la Unión en un único texto y darles mayor relevancia. La Carta de los Derechos Fundamentales de la UE fue proclamada solemnemente por el Consejo Europeo de Niza el 7 de diciembre de 2000. Está basada en los Tratados comunitarios, los convenios internacionales, incluidos el Convenio Europeo de Derechos Humanos de 1950 y la Carta Social Europea de 1989, las tradiciones constitucionales comunes de los Estados



miembros y en las declaraciones del Parlamento Europeo. La redacción del proyecto de carta se encomendó a un foro especial, una Convención, compuesta por 62 miembros, entre ellos representantes de las instituciones europeas y de los gobiernos de los Estados miembros. La Carta define, en sus 54 artículos agrupados en siete capítulos, los derechos fundamentales en lo tocante a dignidad, libertad, igualdad, solidaridad, ciudadanía y justicia.

CATÁLOGO MODULAR DE FORMACIÓN PROFESIONAL

Conjunto de módulos formativos asociados a las diferentes unidades de competencia de las cualificaciones profesionales. Proporciona un referente común para la integración de las ofertas de formación profesional que permita la capitalización y el fomento del aprendizaje a lo largo de la vida. (R.D.1128/2003)

CATÁLOGO NACIONAL DE CUALIFICACIONES PROFESIONALES

Instrumento que ordena las cualificaciones profesionales, susceptibles de reconocimiento y acreditación, identificadas en el sistema productivo en función de las competencias apropiadas para el ejercicio profesional. Incluye el contenido de la formación profesional asociada a cada cualificación, de acuerdo con una estructura de módulos formativos articulados en un catálogo modular de formación profesional. Su finalidad es facilitar el carácter integrado de la formación profesional y su adecuación al mercado laboral, la formación a lo largo de la vida, la movilidad de los trabajadores y la unidad del mercado laboral. Su ámbito de aplicación es todo el territorio nacional.

CENTROS DE REFERENCIA NACIONAL

(Pendiente de su aprobación normativa) Centros Públicos que realizan acciones de innovación y experimentación en materia de Formación Profesional, especializados en los diferentes sectores productivos a través de las correspondientes Familias Profesionales. Asimismo realizan acciones formativas dirigidas a toda la población especialmente a trabajadores, empresarios y formadores.

CERTIFICACIÓN DE EXCELENCIA

En la década de los 80, y ante el hecho de que la Calidad se convirtiese en el aspecto más competitivo en muchos mercados, se constituye (1988) la Fundación Europea para la Gestión de la Calidad (E.F.Q.M.), con el fin de reforzar la posición de las empresas europeas en el mercado mundial impulsando en ellas la calidad como factor estratégico clave para lograr una ventaja competitiva global.

CERTIFICADOS DE PROFESIONALIDAD

La idea básica del Modelo de Excelencia es proporcionar a las organizaciones una herramienta de mejora de su sistema de gestión.

CICLO DE VIDA

A partir de la aplicación del modelo de excelencia (EFQM) o de otros sistemas de calidad total, se puede optar a la Certificación de la excelencia empresarial a través de estándares como por ejemplo la ISO 9001:2000 (Sistema gestión calidad), ISO 14001:04 (Gestión Ambiental), OHSAS18001:99 (Gestión PRL),...

CIUDADANÍA ACTIVA



Disposición más activa de los ciudadanos en los diferentes ámbitos de la vida social. Concepto que define al ciudadano como agente de influencia política y no como mero espectador de unos procesos sociales y políticos en los que no tienen capacidad de intervenir en los que el Estado tiene todo el protagonismo.

CIUDADANIA EUROPEA

Fue instituida por el Tratado de la Unión Europea (TUE), que se firmó en Maastricht en 1992. La ciudadanía de la Unión está supeditada a la nacionalidad de uno de los Estados miembros. Así pues, será ciudadano de la Unión toda persona que ostente la nacionalidad de un Estado miembro

CODIGO DE CONDUCTA

Documento redactado voluntariamente por una entidad en el que se exponen una serie de principios que se compromete unilateralmente a seguir.

COFINANCIACIÓN

Participación en la financiación de un proyecto o actividad.

COHESIÓN ECONÓMICA Y SOCIAL

La "cohesión económica y social" constituye una expresión de la solidaridad entre los Estados miembros y las regiones de la Unión Europea. Favorece el desarrollo equilibrado del territorio comunitario, la reducción de las diferencias estructurales entre las regiones de la Unión y la verdadera igualdad de oportunidades entre las personas. Se materializa a través de diversas intervenciones financieras, en particular las de los Fondos Estructurales y el Fondo de Cohesión. Cada tres años la Comisión Europea presenta un informe sobre los avances realizados en la consecución de la cohesión económica y social y el modo en que han contribuido a ello las políticas comunitarias. La política regional de la Unión Europea constituye la segunda partida presupuestaria más importante de la Unión Europea, con una dotación de 348 000 millones de euros (precios de 2006) para el período 2007-2013. Para el período 2007-2013, la cohesión económica y social se concentrará más en los principales problemas de desarrollo en materia de crecimiento económico y empleo, sin dejar de respaldar a las regiones que no hayan completado aún su proceso de convergencia real.

COMISIÓN EUROPEA

Institución colegiada y políticamente independiente, la Comisión Europea representa y defiende el interés general de la Unión Europea. En virtud de su derecho de iniciativa casi exclusivo en materia legislativa, se considera que la Comisión es el motor de la integración europea. En el marco de las políticas comunitarias prepara y ejecuta también los actos legislativos adoptados por el Consejo y el Parlamento Europeo. La Comisión tiene, por otra parte, poderes de ejecución, gestión y control. Se encarga de la programación y aplicación de las políticas comunes, ejecuta el presupuesto y administra los programas comunitarios. Como «guardiana de los Tratados» vela asimismo por la correcta aplicación de la legislación europea. Es el Consejo, de acuerdo con los Estados miembros, el que nombra a la Comisión por mayoría cualificada y por un periodo de cinco años.



CARIT, COMITÉ DE ALTOS RESPONSABLES DE LA INSPECCIÓN DE TRABAJO

Creado por una Decisión de la Comisión el 12 de julio de 1995, está compuesto por representantes de las inspecciones de trabajo de los Estados miembros. Su tarea consiste en presentar dictámenes a la Comisión, a petición de ésta, o por iniciativa propia, en relación con todos los problemas relativos a la aplicación por los Estados miembros de la legislación comunitaria en materia de salud y seguridad en el trabajo y proponer cualquier iniciativa que estime oportuna a fin de favorecer la aplicación efectiva y equivalente del Derecho comunitario en materia de salud y seguridad en el trabajo, gracias fundamentalmente a una cooperación más estrecha entre los sistemas nacionales de inspección del trabajo.

CCSS, COMITÉ CONSULTIVO DE SEGURIDAD Y SALUD EN EL TRABAJO

Reformulado por Decisión del Consejo el 22 de julio de 2003, se encarga de asistir a la Comisión en la preparación, aplicación y evaluación de toda iniciativa relativa a la seguridad y la salud en el trabajo.

COMITÉ DE LAS REGIONES

El Comité de las Regiones, que fue creado en 1992 en el Tratado de Maastricht y entró en funcionamiento en 1994, es un órgano consultivo que permite a los entes territoriales hacer oír su voz en el proceso decisorio de la Unión Europea. Está integrado por un máximo de 350 representantes de las comunidades locales y regionales, nombrados para un período de cuatro años por el Consejo

CPS, COMITÉ DE PROTECCIÓN SOCIAL

Creado a través de una Decisión de la Comisión, el 4 de octubre de 2004, el Comité de Protección Social se crea para promover la cooperación sobre políticas de protección social entre los Estados miembros y la Comisión.

COMITÉ ECONÓMICO Y SOCIAL

Fue creado, como órgano consultivo, por el Tratado constitutivo de la Comunidad Económica Europea en 1957 con el fin de representar los intereses de los distintos grupos económicos y sociales. Cuenta con 344 miembros, representantes de los diferentes sectores de la vida económica y social. El Consejo decide por mayoría cualificada el nombramiento de los miembros por cuatro años renovables.

COMPETENCIA PROFESIONAL

Las competencias profesionales definen el ejercicio eficaz de las capacidades que permiten el desempeño de una ocupación, respecto a los niveles requeridos en el empleo. "Es algo más que el conocimiento técnico que hace referencia al saber y al saber-hacer". El concepto de competencia engloba no sólo las capacidades requeridas para el ejercicio de una actividad profesional, sino también un conjunto de comportamientos, facultad de análisis, toma de decisiones, transmisión de información, etc., considerados necesarios para el pleno desempeño de la ocupación

COMPETENCIAS COMUNITARIAS



competencias que los Estados miembros atribuyen a la Unión Europea (UE) en determinados ámbitos. De acuerdo con el sistema de atribución, existen tres tipos de competencias: competencias explícitas (claramente indicadas en los correspondientes artículos de los Tratados), competencias implícitas (competencias análogas a las explícitas pero para celebrar, según los distintos ámbitos de actuación, acuerdos con terceros países (principio del paralelismo entre las competencias internas y externas) y competencias subsidiarias (cuando no existe competencia explícita o implícita para lograr algún objetivo del Tratado relacionado con el mercado único, el artículo 308 del Tratado constitutivo de la Comunidad Europea permite al Consejo adoptar por unanimidad las medidas que considere oportunas).

COMPETITIVIDAD

Una economía competitiva es una economía que tiene un crecimiento elevado y sostenido de la productividad. Habida cuenta de que la estrategia de Lisboa fijó como objetivo hacer de Europa la economía basada en el conocimiento más competitivo y dinámico del mundo, la competitividad se ha convertido en una de las prioridades políticas de la Unión Europea. En efecto, una industria europea competitiva es indispensable para alcanzar los objetivos económicos, sociales y medioambientales de la Comunidad, y de esa forma garantizar una mejora de la calidad de vida de los ciudadanos europeos. Los esfuerzos de competitividad de la Unión también están dirigidos a adaptar la economía europea a los cambios estructurales, a la deslocalización de actividades industriales hacia países emergentes, a la reasignación del empleo y de los recursos hacia nuevos sectores industriales y al riesgo de un proceso de desindustrialización. La competitividad de la Unión viene determinada por el crecimiento de la productividad, de modo que depende de los resultados y del futuro de la industria europea, en particular de su capacidad de llevar a cabo ajustes estructurales. Para ser competitiva, la Unión Europea debe ser más eficaz en términos de investigación e innovación, de tecnologías de la información y la comunicación, de espíritu empresarial, de competencia, y de educación y formación. Para apoyar la acción de la Unión Europea en materia de competitividad, es indispensable efectuar un análisis económico horizontal combinado con un minucioso estudio de los distintos sectores.

CONCILIACIÓN DE LA VIDA LABORAL Y FAMILIAR

Aunque los problemas derivados de las dificultades de conciliación recaen de forma mayoritaria y casi exclusiva sobre las mujeres, creando una situación de discriminación para el colectivo femenino, la conciliación no es un tema de mujeres, sino que constituye una problemática de carácter social que ha de ser resuelta por el conjunto de la sociedad. Es muy importante que la adopción de medidas y prácticas sobre conciliación se realice teniendo presente en todo momento este enfoque, porque de lo contrario seguiremos reproduciendo los roles sexistas que mantienen las responsabilidades familiares como una tarea propia y exclusiva de las mujeres.



CONSEJO EUROPEO

Se llama Consejo Europeo a las reuniones regulares de los Jefes de Estado o de Gobierno de los Estados miembros de la Unión Europea. Su papel consiste en dar a la Unión Europea los impulsos necesarios para su desarrollo y definir sus orientaciones políticas generales (artículo 4 del Tratado de la Unión Europea). No ejerce función legislativa alguna, y no es una institución. El Consejo Europeo se reúne al menos dos veces al año (en la práctica, dos veces por presidencia) y el Presidente de la Comisión Europea es miembro de derecho. Puede convocarse un Consejo extraordinario cada vez que sea necesario. Está presidido por el Estado miembro que ejerce durante seis meses la presidencia de la Unión Europea. Las decisiones se adoptan por consenso, tras negociaciones entre los Estados miembros iniciadas antes de la cumbre. El resultado de los trabajos del Consejo Europeo se recoge en conclusiones que se publican tras la reunión. Instituido por el comunicado final de la cumbre de París de diciembre de 1974, se reunió por primera vez en 1975. Todas las reuniones del Consejo Europeo se celebran en Bruselas desde que la Unión tiene al menos dieciocho miembros (mayo de 2004).

CONSEJO DE EDUCACIÓN, JUVENTUD Y CULTURA DE LA UE

El Consejo de Educación, Juventud y Cultura de la UE convoca a los Ministros de Educación, Cultura, Juventud y Comunicación de los distintos estados miembros. Se reúne unas tres o cuatro veces al año. Decide principalmente por mayoría cualificada (salvo en el ámbito de la cultura, en que lo hace por unanimidad) y en codecisión con el Parlamento Europeo.

CONSEJO DE ESSEN

Celebrado en 1994 pretendió la prosecución y reforzamiento de la estrategia del Libro Blanco para consolidar el crecimiento, desarrollar la competitividad de la economía europea así como mejorar la calidad del medio ambiente en la Unión Europea y, ante un desempleo todavía intolerablemente elevado, creación de más puestos de trabajo para las personas.

CONSEJO DE LA UE

El Consejo de la Unión Europea («Consejo de Ministros» o «Consejo») es la principal instancia decisoria de la Unión Europea. Se reúne a nivel de los ministros de los Estados miembros y es por consiguiente la institución de representación de los Estados miembros. Su sede está en Bruselas, pero puede reunirse en Luxemburgo. Cada país de la Unión Europea ejerce la Presidencia del Consejo, por rotación. El Consejo ejerce, junto con el Parlamento, las funciones legislativas y presupuestarias. Constituye, por otra parte, la institución principal para tomar decisiones. También es titular del poder ejecutivo, que delega generalmente en la Comisión.

CONSTITUCIÓN EUROPEA

En su reunión de Laeken, en diciembre de 2001, el Consejo Europeo convoca la Convención Europea, con objeto de reformar en profundidad la Unión, para hacerla más eficaz, transparente, comprensible y próxima a los ciudadanos europeos. El



fruto de sus trabajos fue un Proyecto de Tratado Constitucional por el que se establece una Constitución para Europa. Este Tratado Constitucional pretendía sustituir todos los tratados acumulados desde hace 50 años, excepto el Tratado Euratom (la UE se basa en los Tratados Constitutivos, Tratados de Roma, y los Tratados y Actas que los modifican -Bruselas, Maastricht, Ámsterdam, Niza y Tratados de Adhesión- que fijan sus normas de funcionamiento y actuación). El documento, resultado de un largo proceso de integración marcado por la profundización continuada en la integración y por las sucesivas ampliaciones de la Unión, reemplazaría dichos tratados y sería similar a la constitución de un país. Sin embargo para entrar en vigor debía ser ratificado por todos los Estados miembros con arreglo a sus respectivas normas constitucionales, bien mediante ratificación parlamentaria, bien mediante referéndum. El texto preveía que el proceso de ratificación duraría dos años y que entraría en vigor, a más tardar, el 1 de noviembre de 2006, pero ante las dificultades de ratificación producidas en varios estados miembros, los jefes de Estado o de Gobierno decidieron iniciar un «período de reflexión» sobre el futuro de Europa. Este período de reflexión se dio por finalizado bajo la Presidencia alemana del Consejo de la Unión Europea en el primer semestre de 2007, cuando se elabora la propuesta conocida como "Tratado de Reforma para la Unión Europea".

CONTRATO DE TRABAJO

Es el acuerdo entre empresario y trabajador por el que éste se obliga a prestar determinados servicios por cuenta del empresario y bajo su dirección a cambio de una retribución. ¿Quién tiene capacidad para contratar? Las personas mayores de edad (18 años), los menores de 18 años legalmente emancipados, las personas mayores de 16 años y menores de 18 (si viven de forma independiente con el consentimiento expreso o tácito de sus padres o tutores y/o si tienen autorización de los padres o de quién los tenga a su cargo.) y los extranjeros de acuerdo con la legislación que les sea aplicable.

CONVALIDACIÓN DE COMPETENCIAS

La competencia se define como el conjunto de conocimientos y capacidades que permiten el ejercicio de la actividad profesional conforme a las exigencias de la producción y del empleo. La competencia de una persona abarca la gama completa de sus conocimientos y sus capacidades en el ámbito personal, profesional o académico, adquiridas por diferentes vías y en todos los niveles.

CONVERGENCIA ECONÓMICA

El Catálogo Nacional de Cualificaciones Profesionales (CNCP) permite adecuar la formación profesional a las demandas del sistema productivo, integrar los distintos sistemas de formación de los profesionales y acreditar las competencias que tienen las personas aunque no tengan una formación o un título oficial.

CONVERGENCIA ECONÓMICA CON LA UE

Este Catálogo Nacional de Cualificaciones Profesionales es un referente para evaluar y acreditar (convalidar) las competencias profesionales adquiridas por la



experiencia laboral o la formación. Tiene validez en todo el país y promueve la integración de las diversas formas de adquirir formación profesional. Asimismo, facilita la homogeneización de la formación y la acreditación profesional en la Unión Europea, lo que favorece el libre movimiento de trabajadores en estos países.

CONVERGENCIA ECONÓMICA CON LOS PAÍSES DE LA OCDE

Ídem. referida a las economías de mercado y su dinámica relativa en términos de crecimiento.

CONVERGENCIA DE LOS PAÍSES DEL TERCER MUNDO

Referida al atraso relativo y a los desequilibrios entre los países en la dinámica de globalización y pautas del crecimiento económico mundial.

COOPERACIÓN TRANSFRONTERIZA

Cooperación entre entidades territoriales a ambos lados de las fronteras. Impulsado desde hace décadas por el Consejo de Europa, el objetivo es la mayor participación de las colectividades territoriales en la marcha de Europa, la revalorización y el desarrollo de las regiones fronterizas, y la búsqueda de una mayor cooperación entre todas las entidades territoriales en materias como el desarrollo regional, urbano y rural, la protección del medio ambiente o la mejora de las infraestructuras.

COSTES LABORALES NO SALARIALES

Comprende todas las remuneraciones, tanto en metálico como en especie, realizadas a los trabajadores por la prestación profesional de sus servicios laborales por cuenta ajena, ya retribuyan el trabajo efectivo, cualquiera que sea la forma de remuneración, o los periodos de descanso computables como de trabajo. El Coste Salarial incluye por tanto el salario base, complementos salariales, pagos por horas extraordinarias, pagos extraordinarios y pagos atrasados. Todos estos componentes se recogen en términos brutos, es decir, antes de practicar retenciones o pagos a la Seguridad Social por cuenta del trabajador.

CUALIFICACIÓN PROFESIONAL

El conjunto de competencias profesionales con significación para el empleo que pueden ser adquiridas mediante formación modular u otros tipos de formación, así como a través de la experiencia laboral. El Catálogo Nacional de Cualificaciones Profesionales (CNCP) es el instrumento del Sistema Nacional de las Cualificaciones y Formación Profesional (SNCFP) que ordena las cualificaciones profesionales susceptibles de reconocimiento y acreditación, identificadas en el sistema productivo en función de las competencias apropiadas para el ejercicio profesional. El instrumento técnico, que apoya al Consejo General de Formación Profesional para alcanzar los objetivos del Sistema Nacional de Cualificaciones y Formación Profesional es el Instituto Nacional de las Cualificaciones, INCUAL. El Centro Europeo para el Desarrollo de la Formación Profesional (Cedefop) es el centro de referencia de la Unión Europea para la formación profesional.

CULTURA DE EMPRESA



Cultura organizacional o estructura informal de la empresa. Es decir, todo aquello que ocurre en la empresa y que no se puede explicar con otros elementos formales de la planificación. Engloba fenómenos tales como la coordinación espontánea entre departamentos, la delegación de facultades puntuales que no estaban explícitamente y que sin embargo se seguían por tradición o costumbre, etc.

DEFENSOR DEL PUEBLO EUROPEO

Fue creado por el Tratado de la Unión Europea (Maastricht, 1992) para mejorar la administración y aumentar la transparencia administrativa de las instituciones europeas.

DEPENDENCIA

según el Libro Blanco de la Dependencia elaborado por el Ministerio de Trabajo y Asuntos Sociales de España, el Consejo de Europa, la define como "la necesidad de ayuda o asistencia importante para las actividades de la vida cotidiana", o, más concretamente, como "un estado en el que se encuentran las personas que, por razones ligadas a la falta o la pérdida de autonomía física, psíquica o intelectual, tienen necesidad de asistencia o ayudas importantes a fin de realizar los actos corrientes de la vida diaria y, de modo particular, los referentes al cuidado personal".

DERECHOS FUNDAMENTALES

Un importante paso en el proceso de concretar el modelo social de Europa es la firma de la Carta de los Derechos Fundamentales de la Unión Europea que los Presidentes del Parlamento, del Consejo y de la comisión firmaron y proclamaron el 7 de diciembre de 2000 en el Consejo de Niza. En esta Carta se recoge en único texto el conjunto de derechos civiles, políticos, económicos y sociales de los ciudadanos europeos y de todas las personas que viven en el territorio de la Unión. Se basa esencialmente en los derechos y libertades fundamentales reconocidas en el Convenio Europeo por la Protección de los Derechos Humanos, las tradicionales constitucionales de los Estados miembros de la UE, la Carta Social Europea y la Carta Comunitaria de los Derechos Sociales Fundamentales de los Trabajadores. Estos derechos fundamentales se agrupan en seis grandes conceptos: Dignidad, Libertad, Igualdad, Solidaridad, Ciudadanía y Justicia.

DESARROLLO SOSTENIBLE

"I. Según las Naciones Unidas El desarrollo sostenible puede ser definido como "un desarrollo que satisfaga las necesidades del presente sin poner en peligro la capacidad de las generaciones futuras para atender sus propias necesidades". Esta definición fue empleada por primera vez en 1987 en la Comisión Mundial del Medio Ambiente de la ONU, creada en 1983. II. Según la Unión Europea, el desarrollo sostenible es un tipo de desarrollo que responde a las necesidades del presente sin poner en peligro la capacidad de las generaciones futuras de responder a las suyas, lo que significa, en otras palabras, procurar que el crecimiento actual no ponga en riesgo las posibilidades de crecimiento de las



generaciones futuras. El desarrollo sostenible consta de tres vertientes, la económica, la social y la medioambiental, que deben abordarse políticamente de forma equilibrada. El principio de integración de la dimensión medioambiental en las políticas europeas con repercusiones en el medio ambiente complementa, entre otras cosas, la estrategia en favor del desarrollo sostenible, adoptada en 2001 y revisada en 2005. "

DESARROLLO RURAL

"A raíz de la creación del Fondo Europeo Agrícola de Desarrollo Rural (FEADER) y de la designación del FEGA como organismo encargado de su aplicación armonizada en España, se ha constituido este Grupo que, bajo la presidencia del Subdirector General de Sectores Especiales, lo integran representantes de todas las Comunidades Autónomas y de la Dirección General de Desarrollo Rural del Departamento. Su misión es la de coordinar la aplicación armonizada de las medidas que se aplican a través de los Programas de Desarrollo Rural, desde el punto de vista de su financiación, estableciendo procedimientos comunes de control y analizando los resultados de dichos controles, con vistas a su mejora y eficiencia. "

DESARROLLO LOCAL SOSTENIBLE

El término desarrollo sostenible se aplica al desarrollo socio-económico y generalmente suele definirse como la satisfacción de las necesidades de las generaciones presentes sin comprometer las posibilidades de las del futuro para atender sus propias necesidades. El término desarrollo local sostenible acentúa el protagonismo real de las instituciones y personas locales para actuar en su entorno inmediato y mejorar así las condiciones y calidad de vida de éste.

DESEMPLEO

No todo el que no trabaja se considera desempleado. Para ser considerado desempleado es necesario satisfacer las siguientes condiciones: ser miembro de la fuerza de trabajo (es decir, tener edad para trabajar y deseo de trabajar), estar sin trabajo pero estar disponible para trabajar de inmediato y haber tomado medidas concretas durante las últimas fechas para buscar un empleo asalariado o un empleo autónomo.

DESLOCALIZACIÓN

Movimiento que realizan algunas empresas, generalmente multinacionales, que trasladan sus centros de trabajo en países desarrollados a países con menores costos para ellos, generalmente del Tercer Mundo. La deslocalización es uno de los problemas y oportunidades causados por la globalización económica. Las causas de este proceso suelen ser la búsqueda de: menor coste de la mano de obra, legislaciones menos estrictas con la protección del medio ambiente, y la lucha contra la contaminación, inutilización de tierras, etc... y condiciones de trabajo más flexibles, que permitan menos seguridad en el trabajo, mayor jornada laboral, etc. Las consecuencias de la deslocalización pueden ser: aumento del paro en el país de origen, creación de empleo de baja calidad en el país de destino,



contaminación y destrucción del medio ambiente, al carecer el país de destino de controles ambientales o de sensibilidad para evaluar los daños apropiadamente, lo que puede causar sequías, desertificación, etc... efecto dominó en la competencia, reducción de la calidad del producto final, al ser realizado por personal menos cualificado o en peores condiciones laborales. ..

DISCRIMINACIÓN MÚLTIPLE

Con el término discriminación múltiple se está haciendo referencia a la necesidad de cruzar diversos factores de discriminación como la edad y discapacidad, o discapacidad y género, para identificar mejor las condiciones de discriminación que están viviendo colectivos determinados con el fin de diseñar de forma más adecuada las políticas de igualdad y de evaluar su efectividad. La discriminación múltiple podrá ser bien directa, bien indirecta, aunque más frecuente esta última.

DIRECTRICES ESTRATÉGICAS COMUNITARIAS 2007-2013

Contribuyen a la realización de otras prioridades comunitarias, principalmente las que se desprenden de la estrategia de Lisboa y las de las líneas directrices integradas para el crecimiento y el empleo. Se refieren principalmente a las inversiones, el empleo, el conocimiento y la innovación, la cohesión territorial y la cooperación.

DIRECTRICES PARA EL CRECIMIENTO Y EL EMPLEO (2005-2008)

La Comisión presenta ocho directrices para mejorar el empleo en la Unión Europea. Concentra los esfuerzos en las políticas destinadas a alcanzar el pleno empleo, sobre todo mediante la mejora de la integración de las personas desfavorecidas, una mayor inversión en recursos humanos, la adaptación de los sistemas de educación y formación, y la promoción de la flexibilidad combinada con la seguridad del empleo.

DISCAPACIDAD

Cualquier restricción o impedimento de la capacidad de realizar una actividad en la forma o dentro del margen que se considera normal para el ser humano. La discapacidad se caracteriza por excesos o insuficiencias en el desempeño de una actividad rutinaria normal, los cuales pueden ser temporales o permanentes, reversibles o surgir como consecuencia directa de la deficiencia o como una respuesta del propio individuo, sobre todo la psicológica, a deficiencias físicas, sensoriales o de otro tipo

DISCRIMINACIÓN SOCIAL

Trato de inferioridad a una persona o colectividad por motivos raciales, religiosos, sociales, políticos, económicos, culturales, biopsicológicos, de edad, etc. Actitud y disposición de ánimo que tiende a dar un trato de inferioridad a una persona o colectividad por motivos raciales, religiosos, sociales, políticos, económicos, culturales, biopsicológicos, de edad, etc. La discriminación es un producto social, resultado del aprendizaje de determinadas pautas vigentes en el medio sociocultural.

DUMPING SOCIAL



I. Consiste en la consecución de bajos precios por algunos productores gracias a que se favorecen de una legislación laboral poco exigente. II. Vender en el mercado internacional a un precio inferior que el mercado nacional; cuando un monopolista cobra un menor precio a los compradores extranjeros que a los compradores nacionales o domésticos por un bien igual o comparable. Esta práctica es aparentemente perjudicial para una empresa, pues podría obtenerse mayor beneficio vendiendo el producto en el mercado nacional. Sin embargo, el dumping provoca que las empresas del país extranjero que fabrican ese mismo producto no puedan competir con el precio y calidad de los bienes importados, y a largo plazo quiebren. De esta manera la empresa exportadora se hace con el mercado de ese producto en el país. El dumping social altera el régimen de precios y permite además al país importador obtener precios más ventajosos que los del país que exporta. Los países más interesados en resolver el dumping social son los países desarrollados, ya que con esto pierden partes enteras de su aparato industrial.

E-LEARNING

Aprendizaje asistido por tecnologías de la información. El e-Learning fomenta el uso intensivo de las TIC facilitando la creación, adopción y distribución de contenidos, así como la adaptación del ritmo de aprendizaje y la disponibilidad de las herramientas de aprendizaje independientemente de límites horarios o geográficos. Permitiendo al alumno intercambiar opiniones y aportes a través de las Tecnologías de Información y Comunicación.

ECONOMÍA BASADA EN EL CONOCIMIENTO

A finales del siglo XX, dos grandes cambios empezaron a transformar la economía y la vida cotidiana de todas las regiones del mundo, incluida Europa: el nacimiento de una economía global y la revolución tecnológica que supuso la irrupción de las nuevas tecnologías de la información y la comunicación, con el fenómeno Internet a la cabeza. En el año 2000, los responsables políticos de la Unión Europea, plenamente conscientes de que era preciso modernizar en profundidad la economía europea si se quería competir con los Estados Unidos y otros grandes actores de la economía mundial, se marcan como objetivo convertir su economía, antes de 2010, en "la economía basada en el conocimiento más competitiva y dinámica del mundo, capaz de crecer de manera sostenible con más y mejores empleos y con mayor cohesión social". Entendiendo Sociedad del Conocimiento como aquella sociedad capaz de generar, apropiarse y utilizar el conocimiento para atender las necesidades de su desarrollo, convirtiendo la creación y transferencia del mismo en la herramienta clave de su futuro.

EDUCACIÓN

El proceso de vinculación y concienciación cultural, moral y conductual. Así, a través de la educación, las nuevas generaciones asimilan y aprenden los conocimientos, normas de conducta, modos de ser y formas de ver el mundo de generaciones anteriores, creando además otros nuevos. Proceso de socialización formal de los individuos de una sociedad. La Educación se comparte entre las



personas por medio de nuestras ideas, cultura, conocimientos, etc. respetando siempre a los demás. Esta no siempre se da en el aula. Existen tres tipos de Educación: la formal, no formal e informal.

EDUCACIÓN NO FORMAL E INFORMAL

La educación no formal, según la define Jaume Trilla Bernet, refiere a todas aquellas instituciones, ámbitos y actividades de educación que, no siendo escolares, han sido creados expresamente para satisfacer determinados objetivos

EFEECTO ESTADÍSTICO DE LA AMPLIACIÓN

Territorios de la Unión que queden excluidos del Fondo de Cohesión como consecuencia de los procesos de ampliación, afectados por desventajas naturales y demográficas.

EFEECTO MULTIPLICADOR

Conjunto de incrementos que se producen en la renta nacional de un sistema económico, a consecuencia de un incremento externo en el consumo, la inversión o el gasto público.

EMPLEABILIDAD

Es el nivel de competitividad de un trabajador dentro de la empresa o en el mercado de trabajo. No sólo se refiere a la adecuación de sus conocimientos y aptitudes, sino también a los incentivos y las oportunidades ofrecidos a los ciudadanos para que busquen un empleo. Capacidad de la persona para encontrar empleo, conservarlo y ponerse al día y mejorar sus competencias profesionales. Competencias y cualificaciones transferibles que refuerzan la capacidad de las personas para aprovechar las oportunidades de educación y formación con miras a encontrar y conservar un trabajo decente, progresar en la empresa, cambiar de empleo y adaptarse a la evolución de la tecnología y de las condiciones del mercado de trabajo.

EMPLEO

Es la realización de un trabajo bajo una relación contractual entre la persona que realiza las funciones y tareas del puesto y la empresa que contrata a dicha persona.

EPSCO, EMPLEO, POLÍTICA SOCIAL, SALUD Y CONSUMIDORES

La Comunidad Europea tiene por misión mejorar el nivel y la calidad de vida de los ciudadanos, en particular mediante empleos de alta calidad y un alto nivel de protección social y protección de la salud, y velar por los intereses de los consumidores, garantizando al mismo tiempo la igualdad de oportunidades para todos los ciudadanos. El Consejo de Empleo, Política Social, Sanidad y Consumidores (EPSCO) convoca unas cuatro veces al año a los Ministros competentes para el empleo, la protección social, la protección de los consumidores, la sanidad y la igualdad de oportunidades. En estos ámbitos, el Consejo decide generalmente por mayoría cualificada y en codecisión con el Parlamento Europeo (salvo en el ámbito de la seguridad social, donde decide por unanimidad). Adopta normas europeas orientadas a armonizar o coordinar las



legislaciones nacionales relativas, en particular, a las condiciones de trabajo (salud y seguridad de los trabajadores, seguridad social, participación de los trabajadores en la vida de la empresa), el refuerzo de las políticas nacionales de prevención de las enfermedades y de lucha contra las enfermedades más graves y ampliamente difundidas en el ámbito sanitario y la protección de los derechos de los consumidores. Dado que las políticas de empleo y de protección social siguen siendo competencia de los Estados miembros, la contribución de la Comunidad se limitará a establecer objetivos comunes a todos los Estados miembros, analizar las medidas adoptadas a nivel nacional y adoptar recomendaciones dirigidas a los Estados miembros. En el seno del Consejo, los Estados miembros pueden dialogar entre ellos, en particular en los Comités de Empleo y Protección Social, intercambiar información y compartir los resultados de sus experiencias nacionales.

EMPRESA INNOVADORA

La empresa innovadora es aquella que gestiona su proceso de innovación de forma sistemática. La gestión de la innovación es una disciplina que debe aprenderse y practicarse. La definición y posterior desarrollo de un plan de innovación, en el que se incluyen los proyectos concretos a realizar, requiere nuevas capacidades y habilidades de gestión por parte de los directivos, incluidos los de más alto nivel, y no sólo de aquellos con responsabilidades técnicas. Precisamente aquello que caracteriza a una empresa innovadora es hacer de la innovación un hecho cotidiano y no un conjunto de acciones puntuales inconexas.

POLÍTICA ENERGÉTICA DE LA UE

Retos de la política energética de la UE: Sostenibilidad, Garantía de Suministro y Competitividad • Objetivo Estratégico: Limitar el cambio climático a +2°C para 2020 • Para lo cual: – Compromiso unilateral: reducción mínima del 20% GEI en 2020 – Negociaciones internacionales para reducción de 30% emisiones GEI (gases de efecto invernadero) en países desarrollados en 2020 – Reducción de emisiones mundiales de GEI hasta un 50% en 2050 (60-80% en países industrializados).

ENERGÍA RENOVABLE

Se denomina energía renovable a la energía que se obtiene de fuentes naturales virtualmente inagotables, unas por la inmensa cantidad de energía que contienen, y otras porque son capaces de regenerarse por medios naturales.

ENVEJECIMIENTO ACTIVO

El término envejecimiento activo fue adoptado por la OMS a finales de los años 90, con la intención de transmitir “un mensaje más completo que el de envejecimiento saludable” y reconocer los factores que, junto a la atención sanitaria, afectan de una manera importante al proceso del envejecimiento de las personas y de las poblaciones. Se basa, en el reconocimiento de los derechos humanos de las personas mayores y en los principios de las Naciones Unidas de independencia, participación, dignidad, asistencia y realización de los deseos personales. El envejecimiento activo se aplica tanto a las personas individualmente, como a los grupos de población. Es un camino a recorrer, cuya meta final está en conseguir



que cada ser, realice su potencial de bienestar físico, social e intelectual, a lo largo de toda su vida y por lo tanto, pueda participar en la sociedad, de acuerdo con sus necesidades, deseos y capacidades.

ESTADO DE BIENESTAR

Se trata de un proceso en el cual se han abandonado en la práctica algunos elementos de la teoría liberal del Estado. En efecto, el estado ha dejado de ser "no intervencionista" y se ha considerado que era responsabilidad suya conseguir una situación de pleno empleo, un sistema de seguridad social que cubriera la totalidad de la población y la generalización de un alto nivel de consumo y la garantía de un nivel de vida mínimo incluso para los más desfavorecidos. Este tipo de Estado asumía la obligación de suministrar asistencia y apoyo a aquellos que sufrieran necesidades y reconocía formalmente el papel de los sindicatos en la negociación colectiva y en la formación de los planes públicos.

ESTADOS MIEMBROS

Los países que forman en la actualidad el territorio de la Unión Europea son: Alemania, Austria, Bélgica, Bulgaria, Chipre, Dinamarca, Eslovaquia, Eslovenia, España, Estonia, Finlandia, Francia, Grecia, Hungría, Irlanda, Italia, Letonia, Lituania, Luxemburgo, Malta, Países Bajos, Polonia, Portugal, Reino Unido, República Checa, Rumanía y Suecia.

ESTRATEGIA RENOVADA POR EL CRECIMIENTO Y EL EMPLEO

El balance intermedio de la Estrategia de Lisboa ha señalado que los resultados obtenidos, en el mejor de los casos, son desiguales. Por ello, y por los retos que plantea la ampliación, el Consejo Europeo decide relanzar la Estrategia de Lisboa por medio de una asociación para el crecimiento y el empleo. El objetivo de dicha asociación sigue girando en torno al desarrollo sostenible. No obstante, para conseguirlo, Europa debe concentrarse en un número más limitado de prioridades. Efectivamente, la consecución de un crecimiento más intenso y sostenible y la creación de más puestos de trabajo y de mejor calidad. Los nuevos lemas se tornan más generales y superan la política de empleo: Hacer de Europa un lugar más atractivo para invertir y trabajar, El conocimiento y la innovación en favor del crecimiento y Más y mejores puestos de trabajo, son los retos a los que se emplea ahora la Unión de los 25.

EEE, ESTRATEGIA DE EUROPA POR EL EMPLEO

A raíz de la introducción, mediante el Tratado de Ámsterdam, de un nuevo título VIII sobre el empleo en el Tratado constitutivo de la Comunidad Europea, la coordinación de las políticas de empleo de los Estados miembros ha pasado a ser una prioridad comunitaria. Sobre la base de estas nuevas disposiciones, el Consejo Europeo de Luxemburgo puso en marcha, en noviembre de 1997, la Estrategia Europea de Empleo, conocida también como «proceso de Luxemburgo». La EEE constituye un programa anual de planificación, seguimiento, examen y ajuste de las políticas de los Estados miembros con objeto de coordinar los instrumentos que éstos utilizan para combatir el desempleo. La Estrategia se articula en torno a



cuatro instrumentos: las directrices de empleo, los planes nacionales de acción para el empleo (PNA), el informe conjunto sobre el empleo y las recomendaciones. En 2005, se revisó la estrategia de Lisboa dando lugar a la Estrategia Renovada por el crecimiento y el empleo

ESTRATEGIA DE LISBOA

Durante el Consejo Europeo de Lisboa (marzo de 2000), los Jefes de Estado y de Gobierno pusieron en marcha una estrategia denominada «de Lisboa» con el fin de hacer de la Unión Europea la economía más competitiva del mundo y alcanzar el pleno empleo antes de 2010. Desarrollada en varios Consejos Europeos posteriores al de Lisboa, esta estrategia se basa en tres pilares: un pilar económico (que debe preparar la transición hacia una economía competitiva, dinámica y basada en el conocimiento), un pilar social (que debe permitir modernizar el modelo social europeo gracias a la inversión en los recursos humanos y a la lucha contra la exclusión social, facilitando el paso a la economía del conocimiento) y un pilar medioambiental (añadido en el Consejo Europeo de Gotemburgo de junio de 2001, que llama la atención sobre el hecho de que el crecimiento económico debe ir disociado de la utilización de los recursos naturales).

ESTRATEGIA DE LISBOA REVISADA

"La Estrategia europea de empleo revisada se apoya en cuatro instrumentos: las orientaciones integradas para el crecimiento y el empleo (que, en adelante, se presentarán conjuntamente con las directrices para las políticas macroeconómicas y microeconómicas de la Unión por un período de tres años); los programas nacionales de reforma, por país; el informe anual de la Comisión sobre el crecimiento y el empleo en el que se examinan los 25 nuevos programas nacionales de reforma presentados por los Estados miembros; las posibles recomendaciones que adopte el Consejo. Las directrices integradas para el crecimiento y el empleo servirán de base para el programa comunitario de Lisboa y los programas nacionales de acción. "

UE-25

El 1 de marzo de 2004 se presentó el hito histórico y sin precedentes en el desarrollo de Europa. Al integrar a 10 países de la Europa Central y Oriental y de la cuenca Mediterránea, la, la UE aglutina en la actualidad a 25 estados miembros que comparten los valores de libertad, democracia, estado de derecho y respeto de los derechos humanos. Esta ampliación constituye un logro único, significa unidad en la diversidad y compromiso de promover la prosperidad de nuestro continente a través de la paz, seguridad, la solidaridad y la estabilidad para todos los ciudadanos

EUROSTAT

Oficina estadística de la Comisión europea. El EUROSTAT produce datos sobre la Unión Europea y promueve la armonización de los métodos estadísticos de los estados miembros. Dos de sus papeles particularmente importantes son la producción de datos macro-económicos que apoyan las decisiones del Banco



Central Europeo en su política monetaria para el euro, y sus datos regionales y clasificación (NUTS) que orientan las políticas estructurales de la Unión Europea.

EXCLUSIÓN SOCIAL

La Unión Europea define la exclusión como "la imposibilidad de gozar de los derechos sociales sin ayuda, en la imagen desvalorizada de sí mismo y de la capacidad personal de hacer frente a las obligaciones propias, en el riesgo de verse relegado de forma duradera al estatus de persona asistida y en la estigmatización que todo ello conlleva para las personas y, en las ciudades, para los barrios en que residen". Noción más amplia y dinámica que considera la exclusión como una falta de participación tanto en lo económico como en lo político, lo cultural y lo social. La exclusión social se trata por tanto de una acumulación de problemas.

FSE

Fondo Estructural instaurado en 1958, financia principalmente actividades de formación para favorecer la inserción profesional de los desempleados y de los sectores más desfavorecidos de la población.

FCT, FORMACIÓN EN CENTROS DE TRABAJO

Módulo profesional obligatorio existente en todos los ciclos, tanto de Grado Medio como de Grado Superior de la Formación Profesional Específica, que ha de realizarse en empresas o entidades.

FEDER

Fondo Estructural, ahora mismo el más importante; desde 1975 concede ayudas para la construcción de infraestructuras y la realización de inversiones productivas capaces de generar empleo, sobre todo en beneficio de las empresas.

FEOGA

Fondo Europeo de Orientación y Garantía Agrícola. Contribuye al desarrollo y al ajuste estructural de las regiones menos desarrolladas mejorando la eficacia de las estructuras de producción, transformación y comercialización de los productos agropecuarios y silvícolas, así como al desarrollo de las zonas rurales.

FLEXIBILIDAD

En resumen lo que la empresa consigue a través de la flexibilidad del trabajo y del empleo es traspasar la incertidumbre proveniente del factor trabajo al propio trabajador. Incertidumbre que se convierte en grave e impregna aspectos importantes de la vida cotidiana cuando dicha flexibilidad es del empleo. Pero esa incertidumbre no conlleva mayor autonomía -como si uno viviera más arriesgadamente, pero más auténticamente- sino que implica bastante disponibilidad material, aunque no siempre mental, para la empresa. Pero hay un aspecto aún más importante de la flexibilidad que realmente se está imponiendo: que no se trata de la flexibilidad de quienes tienen una determinada situación jurídica, es decir, un contrato temporal o a tiempo parcial o trabajan sin contrato (sumergidos), algo que podríamos llamar precariedad objetiva. Ya no se trata sólo de quienes tienen un trabajo precario objetivamente, sino que la precariedad



amenaza a muchos, porque son muchos los que podrían ser flexibilizados. Y justamente este peligro es lo que pone a mayor disposición de sus empresas a muchos trabajadores formalmente estables, con las consecuencias no deseadas que ello puede tener en la vida cotidiana.

FLEXISEGURIDAD

Más allá del dilema entre flexibilidad laboral y seguridad de los trabajadores, este concepto recoge la preocupación por armonizar formas de trabajo flexibles con garantías de protección social. La flexiseguridad aparece como un nuevo término clave en el debate sobre el futuro de los mercados laborales europeos y en el desarrollo de políticas sociales. Se refiere al intento de compatibilizar altos niveles de flexibilidad laboral con altos niveles de seguridad. Dicho de otra forma, la flexiseguridad propone no tener que elegir entre flexibilidad o seguridad, sino intentar armonizar formas de trabajo flexibles con garantías de protección social como el acceso a la formación profesional. Por ejemplo, si los trabajadores renuncian a un aumento salarial durante un tiempo, se les recompensa con flexibilidad interna: formación constante de los trabajadores —que les asegura una futura reinserción laboral—, reducción de las horas de trabajo —que favorece la gestión del tiempo y la conciliación laboral-familiar—... Es decir, gracias a su capacidad de adaptación, los trabajadores reciben más protección social o seguridad a cambio de que acepten medidas de flexibilidad que también beneficien a la empresa.

FONDO DE COHESIÓN

Para acelerar la convergencia económica, social y territorial, la Unión Europea creó un Fondo de Cohesión en 1994 destinado a aquellos países cuyo PIB medio per cápita es inferior al 90 % de la media comunitaria. La finalidad del Fondo de Cohesión consiste en financiar proyectos de infraestructuras relacionados con el medio ambiente y los transportes

FONDO DE SOLIDARIDAD

Instrumento creado para hacer frente de manera rápida, eficaz y flexible a situaciones de urgencia que se utiliza principalmente en los casos de catástrofes naturales que tengan repercusiones graves en las condiciones de vida, el medio natural o la economía de una o varias regiones de un Estado miembro o un país candidato a la adhesión.

FONDO EUROPEO DE AJUSTE A LA GLOBALIZACIÓN

"En funcionamiento desde el 1 de enero de 2007, está destinado a ofrecer ayuda adicional a los trabajadores despedidos como consecuencia de importantes cambios estructurales en las pautas del comercio mundial y a asistirles en sus esfuerzos de reciclaje y búsqueda de empleo. En el marco del FEAG, se destinarán 500 millones de euros al año para apoyar la reinserción y el reciclaje profesionales de los trabajadores para los que existe un vínculo claro entre el despido y la globalización. "

FONDO EUROPEO PARA EL DESARROLLO RURAL



En el período de programación 2000-2006, la ayuda al desarrollo rural se integró en una única estrategia global, aunque dividida en dos programas: uno sometido a los reglamentos de los Fondos Estructurales y el otro a los reglamentos del Feoga-Garantía. Para el nuevo período de programación 2007-2013 se estableció un único fondo de apoyo al desarrollo rural: el Fondo Europeo Agrícola de Desarrollo Rural (FEADER). Este instrumento único de financiación de la política de desarrollo rural inició su andadura el 1 de enero de 2007.

FONDOS ESTRUCTURALES

Instrumentos financieros de la política regional de la Unión Europea (UE), encaminada a reducir las diferencias de desarrollo entre las regiones y los Estados miembros. Los Fondos contribuyen así plenamente al objetivo de cohesión económica, social y territorial.

FORMACIÓN PROFESIONAL

Todos aquellos estudios y aprendizajes encaminados a la inserción, reinserción y actualización laboral, cuyo objetivo principal es aumentar y adecuar el conocimiento y habilidades de los actuales y futuros trabajadores a lo largo de toda la vida.

FORMACIÓN PROFESIONAL OCUPACIONAL

Es la formación apoyada en actuaciones públicas o privadas, cuyo objetivo inmediato es la incorporación a un puesto de trabajo o el mantenimiento en el mismo.

FRONTERAS EXTERIORES

El concepto de frontera exterior de la Unión Europea surge como consecuencia de la desaparición de las fronteras interiores entre sus Estados miembros. Así, la frontera se convierte en única para todo el espacio geopolítico de la Unión. Una vez que una persona o una mercancía traspasan esa frontera exterior, tendrá plena libertad para moverse de un país a otro dentro del espacio comunitario.

GLOBALIZACIÓN

"Globalización o Mundialización es un término moderno usado para describir los cambios en las sociedades y la economía mundial que resultan en un incremento sustancial del comercio cultural (aunque según algunos autores y el movimiento antiglobalización, la competitividad en un único modelo de mercado tiende a suprimir las realidades culturales de menor poder). El término fue utilizado por primera vez, por Theodore Levitt en *The Globalization of Markets* para describir las transformaciones que venía sufriendo la economía internacional desde mediados de la década de los 60. Toni Comín define este proceso como «un proceso fundamentalmente económico que consiste en la creciente integración de las distintas economías nacionales en un único mercado capitalista mundial». La globalización es el proceso por el cual la creciente comunicación e interdependencia entre los distintos países del mundo unifica mercados, sociedades y culturas, a través de una serie de transformaciones sociales, económicas y políticas que les dan un carácter global. Así, los modos de



producción y de movimientos de capital se configuran a escala planetaria, mientras los gobiernos van perdiendo atribuciones ante lo que se ha denominado la «sociedad en red». En este marco se registra un gran incremento del comercio internacional y las inversiones, debido a la caída de las barreras arancelarias y la interdependencia de las naciones. En los ámbitos económicos empresariales, el término se utiliza para referirse casi exclusivamente a los efectos mundiales del comercio internacional y los flujos de capital, y particularmente a los efectos de la liberalización y desregulación del comercio y las inversiones, lo que a su vez suele denominarse como «libre comercio» (en inglés: free trade). Etimológicamente, ciertos autores consideran más adecuado en español el término mundialización, galicismo derivado de la palabra francesa mondialisation, en lugar de globalización, anglicismo procedente del inglés globalization, puesto que en español «global» no equivale a «mundial», como sí ocurre en inglés. Sin embargo, el Diccionario de la Real Academia Española registra la entrada «globalización», entendida como la «tendencia de los mercados y de las empresas a extenderse, alcanzando una dimensión mundial que sobrepasa las fronteras nacionales» (DRAE 2006, 23ª edición), mientras que la entrada «mundialización» no está en el Diccionario, aunque están planeando incluirla "

GOBERNANZA

Arte o manera de gobernar que se propone como objeto el logro de un desarrollo económico, social e institucional duradero, promoviendo un sano equilibrio entre el Estado, la sociedad civil y el mercado de la economía.

GRUPO EUROPEO DE EMPLEO

El Consejo Europeo invitó a la Comisión a establecer un Grupo Europeo de Empleo, presidido por D. Wim Kok, para llevar a cabo un examen independiente y detallado de los retos políticos clave relacionados con el empleo y para determinar medidas prácticas de reforma que puedan tener el mayor efecto directo e inmediato posible en la capacidad de los Estados miembros para aplicar la estrategia europea de empleo revisada y para alcanzar sus finalidades y objetivos. Este Grupo se crea sin perjuicio de las disposiciones del Tratado relativas al empleo; y está integrado por un número limitado de expertos altamente cualificados, capaces de reflejar los pareceres de todos los interlocutores sociales.

IGUALDAD DE OPORTUNIDADES

El principio de igualdad de trato entre mujeres y hombres supone la ausencia de toda discriminación, directa o indirecta, por razón de sexo, y, especialmente, las derivadas de la maternidad, la asunción de obligaciones familiares y el estado civil

INCLUSIÓN SOCIAL

La inclusión social es un proceso que asegura que aquellas personas en riesgo de pobreza y de exclusión social aumentan las oportunidades y los recursos necesarios para participar completamente en la vida económica, social y cultural, así como gozar de unas condiciones de vida y de bienestar que se consideran normales en la sociedad en la que viven. La inclusión social asegura que se tenga



mayor participación en la toma de decisiones que afecta a sus vidas y el acceso a sus derechos fundamentales.

INDICADOR DE POBREZA

El indicador usualmente considerado como el que marca el “umbral” de riesgo de pobreza es de tipo estadístico y está elaborado a partir de la distribución de los ingresos medianos, tomando como base el hogar, y una vez establecida la escala de equivalencia. Se parte de un indicador económico, pero ningún estudio ni análisis se reduce a él. Cada vez se considera más relevante el estudio de las “condiciones de vida” de los que se encuentran bajo ese umbral, a partir de una serie de características básicas de tipo social y demográfico, y también personal y relacional. Hoy ya es criterio consensuado en la UE estimar como “umbral de riesgo de pobreza” a la población con ingresos inferiores al 60% de los ingresos medianos de la población. Ese umbral es un indicador de “riesgo”. ¿Por qué se denomina así? Porque la pobreza no es una situación estática, sino que tiene un carácter procesual y, como tal, cambiante. Por lo que el umbral representa la línea de riesgo en torno a la que un sector de población puede sufrir situaciones de carencias y privaciones.

INDICADORES DEL COMITÉ DE EMPLEO

En términos generales, un indicador de empleo es un índice de medición que relaciona información sobre el mercado de trabajo y permite conocer, analizar y realizar comparaciones entre distintos ámbitos territoriales en un momento concreto y de manera fiable. Los indicadores europeos de empleo pretenden evaluar los progresos en torno a los tres objetivos básicos que establece la Comisión Europea: el pleno empleo, calidad y productividad laboral y cohesión social. Estos indicadores son propuestos por el Comité de Empleo de la Comisión Europea, que trabaja sobre la selección y el desarrollo de los indicadores requeridos para supervisar las directrices de empleo acordadas anualmente. La tarea principal de este Comité incluye el desarrollo, revisión y mejora de los indicadores teniendo presentes los posibles cambios que se produzcan en las fuentes estadísticas y las nuevas prioridades de política de empleo. Los indicadores de empleo se clasifican en dos grupos. El primer grupo recoge los indicadores clave que miden el progreso en relación con los objetivos definidos en las Directrices de Empleo. El segundo grupo, por su parte, incluye los indicadores de contexto que apoyan el análisis de los Proyectos de Acción Nacionales sobre el empleo según la perspectiva y funcionamiento de la política nacional. En la actualidad, según el documento de la última actualización de la Dirección General de Empleo y Asuntos Sociales de la Comisión Europea aprobado por el Comité de Empleo en julio de 2004, los indicadores en vigor para la supervisión de las directrices de empleo son 40 indicadores clave y 26 indicadores de contexto.

INDICADORES LAEKEN

Fue en el Consejo de la UE celebrado esta ciudad en el año 2001 en el que se determinaron y se fijaron las bases para una mayor coordinación de las políticas de desigualdad y exclusión social. Tras Laeken se encomendó a los países de la



Unión que elaboraran los Planes Nacionales de Inclusión Social. A su vez, fueron definidos una serie de indicadores básicos para el seguimiento de la evolución de la reducción de la exclusión social y la pobreza. De esta forma se utilizaba una herramienta común y homogénea en todos los estados miembros. Los Indicadores de Laeken son construcciones estadísticas establecidas para poder realizar un diagnóstico de la realidad social y una evaluación de políticas. Se desarrollan por subgrupos: en el nivel 1 o indicadores primarios se encuentran aquellos que definen las principales dimensiones de la exclusión social; nivel 2 o indicadores secundarios que refuerzan a los primarios; y los de nivel 3 que agrupan las singularidades de cada país.

INFORME WIN KOK

Documento promovido por la comisión Europea presentado en el mes de noviembre de 2.004 y que reflejaba la opinión de un grupo de expertos de alto nivel, presididos por Win Kok, sobre el progreso realizado en el desarrollo de la estrategia de Lisboa. Incluye recomendaciones y acciones para el relanzamiento de la Estrategia de Lisboa. El título original de este documento, conocido por “Informe Win Kok”, es “Afrontando el reto. La Estrategia de Lisboa para el Crecimiento y el Empleo”. Este documento sirve como base de la reformulación de la Estrategia Europea por el Empleo y su contenido revisa el grado de cumplimiento de la labor de los estados miembros y de la UE respecto a los objetivos determinados en Lisboa.

INMIGRACIÓN

I. Acción y efecto de migrar (RAE); II. En la actualidad, el principal reto respecto al fenómeno de la inmigración es su integración en sociedad española y europea. La integración es concebida por la UE como “un proceso bidireccional y dinámico de ajuste mutuo por parte de todos los inmigrantes y residentes de los Estados miembros”, para continuar afirmando que “la integración implica el respeto de los valores básicos de la Unión Europea.” Esta formulación encierra tres ideas clave: en primer lugar, que la integración, más que un estado de cosas en un momento determinado, es un proceso social dinámico, prolongado en el tiempo, que tiene que ser continuamente reproducido y renovado; en segundo lugar, que la integración requiere un esfuerzo mutuo o bidireccional de adaptación a la nueva realidad, tanto por parte de la población inmigrada, como de la sociedad receptora; y en tercer lugar, que el marco dentro del cual ha de producirse este esfuerzo mutuo está delimitado por los valores básicos de la Unión Europea. Dentro del contexto del Plan Estratégico de Ciudadanía e Integración se afirma que las migraciones constituyen un fenómeno social complejo por sus causas y sus consecuencias, por sus orígenes y sus destinos, y por los desafíos que plantean tanto a las sociedades de donde proceden los inmigrantes como a aquellas donde se asientan. Con mayor o menor intensidad según los momentos históricos, en todas las sociedades se han producido movimientos migratorios, interiores y exteriores. En el ámbito del mercado de trabajo y la Seguridad Social, hay que destacar que los inmigrantes que llegan a España tienen una tasa de actividad



veinte puntos superior a la de la población española y desempeñan funciones de gran importancia social y económica. Además, la incorporación de inmigrantes al mercado de trabajo se ha demostrado compatible y complementaria con la mejora del nivel del empleo de los españoles, que tienen hoy una tasa de paro inferior a la media comunitaria y que es la más baja desde hace dos décadas. Una consecuencia de esta presencia notable de personas inmigrantes en el mercado de trabajo ha sido su contribución a la Seguridad Social, donde, en 2006, representaban prácticamente el 10 por ciento de los cotizantes. Otras consecuencias son la importante contribución que los inmigrantes están haciendo al crecimiento económico que se registra en España en los últimos años y su consolidación como contribuyentes fiscales. Otro punto importante es la feminización de la inmigración, que plantea retos específicos a las políticas de integración de los inmigrantes que deben abordarse desde la perspectiva de género, tanto por los problemas específicos que sufren las mujeres inmigrantes como por el importante papel que desempeñan en los procesos de integración social. Para terminar se concluye que toda políticas de empleo debe actuar y tener en cuenta otras especialmente relevantes como las políticas de inmigración, inclusión social e integración de colectivos, entre ellos los inmigrantes. Por tanto, se impone un enfoque transversal de las políticas activas de empleo y el trabajo conjunto de personal técnico y político destinado al empleo y a los servicios sociales.

INNOVACIÓN

El manual de Frascati (OCDE, 1992) indica que la innovación es la transformación de una idea en un producto vendible nuevo o mejorado o en un proceso operativo en la industria y en el comercio o en nuevo método de servicio social. Es decir, que una idea, una invención o un descubrimiento se transforma en una innovación en el instante en que se encuentra una utilidad al hallazgo. Podemos hablar de tres grandes tipos de innovación, si bien la primera de ellas es la de mayor peso debido a los efectos económicos que produce: innovación tecnológica (comprende los cambios introducidos en los productos y en los procesos), innovación social (la que comprende los cambios introducidos en los productos y en los procesos) e innovación en los métodos de gestión (que es la que reúne las innovaciones que no se pueden incluir en las dos anteriores categorías). La Unión Europea considera a la investigación y la innovación como fuentes de creación de empleo, prosperidad y calidad de vida, de forma que mantener e incrementar los grados de competitividad y aprovechar la ciencia y la tecnología para potenciar el crecimiento económico, la creación de empleo, la calidad de vida y la resolución de los retos sociales, como la pobreza, la salud y la degradación del medio ambiente, sea en la actualidad unos de sus objetivos prioritarios.

INSERCIÓN PROFESIONAL

Acción de incorporar a una persona, a través de un puesto de trabajo, en el mercado laboral.

INSERCIÓN SOCIAL



Ser parte de la sociedad significa tener capacidad para influir y disposición para participar en el entorno social con el objetivo de mejorar la propia calidad y la de su comunidad. Significa el disfrute de los derechos sociales y oportunidades vitales fundamentales, en definitiva, tener posibilidad del ejercicio del derecho de ciudadanía. Inserción es un estado definido por la cantidad y calidad de participación de la persona en su entorno en general. Las acciones para estimular la incorporación tienen que ver con facilitar a las personas aquello que les es imprescindible para ser parte de la vida colectiva y en posibilitar que puedan aportar algo al resto de la sociedad. Estas acciones tienen también que ir orientadas a hacer posible que la comunidad contribuya a ello. Tienen que ver con el trabajo y la negociación para que todas las personas o grupos puedan construirse un lugar en la comunidad, realizando funciones que son valoradas y aceptadas.

ICANE, INSTITUTO CANTABRO DE ESTADÍSTICA

El Instituto Cántabro de Estadística (ICANE) es el organismo público de Cantabria que se encarga de la producción y la difusión de estadísticas sobre todos los aspectos de la sociedad y la economía de Cantabria. Dependiente de la Consejería de Economía y Hacienda del Gobierno de Cantabria su fecha de creación legal data de 1998, aunque su puesta en marcha no se produjo hasta el año 2004. El ICANE es un servicio público independiente que utiliza herramientas, procedimientos y conocimientos técnicos adecuados y pretende difundir estadísticas que sean coherentes internamente a lo largo del tiempo, comparables entre comunidades autónomas y países y que en definitiva, reflejen la realidad económica y social de Cantabria de forma precisa y fiable.

INE, INSTITUTO NACIONAL DE ESTADÍSTICA DE ESPAÑA

La Ley de 31 de diciembre de 1945 (en el BOE del 3 de enero de 1946) crea el Instituto Nacional de Estadística, que tiene como misión la elaboración y perfeccionamiento de las estadísticas demográficas, económicas y sociales ya existentes, la creación de otras nuevas y la coordinación con los servicios estadísticos de las áreas provinciales y municipales. El Instituto Nacional de Estadística se organiza en Servicios Centrales, Delegaciones provinciales y Delegaciones en los Ministerios. El 9 de mayo de 1989 se promulga la Ley de la Función Estadística Pública que hace del Instituto Nacional de Estadística un organismo autónomo potenciando las nuevas tecnologías estadísticas, la coordinación con las Comunidades Autónomas, la elaboración del Plan Estadístico Nacional y las relaciones con la Unión Europea en materia estadística.

INTEGRACIÓN SOCIAL DE INMIGRANTES

Los Estados miembros tienen una larga tradición de inmigración que, en general, ha contribuido de forma positiva al crecimiento económico y la adaptabilidad del mercado laboral. En el transcurso de los últimos diez años, se ha producido una eclosión del fenómeno migratorio con una diversificación de la tipología de los inmigrantes, de los modelos migratorios y de la combinación país de origen-país de acogida. Tal y como se recoge en los "Principios básicos comunes para las



políticas de integración de los inmigrantes en la Unión Europea” aprobados por el Consejo de la Unión Europea y los representantes de los Gobiernos de los Estados miembros el 19 de noviembre de 2004, se define la integración como “un proceso bidireccional y dinámico de ajuste mutuo por parte de todos los inmigrantes y residentes de los Estados miembros”, definición que implica que la inmigración, en el contexto de la UE, requiere de un esfuerzo mutuo y bidireccional de adaptación a la nueva realidad, tanto por parte de la población inmigrada, como de la sociedad receptora. En el Informe Lambrinidis, un informe de iniciativa aprobado por el Parlamento Europeo, se proponen medidas concretas a la Comisión y los Estados miembros para fomentar la integración de los inmigrantes de la UE. Entre ellas, la creación del "Fondo Europeo para la Integración de Nacionales de Terceros Países" (que sustituye al INTI, anterior iniciativa de apoyo a proyectos piloto de integración de nacionales de terceros países durante el período 2003-2006) tiene como objetivo apoyar los esfuerzos de los Estados miembros para hacer posible que nacionales de terceros países con diversos orígenes económicos, sociales, culturales, religiosos, lingüísticos y étnicos reúnan las condiciones de residencia y facilitar la integración de estos en las sociedades europeas.

INTERLOCUTOR SOCIAL

Entidad que representa a un colectivo beneficiario de políticas y actuaciones sociales. Esta figura toma una especial relevancia cuando se habla de políticas activas de empleo, ya que históricamente los sindicatos mayoritarios y la patronal empresarial son los que participan en los Acuerdos de Concertación Social y en la negociación, desarrollo y evaluación de normativa específica como los convenios colectivos de diversos sectores de la economía. Las instituciones públicas, ya sean europeas, estatales o regionales; necesitan la figura del interlocutor social porque así pueden emprender iniciativas sabiendo la opinión de los representantes de trabajadores, empresarios y de otros colectivos específicos sobre los que se va a actuar. Existen diversos mecanismos en toda la UE, caso del Comité de las Regiones, que articulan este sistema democrático de participación, aunque es normal que los procesos de negociación no alcancen acuerdos y se llegue a situaciones de reivindicación social como en el caso de las huelgas. Partiendo de la necesidad de la administración pública de poder llegar a todos los colectivos sobre los que se quiere actuar, los interlocutores sociales son, a su vez, entidades que ejecutan una gran diversidad de políticas activas de empleo, como es el caso de la formación o la orientación laboral. Partiendo de una financiación pública, entidades sin ánimo de lucro dependientes de sindicatos y patronal, ejecutan estas acciones que de otra forma no pudieran ser realizadas por la propia administración.

INVERSIÓN EN CAPITAL HUMANO

Capital Humano es el aumento en la productividad alcanzada con mejoras en las capacidades de los trabajadores. Estas capacidades realzadas se adquieren con el entrenamiento, la formación y la experiencia. En las Directrices para las Políticas de Empleo (2005 – 2008), para incrementar la inversión en capital humano mejorando la educación y las cualificaciones, la Comisión propone "Ampliar y



mejorar la inversión en capital humano" (directriz integrada nº 23), mediante: - acciones de educación y formación integradoras que faciliten de manera significativa el acceso a la formación profesional inicial, a la enseñanza secundaria y a la enseñanza superior, incluido el aprendizaje profesional y la formación empresarial; - reducción significativa del número de alumnos que abandonan la escuela prematuramente; - estrategias eficaces de aprendizaje permanente accesibles a todos en las escuelas, empresas, autoridades públicas y hogares conforme a los acuerdos europeos, incluidos incentivos adecuados y mecanismos de reparto de costes, con vistas a mejorar la participación en la formación continua y en el lugar de trabajo a lo largo de toda la vida, especialmente para los trabajadores poco cualificados y de mayor edad.

I+D+I, INVESTIGACIÓN, DESARROLLO E INNOVACIÓN

La sociedad del conocimiento se fundamenta en el llamado triángulo del conocimiento compuesto por: educación, I+D, e Innovación. Partiendo de que la ciencia y la tecnología constituyen los motores de desarrollo y competitividad de las regiones más avanzadas, es preciso estimular los tres ejes que sostienen a las sociedades más creativas: el talento, la tolerancia y la tecnología. El proceso de I+D+i (investigación, desarrollo e innovación) es fundamental para lograr incrementar la competitividad, aspecto esencial dentro de las actuaciones que plantea a la Unión Europea en la reformulación de la Estrategia Europea de Lisboa.

ISPA

Instrumento Estructural de Preadhesión, que se ocupaba de prestar apoyo a inversiones a gran escala en medio ambiente y transporte de los procesos de adhesión de los países candidatos; era responsabilidad de la Dirección General de Política Regional. En 2007 ha sido sustituido por el IPA que agrupa todas las ayudas de preadhesión en un único instrumento más específico que consta de cinco componentes: ayuda a la transición y desarrollo institucional, cooperación transfronteriza, desarrollo regional; desarrollo de los recursos humanos y desarrollo rural. La UE aporta ayuda financiera con fines específicos a los países candidatos y a los candidatos potenciales, además de ayuda limitada a los nuevos Estados miembros, con el fin de apoyar sus esfuerzos de reforma política, económica e institucional.

ITINERARIO DE INSERCIÓN LABORAL

Un itinerario (del latín itinere, camino, recorrido) es una metáfora para designar el proceso vital y profesional que deberá seguir la persona demandante de empleo o el que se plantee su desarrollo profesional (o de carrera). El itinerario se debe diseñar en función de las carencias puntuales del individuo. El recorrido depende del lugar de partida y de hacia dónde queramos ir. La detección de carencias por parte del orientador y su aceptación por parte del sujeto resultan vitales para la consecución del objetivo.

ITINERARIO FORMATIVO



Es el conjunto de módulos formativos/profesionales correspondientes a una ocupación que, secuenciados y ordenados pedagógicamente, capacitan para el desempeño de la misma.

JUBILACIÓN FLEXIBLE

Una de las maneras de incrementar el nivel de empleo de los trabajadores de más edad es facilitar sistemas de jubilación flexible y gradual, así como reforzar los incentivos para que se prolongue de la vida laboral. Esta recomendación fue determinada por la Comisión Europea en el informe conjunto de evaluación del Plan Nacional de Inclusión Social (PNAI) en la que se establece como una de las claves el incremento de los niveles de empleo de la población madura y de la relación directa entre el mantenimiento del actual sistema de pensiones y de la prolongación de vida laboral.

LEXNET

Programa Informático de las oficinas jurídicas de la UE.

LIBRO BLANCO

Los Libros Blancos publicados por la Comisión son documentos que contienen propuestas de acción comunitaria en un campo específico. A veces constituyen una continuación de los Libros Verdes, cuyo objetivo es iniciar un proceso de consultas a escala europea. Cuando un Libro Blanco es acogido favorablemente por el Consejo, puede dar lugar, llegado el caso, a un programa de acción de la Unión en ese ámbito en cuestión. Se pueden citar como ejemplo los Libros Blancos sobre la realización del mercado interior (1985), sobre «crecimiento, competitividad y empleo» (1993), o también sobre la gobernanza europea (2001). Más recientemente, los Libros Blancos sobre los servicios de interés general (2004) y sobre una política europea de comunicación (2006) también han marcado la evolución de las políticas comunitarias.

LIBRO BLANCO DE DELORS

En el Libro Blanco de Delors, Crecimiento, competitividad y empleo. Retos y pistas para el siglo XXI, se identifican los problemas estructurales y las dificultades macroeconómicas de los años noventa, poniendo de manifiesto la necesidad de una respuesta coordinada a escala europea, e iniciando el camino en la búsqueda de nuevas estrategias para combatir el desempleo en la Unión Europea. Se señalan por primera vez sugerencias, como el ir al encuentro de las nuevas necesidades que los cambios acontecidos en nuestra sociedad han generado, para hacer frente al desempleo, poniendo el acento especialmente en el paro juvenil. Así, se definen diecisiete ámbitos de fuentes de empleo o nuevos yacimientos de empleo.

LIBRO VERDE

Los Libros Verdes son documentos publicados por la Comisión Europea cuyo objetivo es estimular una reflexión a nivel europeo sobre un tema concreto. Los Libros Verdes invitan a las partes interesadas (organismos y particulares) a participar en un proceso de consulta y debate sobre las propuestas que presentan,



y pueden dar origen a desarrollos legislativos que se reflejan en Libros Blancos. Los Libros Verdes sobre el espíritu empresarial en Europa (2003), sobre los cambios demográficos y una nueva solidaridad entre generaciones (2005) o, más recientemente, sobre la estrategia europea para una energía sostenible, competitiva y segura (2006) constituyen ejemplos de los temas tratados.

MECANISMOS DE REPARTO DE COSTES SALARIALES

Las directrices integradas para el crecimiento y el empleo para el período 2005-2008 reúnen en un texto único, coherente y simplificado las orientaciones generales de política económica (OGPE) y las directrices de empleo, constituyendo el instrumento político principal para el desarrollo y la aplicación de la estrategia de Lisboa. Uno de los ejes es la mejorar la adaptabilidad de los trabajadores y las empresas y aumentar la flexibilidad de los mercados laborales. Es en este ámbito donde la Comisión propone actuaciones sobre el reparto de los costes salariales y sobre los mecanismos de reparto de costes salariales con el fin de garantizar que la evolución de estos costes contribuya a la estabilidad económica y al crecimiento. La aplicación de esta directriz debe tener en cuenta que se garantice una evolución de los salarios que contribuya a la estabilidad macroeconómica y el crecimiento.

MEDIA

Una media es el promedio de un conjunto de números. Existen distintas medias matemáticas, como la media aritmética, la media geométrica, la media ponderada y la media armónica

MEDIDAS ACTIVAS RELACIONADAS CON LA EMPLEABILIDAD

Las medidas activas de empleo persiguen que el mercado de trabajo genere las suficientes oportunidades como para que el trabajador pueda estar empleado. Desde el 1.998-1.999 la Unión Europea comienza a hablar de una Estrategia Europea de Empleo, fundamentada en 4 ejes. Uno de ellos es "La nueva cultura de la empleabilidad en la UE", entendida éste como la necesidad de hacer frente a la inadecuación de las cualificaciones mediante la modernización de los sistemas de enseñanza y formación, así como al refuerzo de su vinculación con el lugar de trabajo, a fin de que los trabajadores, especialmente los que buscan empleo, sean capaces de aprovechar las nuevas oportunidades de empleo. Para mejorar la capacidad de empleo de las personas, es preciso pasar de las medidas pasivas a las activas, procurando que los sistemas de protección social y de formación apoyen activamente la empleabilidad y proporcionen incentivos claros para que los desempleados busquen y acepten oportunidades de trabajo o de formación.

MEDIDAS PASIVAS DE COMPLEMENTO DE RENTA

Se considera que una visión pasiva de las políticas activas de empleo tiene un alto grado asistencial, es decir, se fundamenta en los sistemas de protección social (prestaciones por desempleo, etc.).

MERCADO DE TRABAJO

Se denomina usualmente mercado de trabajo al mercado en donde confluyen la demanda y la oferta de trabajo. El mercado de trabajo tiene particularidades que lo



diferencian de otro tipo de mercados, ya que se relaciona con la libertad de los trabajadores y la necesidad de garantizar la misma. En ese sentido, el mercado de trabajo suele estar influido y regulado por el Estado a través del derecho laboral y por una modalidad especial de contratos, los convenios colectivos de trabajo. Para la Unión Europea y su política de empleo e inclusión social uno sus objetivos es aumentar la participación en el mercado de trabajo. Además se considera que éste debe ser modificado y regulado para pueda implicar la expansión de las políticas activas y de protección social y el aprendizaje permanente.

MAC, MÉTODO ABIERTO DE COORDINACIÓN

Creado en el marco de la política de empleo y el proceso de Luxemburgo, se define como un instrumento de la estrategia de Lisboa (2000). El MAC proporciona un nuevo marco de cooperación entre los Estados miembros, con objeto de lograr la convergencia entre las políticas nacionales para realizar algunos objetivos comunes. En el marco de este método intergubernamental, los Estados miembros evalúan a otros Estados miembros («control de grupo») y la Comisión desempeña únicamente una función de supervisión. El método se aplica a los ámbitos que son competencia de los Estados miembros como el empleo, la protección social, la inclusión social, la educación, la juventud y la formación.

MÉTODOS DE ORGANIZACIÓN DEL TRABAJO

En la economía actual, cada vez más globalizada y caracterizada por la apertura de los mercados y la incorporación constante de nuevas tecnologías, tanto las empresas como los trabajadores se enfrentan a la necesidad de adaptarse, que constituye a su vez una oportunidad. En general, este proceso de evolución estructural redundará en beneficio del crecimiento y el empleo, si bien suele ir acompañado de transformaciones que afectan a algunos trabajadores y empresas. Éstos deben ganar flexibilidad para afrontar los cambios bruscos que puede experimentar la demanda de sus bienes y servicios, adaptarse a las nuevas tecnologías y estar en condiciones de innovar constantemente para seguir siendo competitivos. También deben atender la creciente demanda de empleos de calidad, vinculada a las preferencias personales de los trabajadores y a los cambios que afectan a la familia, y deberán hacer frente al envejecimiento de la población activa y a la disminución del número de jóvenes trabajadores. En cuanto a los trabajadores, su itinerario profesional se hace cada vez más complejo, ya que las modalidades de trabajo se diversifican de manera creciente y son cada vez más irregulares, y deben asimismo completar un número creciente de transiciones a lo largo de su vida. Dada la rápida mutación de las economías y las consiguientes reestructuraciones, los trabajadores deben adaptarse tanto a nuevos métodos de trabajo, incluida una mejor utilización de las tecnologías de la información y las comunicaciones, como a la evolución de su categoría profesional, y han de estar dispuestos a formarse permanentemente.

MODELO SOCIAL EUROPEO

La UE comenzó siendo una agrupación de países con fines comerciales y económicos. Esta relación ha evolucionado introduciendo objetivos sociales como



la cohesión social o los derechos fundamentales de sus ciudadanos. El modelo social europeo está conformado por el total de sistemas de protección social de los Estados, que aunque poseen características y prácticas diferentes, persiguen de forma común la protección de las personas y la solidaridad. Este modelo es uno de los elementos claves en la esencia de la UE y es un sistema bien diferenciado del que poseen otras economías avanzadas. El Modelo Social Europeo viene definido en el Tratado Constitutivo de la comunidad Europea en su artículo 2º: “La Comunidad tendrá por misión promover, mediante el establecimiento de un mercado común y de una unión económica y monetaria y mediante la realización de las políticas o acciones comunes contempladas en los artículos 3 y 4, un desarrollo armonioso, equilibrado y sostenible de las actividades económicas en el conjunto de la Comunidad, un alto nivel de empleo y de protección social, la igualdad entre el hombre y la mujer, un crecimiento sostenible y no inflacionista, un alto grado de competitividad y de convergencia de los resultados económicos, un alto nivel de protección y de mejora de la calidad del medio ambiente, la elevación del nivel y de la calidad de vida, la cohesión económica y social y la solidaridad entre los Estados miembros.”

MÓDULO PROFESIONAL

Bloque coherente de formación asociado a cada una de las unidades de competencia que configuran la cualificación (R.D. 1416/2005).

MOVILIDAD GEOGRÁFICA

Según el Ministerio de Trabajo y Asuntos Sociales la movilidad geográfica se produce por el traslado o desplazamiento del trabajador a otro centro de trabajo, en distinta localidad, que le implique a éste cambio de residencia. La movilidad geográfica en el mercado de trabajo es considerada por la UE como un obstáculo a superar. Para ello se deben promover medidas activas en el mercado de trabajo que promuevan y faciliten la movilidad de los trabajadores por toda la Unión Europea.

MOVILIDAD LABORAL

La movilidad se percibe cada vez más como un instrumento fundamental para crear empleo y crecimiento económico, además de fomentar el desarrollo personal de los trabajadores de la UE. La Unión Europea apuesta decididamente por fomentar la movilidad geográfica y en el empleo para los trabajadores de la UE. En este sentido, el año 2006 fue declarado por la Comisión Europea “Año Europeo de la Movilidad de los Trabajadores” con el propósito de aumentar la concienciación pública e impulsar el debate sobre las oportunidades y los retos que puede suponer la movilidad de los trabajadores. Otras iniciativas que facilitan la transparencia y movilidad de estudiantes y trabajadores en todo el territorio de la Unión Europea son la red de servicios EURES, herramientas como el Europass (modelo europeo unificado de curriculum vitae) o el Partenariado Europeo para la Movilidad en el Empleo, cuyo objetivo es crear una red europea de empresas y organizaciones comprometidas con los valores de la movilidad en el empleo y con el desarrollo de una cultura de la movilidad dentro del mercado de trabajo europeo.



NIVEL DE CUALIFICACIÓN

Ordenación de la competencia profesional requerida en los de la negociación colectiva, todo ello sin perjuicio de la diversidad y distintas finalidades de estos instrumentos. Los niveles de cualificación establecidos son cinco, correspondiendo los tres primeros al ámbito en el que se inscribe la Formación Profesional. Nivel formativo actual de una persona en base a sus conocimientos, formación y experiencia profesional (CEDEFOP) sistemas productivos con arreglo a criterios de conocimientos, iniciativa, autonomía y complejidad, entre otros, de la actividad a desarrollar. Son referentes que orientan la ubicación de las cualificaciones en el nivel correspondiente, las clasificaciones nacionales de ocupaciones y actividades económicas, los grupos de cotización de la Seguridad Social, las normas de clasificación estadística de los sistemas de educación y formación, así como las clasificaciones profesionales surgidas

NUEVA AGENDA SOCIAL

La Comisión Europea ha propuesto una nueva Agenda Social que comprende el período 2006-2010. El objetivo principal de esta nueva Agenda es lograr «una Europa social en la economía mundial: empleos y nuevas oportunidades para todos». La Nueva Agenda Social 2006-2008 fija las prioridades que deberían guiar la acción de la Unión Europea en el desarrollo del modelo social europeo. Persigue la promoción de la cohesión social como parte integrante de la estrategia de Lisboa y de estrategia en pro del desarrollo sostenible . Esta revisión de la Agenda Social tiene un papel fundamental en la promoción de la dimensión social del crecimiento económico y mejora la aplicación de las acciones previstas por la antigua Agenda Social (2000-2005).

NUTS

Nomenclatura de las Unidades Territoriales Estadísticas utilizadas por la Unión Europea con fines estadísticos. Fueron creadas por la Oficina Europea de Estadística (Eurostat) para dar uniformidad en las estadísticas regionales europeas y son utilizadas, entre otras cosas, para la redistribución regional de los fondos estructurales de la UE.

NYE, NUEVOS YACIMIENTOS DE EMPLEO

El concepto de Nuevo Yacimiento de Empleo (NYE) surgió, por primera vez, en 1993, en el Libro Blanco de la Comisión Europea sobre el Crecimiento, la Competitividad y el Empleo, de Jacques Delors. Surgen a partir de los cambios sociales, como la aplicación de las nuevas tecnologías, la incorporación de la mujer al mercado de trabajo, el envejecimiento de la población europea, y la nueva valoración del tiempo de ocio que generan necesidades insatisfechas, suponiendo así fuentes de empleo. Se identifican 17 ámbitos, ampliándose posteriormente a 19. • Los servicios de la vida cotidiana: servicios a domicilio, atención a la infancia, nuevas tecnologías de la información y de la comunicación, y ayuda a los jóvenes con dificultades. • Los servicios de mejora de la calidad de vida: mejora de alojamientos, seguridad, transportes colectivos locales, revalorización de espacios



urbanos, comercio de proximidad, y gestión de la energía. • Los servicios de ocio: turismo, actividades audiovisuales, valorización del patrimonio cultural, desarrollo de la cultura local, y deporte. • Los servicios medioambientales: gestión de residuos, gestión del agua, protección y mantenimiento de zonas rurales, y reglamentación y control de la polución.

OBJETIVO DE COMPETITIVIDAD REGIONAL Y EMPLEO

En consonancia con la búsqueda de cohesión en la UE, se establecen dentro de las perspectivas financieras 2007-2013, unas directrices que fijan la política regional de la UE, estableciéndose 3 objetivos que sustituyen a los anteriores. El objetivo de Competitividad regional y empleo, está destinado a las regiones y países que no estén comprendidos en el objetivo de “convergencia” y, a las regiones que abandonan el objetivo de crecimiento (phasing in). Parte de la constatación de que todas las regiones pueden resultar, en principio, beneficiarias de la política de cohesión por necesitar reforzar su competitividad y/o presentar problemas de empleo. Así, con el fin de promover, por una parte, la competitividad regional, y por otra, la estrategia europea de empleo (EEE), considera a todas las regiones comunitarias como potencialmente beneficiarias de la política regional.

OBJETIVO DE CONVERGENCIA, CRECIMIENTO Y COMPETITIVIDAD

En consonancia con la búsqueda de cohesión en la UE, se establecen dentro de las perspectivas financieras 2007-2013, unas directrices que fijan la política regional de la UE, estableciéndose 3 objetivos que sustituyen a los anteriores. El objetivo de Convergencia, crecimiento y competitividad destinado a promover el crecimiento y la creación de empleo en Estados miembros y regiones menos desarrollados, utilizando como criterio una renta per cápita inferior en un 75% a la media comunitaria, así como aquellos territorios afectados por el efecto estadístico. En total, este objetivo sería destinatario de más de tres cuartas partes del presupuesto global de cohesión

AECT, AGRUPACIÓN EUROPEA DE COOPERACIÓN TERRITORIAL EUROPEA

Instrumento de cooperación a escala comunitaria en el contexto de la reforma de la política regional para el período 2007-2013. El objetivo de la AECT es facilitar y promover la cooperación transfronteriza, transnacional e interregional entre sus miembros. La agrupación está formada por Estados miembros, autoridades regionales, autoridades locales y organismos de derecho público con carácter facultativo.

OCDE, ORGANIZACIÓN DE COOPERACIÓN Y DESARROLLO ECONÓMICO

La OCDE es una organización que cuenta con 30 países miembros comprometidos a promover la democracia y la economía de mercado, y a su vez es proveer de datos comparativos, análisis y perspectivas que ayuden a los gobiernos a la hora de comparar las experiencias de sus políticas, buscar respuestas a problemas comunes, identificar buenas prácticas y/o coordinar políticas. Este organismo,



creado en 1974, tiene su sede en París y cuenta con 30 países miembros. Su presupuesto anual es de 340 millones de Euros y cuenta con una plantilla de 2 500 personas. Presenta cada año 150 nuevas publicaciones en inglés y francés sobre análisis económico, social, ambiental, etc.

OGPE, ORIENTACIONES GENERALES DE POLÍTICA ECONÓMICA

La Unión Europea debe centrar sus políticas en el crecimiento económico y el empleo. Las orientaciones generales de política económica (OGPE), presentes en la Recomendación 2005/601/CE del Consejo, de 12 de julio de 2005, reflejan la reactivación de la Estrategia de Lisboa, concentrándose en las políticas macroeconómicas y en las medidas y políticas que los Estados miembros deben aplicar para convertir a Europa en un lugar más atractivo para los inversores y los trabajadores (políticas microeconómicas).

ONG, ORGANIZACIÓN NO GUBERNAMENTAL

Una organización no gubernamental (más conocida por su sigla ONG) es una entidad de carácter privado, con fines y objetivos definidos por sus integrantes, creada independientemente de los gobiernos locales, regionales y nacionales, así como también de los organismos internacionales. Jurídicamente adopta diferentes estatus, tales como asociación, fundación, corporación y cooperativa, entre otras formas. Al conjunto del sector que integran las ONG se le denomina de diferentes formas, tales como sector voluntario, sector no lucrativo, sector solidario, economía social y tercer sector social, entre otras. Su membresía está compuesta por voluntarios. Internamente pueden tener un bajo o alto grado de organización. El financiamiento de actividades, generalmente, proviene de diversas fuentes: personas particulares, Estados, organismos internacionales, empresas, otras ONG, etc. Una ONGD (Organización No Gubernamental para el Desarrollo) es una ONG que trabaja en pro del desarrollo económico de una o varias zonas. Una ONG, por tanto representa a un colectivo y persigue fines no lucrativos en la esfera del bien público. Este aspecto es fundamental dentro del marco de partenariados de proyectos europeos de empleo y de redes de trabajo europeas de cooperación y desarrollo, ya que es esencial contar en todo proyecto europeo de empleo con socios que representen al colectivo sobre el que el proyecto va actuar, como en el caso de colectivos con riesgo de exclusión como las minorías, mujeres, jóvenes, etc.

ORIENTACIÓN

La orientación se refiere a un conjunto de actividades que permiten a los ciudadanos de cualquier edad identificar en cualquier momento de su vida sus aptitudes, capacidades e intereses, adoptar decisiones importantes en materia de educación, formación y empleo y gestionar su trayectoria vital individual en el aprendizaje, el trabajo y otros entornos en los que se adquieren o utilizan dichas capacidades o aptitudes (a lo largo de toda la vida). La orientación se facilita en una variedad de entornos: educación, formación, empleo, a escala local y a nivel privado.



ORIENTACIÓN PROFESIONAL

Conjunto de actividades, tales como asesoramiento, información, evaluación y consejo, destinadas a ayudar a las personas a tomar decisiones relacionadas con programas de Formación Profesional, así como de las oportunidades de empleo. Trata de integrar las exigencias personales con las necesidades sociales. Conjunto de actividades realizadas por profesionales especializados en Información y Orientación profesional para ayudar a las personas a tomar decisiones sobre su vida profesional y a llevarlas a la práctica.

PACTO EUROPEO PARA LA JUVENTUD

El Pacto Europeo por la Juventud fue adoptado por los Jefes de Estado y de Gobierno entre el 22 y el 23 de marzo de 2005. El Pacto por la Juventud tiene como objetivos la educación, la formación, la movilidad, la inserción profesional y la inclusión social de los jóvenes europeos. El pacto persigue también la conciliación de la vida laboral y familiar. Su éxito depende del compromiso de todas las partes implicadas: autoridades nacionales, regionales y locales y organizaciones juveniles como el Foro Europeo de la Juventud y los socios nacionales. El Consejo Europeo ha adoptado el Pacto Europeo por la Juventud, como uno de los instrumentos que contribuyen a la consecución de los objetivos de Lisboa.

PACTO EUROPEO POR LA IGUALDAD DE GÉNERO

Es un plan de acción, a través de este pacto, se desea centrar la acción de la Unión Europea en la igualdad y posibilitar que más mujeres se incorporen al mundo laboral. El pacto tiene vocación de ser una parte de la Estrategia de Lisboa y contribuir a un cumplimiento más acelerado de los objetivos que se definieron, incluidos los relativos a educación infantil, igualdad entre mujeres y hombres en el puesto de trabajo, la lucha contra la discriminación salarial, la promoción de la iniciativa empresarial entre las mujeres y las reformas que hagan más igualitario el sistema de asistencia.

PACTOS DE EMPLEO

Los Pactos Territoriales por el Empleo son el resultado de procesos de concertación local impulsados por la Unión Europea dentro de una estrategia para crear empleo a través del diálogo, a nivel local, de las administraciones públicas, los sindicatos y las organizaciones empresariales.

PAQUETE DELORS II

El Consejo Europeo de Edimburgo de diciembre de 1992 adoptó las perspectivas financieras del «Paquete Delors II» para el período 1993-1999. El «paquete Delors II» tenía por objeto consolidar el acervo de la reforma de 1988 y apoyar la aplicación del Tratado de Maastricht y supuso, en concreto: la modificación de la estructura de los recursos propios al reforzar «el cuarto recurso» basado en el PNB; la selección de dos grandes prioridades, es decir, las acciones estructurales y las medidas exteriores; permitió una renovación del acuerdo interinstitucional sobre la disciplina presupuestaria y la mejora del procedimiento presupuestario.

PARLAMENTO DE LA UNIÓN EUROPEA



El Parlamento Europeo es la única asamblea parlamentaria plurinacional (25 países europeos) elegida por sufragio universal directo en el mundo.

PARO DE LARGA DURACIÓN

Persona que figura inscrita ininterrumpidamente como demandante de empleo durante un período superior a un año.

SISTEMA DE PENSIONES

La sostenibilidad del actual sistema de pensiones es una de las cuestiones a abordar por la UE, dado que la viabilidad financiera del sistema preocupa desde hace varios años a todos los Estados. Una de las medidas planteadas desde el año 2003 para lograr el incremento de los niveles de empleo, y por tanto de las cotizaciones, en la población de más edad es por medio de incentivos que promuevan la prolongación de la vida laboral y la inclusión en el mercado de trabajo de este colectivo de trabajadores maduros. La directriz integrada nº 18 para las políticas de empleo (2005-2008) determina la necesidad de Promover un enfoque del trabajo basado en el ciclo de vida para lo cual entre otras acciones es necesaria la modernización de los sistemas de protección social, incluidas las pensiones y la asistencia sanitaria, de modo que se garantice su adecuación social, viabilidad financiera y capacidad de adaptación ante la evolución de las necesidades, con el fin de apoyar la participación en el empleo y la permanencia en el mismo, así como la prolongación de la vida activa.

PERSONA DEPENDIENTE

Según la Ley 39/2006, de 14 de diciembre, de Promoción de la Autonomía Personal y Atención a las personas en situación de dependencia la dependencia se define como: el estado de carácter permanente en que se encuentran las personas que, por razones derivadas de la edad, la enfermedad o la discapacidad, y ligadas a la falta o a la pérdida de autonomía física, mental, intelectual o sensorial, precisan de la atención de otra u otras personas o ayudas importantes para realizar actividades básicas de la vida diaria o, en el caso de las personas con discapacidad intelectual o enfermedad mental, de otros apoyos para su autonomía personal. La directriz integrada nº 18 para las políticas de empleo (2005-2008) determina la necesidad de promover un enfoque del trabajo basado en el ciclo de vida para lo cual entre otras acciones es necesaria una mejor conciliación de la vida familiar y profesional, y la provisión de servicios accesibles y asequibles de asistencia infantil y cuidado de otras personas dependientes. Por tanto la relación entre dependencia y empleo tienen que pasar por actuaciones sobre la conciliación de la vida laboral y familiar, especialmente en la infancia, la vejez y la autonomía personal.

PERSONAS DESFAVORECIDAS

Personas y colectivos con mayores dificultades para logra su inclusión social. Entre los factores que los definen esta mayor situación desfavorecida está la pobreza, el desempleo y la exclusión social.

PERSPECTIVAS FINANCIERAS



Al celebrar un Acuerdo Interinstitucional (All), el Parlamento, el Consejo y la Comisión se ponen de acuerdo de antemano sobre las grandes prioridades presupuestarias de un período plurianual. Estas prioridades presupuestarias se traducen en un marco de gastos comunitarios (el marco financiero plurianual) en forma de perspectivas financieras. El marco financiero plurianual indica la amplitud máxima y la composición de los gastos previsibles de la Comunidad. El primer All se celebró en 1988 para permitir la aplicación de las perspectivas financieras 1988-1992 («Paquete Delors I»), destinadas a lograr los recursos necesarios para la aplicación presupuestaria del Acta Única. Desde entonces, las perspectivas financieras se renovaron en 1992 para el período 1993-1999 («Paquete Delors II»), en 1999 para el período 2000-2006 («Agenda 2000») y en 2006 para el período 2007-2013.

PERSPECTIVA DE GÉNERO

Tomar en consideración y prestar atención a las diferencias entre mujeres y hombres en cualquier actividad o ámbitos dados de una política.

PGE, PRESUPUESTOS GENERALES DEL ESTADO

Expresión anual y sistemática, aprobada mediante ley, de las obligaciones que, por una parte, puedan reconocer como máximo el Estado y sus organismos autónomos, y en general la totalidad de gastos de los diversos entes que integran el sector público estatal, y por otra de la totalidad de ingresos que por unos y otros se prevean obtener en el correspondiente ejercicio, así como del importe de los beneficios fiscales relativos a tributos del estado. Suelen ir acompañados de cambios en el sistema impositivo.

PHARE

El programa PHARE de ayuda comunitaria a los países de Europa Central y Oriental (PECO) es el principal instrumento financiero de la estrategia de preadhesión para los PECO candidatos a la adhesión a la Unión Europea.

PILARES DE LA UE

La Unión Europea toma decisiones en tres ámbitos políticos distintos, también conocidos como los tres "pilares": Primer pilar: Es el ámbito comunitario y cubre la mayoría de las políticas comunes, donde las decisiones son tomadas por el método comunitario, con la participación de la Comisión, el Parlamento y el Consejo. Segundo pilar: Política Exterior y de Seguridad Común, en donde las decisiones son tomadas por el Consejo solamente. Tercer pilar: Policía y cooperación judicial en materia penal, en donde el Consejo toma las decisiones.

PHOGUE, PANEL DE HOGARES DE LA UNIÓN EUROPEA

El Panel de Hogares de la Unión Europea (PHOGUE) es una fuente de información estadística para el análisis de las condiciones de vida de la población europea y su evolución en el tiempo. Proporciona información transversal y longitudinal de las características socioeconómicas de la población y las presenta de forma homogénea para los países de la UE. Además constituye un eficaz instrumento para la definición y seguimiento de la política socioeconómica de la Comisión



Europea en la búsqueda de la cohesión social y de la satisfacción de las necesidades de la población.

PNAI, PLAN NACIONAL DE ACCIÓN PARA LA INCLUSIÓN SOCIAL

Los Planes Nacionales de Acción para la Inclusión Social o PNAI están elaborados en el marco de la estrategia europea para la inclusión social, construida sobre los sucesivos acuerdos adoptados en las Cumbres de Lisboa, Niza, Barcelona y Copenhague. En la actualidad está vigente el IV Plan Nacional de Acción para la Inclusión Social del Reino de España 2006-2008.

PNAE, PLANES NACIONALES DE ACCIÓN POR EL EMPLEO

Desde 1998 y hasta el año 2004, cada año los Estados de la UE presentaban unos planes de acción por el empleo como forma de adaptar y personificar la Estrategia Europea de Empleo en cada territorio nacional. Los PNAE planteaban actuaciones sobre los colectivos más desfavorecidos y con mayor riesgo de exclusión del mercado de trabajo. En 2005 la Comisión Europea presenta el Informe elaborado por el alto grupo de expertos, presidido por Win Kok que constata la distancia a la que se encontraban los estados de los objetivos marcados por Lisboa, lo que supone la reformulación de la Estrategia Europea por el Empleo y la sustitución de los PNAE por los PNR o Programas Nacionales de Reformas.

PNR, PLAN NACIONAL DE REFORMAS

El Programa Nacional de Reformas (PNR) es la respuesta de España a la relanzada Estrategia de Lisboa, que aprobó el Consejo Europeo de Primavera en 2005. Presentado en la Comisión Europea en octubre de 2005, constituye la referencia fundamental de la política económica del Gobierno a medio plazo y establece como objetivo estratégico la plena convergencia con la Unión Europea en 2010, tanto en renta per cápita como en empleo y en sociedad del conocimiento. Diseñado en torno a siete ejes de actuación, incluye una batería de objetivos e indicadores que facilitarán su seguimiento y evaluación, aspecto señalado entre las "mejores prácticas" por la UE. De cara a su elaboración, el Gobierno español nombró un Coordinador Nacional, creó la Unidad Permanente de Lisboa e implicó en el proceso a la sociedad española, a través de la interlocución con el Parlamento, los interlocutores sociales y los gobiernos autonómicos.

PLENO EMPLEO

El pleno empleo para el año 2010 es uno de los objetivos determinados por la Estrategia Europea de Lisboa del año 2000. Es vital lograr el pleno empleo y reducir el paro y la inactividad mediante el aumento de la oferta y demanda de mano de obra. La consecución de este objetivo exige mejorar el atractivo de los empleos, la calidad del trabajo y el crecimiento de la productividad laboral, así como reducir el porcentaje de trabajadores pobres. Deben aprovecharse al máximo las sinergias entre la calidad del trabajo, la productividad y el empleo. Es necesaria una labor decidida que fortalezca la inclusión social, impida la exclusión del mercado de trabajo y fomente la integración profesional de las personas desfavorecidas, sin descuidar la reducción de las disparidades regionales en



materia de empleo, desempleo y productividad laboral, especialmente en las regiones rezagadas. La igualdad de oportunidades, la lucha contra la discriminación y la integración de la perspectiva de género en el conjunto de las políticas son esenciales para lograr avances. De acuerdo con las conclusiones del Consejo Europeo de primavera de 22 y 23 de marzo de 2005, los objetivos de pleno empleo, calidad y productividad laboral y cohesión social deben traducirse en prioridades claras: atraer a más personas para que se incorporen y permanezcan en el mercado laboral y modernizar los sistemas de protección social; mejorar la adaptabilidad de los trabajadores y las empresas y aumentar la flexibilidad de los mercados laborales, e incrementar la inversión en capital humano mejorando la educación y las cualificaciones.

POBLACIÓN ACTIVA

Personas de 16 o más años que en un período de referencia dado suministran mano de obra para la producción de bienes y servicios o están disponibles y en condiciones de incorporarse a dicha producción. Se subdividen en ocupados y parados.

POBLACIÓN ASALARIADA

Conjunto de personas ocupadas por cuenta ajena.

POBLACIÓN INACTIVA

Población de 16 o más años que no son activas, es decir, que no está clasificada como ocupada o parada: niños, estudiantes a tiempo completo, personas dedicadas exclusivamente a labores del hogar, etc.

POBLACIÓN OCUPADA

Personas de 16 o más años con empleo en el periodo de referencia, durante al menos una hora, a cambio de una retribución en dinero o en especie. El trabajo puede ser por cuenta ajena o propia.

POBLACIÓN PARADA

Personas de 16 o más años que durante el periodo de referencia han estado sin trabajo, disponibles para trabajar o buscando activamente empleo.

REFORMA DE LA PAC, POLÍTICA AGRARIA COMÚN

El 26 de junio de 2003, los ministros de Agricultura de la UE aprueban una reforma en profundidad de la Política Agrícola Común (PAC). Esta reforma dará un giro absoluto al modo en que la UE apoya a su sector agrario. La nueva PAC se centrará en el consumidor y los contribuyentes, y dará a los agricultores europeos libertad para producir lo que el mercado demande.

POLÍTICA DE COHESIÓN

Persigue la mejora de la convergencia real dentro de la Unión Europea mediante acciones dirigidas a los territorios, que deben contribuir igualmente a alcanzar los objetivos establecidos por la estrategia de Lisboa destinada a reforzar la competitividad de la Unión Europea.

POLÍTICAS ACTIVAS DE EMPLEO



Serie de actuaciones que inciden directamente sobre el mercado de trabajo, al objeto de dotarlo de una mayor eficacia y transparencia, así como corregir sus posibles desequilibrios y desajustes. Las políticas activas de empleo juegan un importante papel, ya que tienden a mejorar la cualificación profesional de la población, facilitar la inserción laboral de las personas desempleadas e incentivar la creación de empleo estable. Conjunto de programas y medidas de orientación, empleo y formación encaminadas a mejorar el acceso al empleo de los desempleados y la adaptación y recalificación para el empleo de los trabajadores ocupados, así como las destinadas a fomentar el espíritu empresarial y la economía social, (Ley 56/2003 de Empleo)

POLÍTICAS DE INTERRUPCIÓN DE LA ACTIVIDAD

La coordinación de las políticas nacionales de empleo tiene como principal objetivo que los Estados miembros se comprometan sobre un conjunto de objetivos y metas comunes, en torno a cuatro pilares: la empleabilidad, el espíritu empresarial, la adaptabilidad y la igualdad de oportunidades. Dentro del pilar de igualdad de oportunidades se intenta luchar contra las diferencias entre hombres y mujeres, para lograr un mayor empleo de estas últimas, aplicando políticas de interrupción de la actividad profesional, de permiso parental, de trabajo a tiempo parcial, así como unos servicios de calidad para el cuidado de los niños. La EEE propone asimismo a los Estados miembros que faciliten la reincorporación al trabajo, en particular para las mujeres.

POLÍTICAS PASIVAS DE EMPLEO

Medidas que tienen como objetivo responder a las situaciones de carencia de los desempleados asegurándoles un cierto nivel de ingresos.

PRECARIEDAD

Se trata del conjunto de condiciones que determinan una situación de desventaja o desigualdad. Normalmente el concepto Precariedad va asociado al ámbito laboral, englobando tanto la temporalidad como otros conceptos que terminan en sus consecuencias, vinculados a la misma, entre ellos: diferencia salarial, dificultad o imposibilidad de ascenso o promoción profesional, exceso de horas trabajadas, dificultad o imposibilidad de acceso a la formación y/o cualificación, riesgos para la seguridad y la salud laboral, etc...Un reciente informe del Parlamento Europeo apunta que 78 millones de europeos viven por debajo del umbral de la pobreza y que en la UE hay un 8% de trabajadores pobres.

PRÉSTAMOS, ACCESO DE LAS EMPRESAS A FINANCIACIÓN

Crear su propia empresa y desarrollar su actividad exige una financiación adecuada y acceder a la misma resulta a menudo difícil, particularmente para las pequeñas y medianas empresas (PYME), ya que los agentes financieros no desean asumir los riesgos propios de estas empresas. Las insuficiencias del mercado resultantes ponen en dificultades a los empresarios europeos y, por ello, al crecimiento de la Unión. Por tanto, es fundamental garantizar un entorno financiero más favorable a las empresas, en especial las PYME. Los Estados



miembros son los que se hallan mejor situados para suprimir algunas insuficiencias del mercado. La Unión Europea completa y aporta una mayor amplitud a los mecanismos nacionales al ofrecer a las empresas europeas apoyo financiero principalmente indirecto (instrumentos financieros y Fondos Estructurales) y, a veces, también directo (otras formas de apoyo financiero).

PREVENCIÓN DE RIESGOS LABORALES

La Unión Europea tiene como finalidad crear más empleos mediante la Estrategia de Lisboa para el Crecimiento y el Empleo y, asimismo, vela por que éstos sean de mejor calidad. Hoy en día, la salud y la seguridad en el lugar de trabajo representan uno de los aspectos más importantes y más avanzados de la política social de la Unión. En este ámbito, la acción comunitaria no se limita a la legislación. Las instituciones europeas llevan a cabo numerosas actividades de información, orientación y promoción de un entorno laboral seguro y saludable en colaboración con la Agencia Europea para la Seguridad y la Salud en el Trabajo y la Fundación Europea para la Mejora de las Condiciones de Vida y de Trabajo.

PROCESO DE CARDIFF

El proceso de Cardiff tiene por objeto establecer un enfoque transversal de la política medioambiental para su integración en todas las políticas comunitarias

PROCESO DE COLONIA

El proceso de Colonia, intenta la coordinación de la política económica y mejora de las interacciones entre evolución de los salarios y política monetaria, presupuestaria y financiera mediante un diálogo macroeconómico, para desencadenar una dinámica de crecimiento duradera y no inflacionista

PROCESO DE COPENHAGUE

Se trata de una estrategia que busca conseguir la uniformidad de los procesos educativos y de formación en toda Europa, antes del 2010, con el fin de promover una mayor movilidad de ciudadanos dentro de la Unión Europea así como también la mejora de las calificaciones, objetivo promovido por la Estrategia de Lisboa en el año 2000.

PROCESO DE LUXEMBURGO

A raíz de la introducción del nuevo título «Empleo» en el Tratado de la Unión Europea (UE) en 1997, los Jefes de Estado o de Gobierno lanzan la estrategia europea de empleo (EEE) en la Cumbre Europea de Luxemburgo sobre el empleo, a fin de coordinar las políticas nacionales en materia de empleo.

PRODUCTIVIDAD

Relación entre una cantidad producida y los medios utilizados para obtenerla. Mide la eficacia de los factores de producción y la de su combinación.

PIB, PRODUCTO INTERIOR BRUTO

Valor monetario del conjunto de bienes y servicios finales producidos en una zona geográfica durante un cierto tiempo.

PROGRAMA COMENIUS



Programa sectorial de aprendizaje permanente que tiene por objeto la enseñanza preescolar y escolar hasta el final del segundo ciclo de enseñanza secundaria, así como los centros y organizaciones que imparten esa enseñanza.

PROGRAMA EQUAL

Iniciativa comunitaria dirigida a promover nuevas prácticas de lucha contra todo tipo de discriminación y de desigualdad en el mercado de trabajo en un contexto de cooperación nacional y facilitar la inserción social y profesional de los solicitantes de asilo.

PROGRAMA ERASMUS

Pretende mejorar la calidad de la enseñanza superior europea, favoreciendo la cooperación con terceros países, con objeto de mejorar el desarrollo de los recursos humanos y fomentar el diálogo y el entendimiento entre los pueblos y las culturas.

PROGRAMA GRUNDTVIG

Programa sectorial de aprendizaje permanente centrado en la educación para adultos.

PROGRAMA INTERREG

Iniciativa comunitaria cuyo objetivo es reforzar la cohesión económica y social en la Unión Europea. La cooperación transfronteriza, transnacional e interregional favorecen la integración y el desarrollo equilibrado y armonioso del territorio europeo.

PROGRAMA JEAN MONNET

El programa Jean Monnet aborda específicamente las cuestiones relativas a la integración europea en el ámbito universitario y el apoyo a los centros y asociaciones activos en materia de educación y formación a escala europea.

PROGRAMA LEADER

La iniciativa comunitaria que se inscribe en la política europea en favor del desarrollo rural, segundo pilar de la política agrícola común (PAC). Para el período 2000-2006, se dirige a diversificar las actividades económicas de las zonas rurales a través de la puesta en práctica de estrategias innovadoras de desarrollo territorial, integradas y participativas.

PROGRAMA LEONARDO DA VINCI

Programa europeo que contribuye a la realización de un espacio educativo europeo fomentando la educación y el aprendizaje permanente y garantizando el mantenimiento de la cooperación a nivel comunitario entre agentes de la formación profesional

PROGRAMA LIFELONG LEARNING

Programa de aprendizaje permanente que aglutina a los programas más importantes establecidos hasta ahora, según decisión 1720/2006/CE del Parlamento y del Consejo Europeo. El PAP o LLP aglutina a los programas más importantes establecidos hasta ahora. El Erasmus, el Comenius, el Grundtvig y el



Jean Monnet, entre otros, pasan a ser programas concretos en el marco de un planteamiento global mucho más amplio.

VII PROGRAMA MARCO DE ACTIVIDADES DE INVESTIGACIÓN, DESARROLLO TECNOLÓGICO Y DEMOSTRACIÓN (IDT)

Programa Marco plurianual para acciones de investigación, desarrollo tecnológico y demostración para el periodo 2007-2013. El Séptimo Programa Marco se ejecutará a fin de alcanzar los objetivos generales descritos en el artículo 163 del Tratado, fortalecer la competitividad industrial y atender a las necesidades de investigación de otras políticas comunitarias, contribuyendo así a la creación de una sociedad basada en el conocimiento, a partir del Espacio Europeo de la Investigación y como complemento de las actividades de nivel nacional y regional.

PROGRAMA MARCO DE COMPETITIVIDAD E INNOVACIÓN (CIP)

El Programa marco para la innovación y la competitividad (CIP) para el período 2007-2013, apoya medidas a favor de la competitividad y de la capacidad innovadora dentro de la Unión Europea, fomentando, en particular, la utilización de las tecnologías de la información, las tecnologías ecológicas y las fuentes de energía renovables. El Programa consta de tres programas específicos: el programa a favor del espíritu empresarial y la innovación, el programa de apoyo político a las tecnologías de la información y las comunicaciones (TIC) y el programa Energía Inteligente - Europa.

PROGRAMA OPERATIVO PLURIREGIONAL DE LUCHA CONTRA LA DISCRIMINACIÓN

Uno de los Programas del Fondo Social Europeo (FSE) encuadrado dentro del Marco Comunitario de Apoyo (MCA) desarrollado a partir de las actuaciones prioritarias del FSE y del Plan Nacional de Acción por el Empleo en España (PNAE) en el período 2000-2006. Estaba dirigido a combatir la discriminación en el acceso al mercado laboral de las personas que corren peligro de quedar excluidas, en un doble sentido, entre géneros y por pertenecer a un colectivo en situación de mayor riesgo (personas discapacitadas, personas inmigrantes, población reclusa, población gitana y otros colectivos) y que, por ello, requieren actuaciones específicas.

PROGRAMA PROGRESS

Programa comunitario para el empleo y la solidaridad social. Tiene por objeto aportar ayuda financiera a la realización de los objetivos de la Unión Europea en el ámbito del empleo y los asuntos sociales.

PROGRAMA SÓCRATES

Sócrates es el programa europeo en materia de educación que propugna la cooperación europea en todos los ámbitos de la educación. Esta adopta formas diversas: la movilidad, la elaboración de proyectos comunes, la creación de redes europeas o la realización de estudios y de análisis comparativos.

PROGRAMA TEMPUS



Programa transeuropeo de cooperación en materia de enseñanza superior cuyo objetivo es fomentar el desarrollo de los sistemas de enseñanza superior en los países destinatarios y reforzar la cooperación entre estos últimos y los socios de todos los Estados miembros de la Comunidad. Hasta ahora se han desarrollado tres ediciones de este programa, el último de los cuales, Tempos III, se ejecutó en el período 2000-2006.

PROGRAMA URBAN

Iniciativa comunitaria relativa a la regeneración económica y social de las ciudades y de los barrios en crisis con el fin de fomentar un desarrollo urbano sostenible. Lanzada en 1994, la iniciativa comunitaria URBAN incita a las zonas urbanas o los barrios en situación de crisis a emprender acciones innovadoras e integradoras de desarrollo urbano, el último de los cuales se ejecutó en el período 2000-2006.

PROGRAMAS COMUNITARIOS

Los programas son los instrumentos mediante los cuales la UE interviene en la financiación de acciones y medidas de aplicación de las distintas políticas que desarrolla. Por lo general, los programas recogen un marco general de actuación, que comprende la definición clara de objetivos a corto y medio plazo, la justificación de la adopción de la medida, un calendario financiero de actuación, los requisitos de acceso a la ésta, y las acciones financiables. Una vez aprobados, los textos de cada convocatoria se publican en el Diario Oficial de las Comunidades Europeas (DOCE).

PROGRAMAS DE AYUDA HUMANITARIA

El capítulo relativo a la ayuda humanitaria de la política exterior de la Unión Europea ha cobrado una gran importancia en los últimos años debido a la multiplicación de las crisis en el mundo y a la voluntad de la Unión de consolidar su papel en el ámbito de la intervención humanitaria internacional siendo actualmente uno de los principales contribuyentes de ayuda humanitaria del mundo. Así pues, en 1992 se creó el Servicio de Ayuda Humanitaria de la Comisión Europea (ECHO), cuyo mandato consiste en prestar ayuda y auxilio (en forma de bienes o servicios) a las víctimas de desastres naturales o de origen humano así como a las víctimas de conflictos fuera de la Unión. La repartición de esta ayuda, basada en los principios de no discriminación, imparcialidad y humanidad, corresponde a los socios de ECHO, es decir, las organizaciones no gubernamentales, las agencias humanitarias de las Naciones Unidas y otras organizaciones internacionales.

PROGRAMAS DE COOPERACIÓN INTERNACIONAL

El principal objetivo perseguido por la Unión Europea ha sido el de contribuir a eliminar las amenazas de desestabilización política y económica y lograr una estabilidad que favorezca a todos. La Unión Europea destina anualmente alrededor de 8.000 millones de Euros a la cooperación con terceros países y la mayor parte de esta ayuda se canaliza hacia grandes fondos como el FONDO EUROPEO DE DESARROLLO (FED): África, Caribe y Pacífico, el PVD/ALA: Países en vías de desarrollo de América Latina y Asia, el MEDA: Países Mediterráneos, PHARE:



Países de Europa Central y Oriental (PECOS), TACIS: ex Repúblicas Soviéticas y Mongolia... Estos fondos son gestionados por la Comisión Europea, más concretamente por las Direcciones Generales de Relaciones Exteriores, de Desarrollo y de Ampliación y desde el 1 de junio de 1998, también por el Servicio Común de Relaciones Exteriores, SCR.

PROGRESO SOCIAL

El artículo 40.1 de la Constitución Española dice que “Los poderes públicos promoverán las condiciones favorables para el progreso social y económico y para una distribución de la renta regional y personal más equitativa, en el marco de una política de estabilidad económica. De manera especial realizarán una política orientada al pleno empleo”. Asimismo, La Unión Europea desde todo su ámbito y en especial en las políticas de empleo y política social trata de promover un clima más adecuado de progreso social y desarrollo económico.

PROMOCIÓN DEL ESPÍRITU EMPRESARIAL

Pilar tradicional de las políticas de desarrollo económico que tiene como objetivo crear condiciones que favorezcan la creación de nuevos empleos. Con este pilar se trata de aprovechar eficazmente el potencial de empleo de la sociedad del conocimiento y del sector de los servicios. Tras la publicación del Libro Verde sobre el espíritu empresarial, se proponen una serie de medidas relativas al fomento del espíritu empresarial, destinadas a ayudar a los empresarios a cumplir todas sus ambiciones y proporcionarles un entorno empresarial propicio. Los objetivos generales que deben alcanzar la UE y los responsables políticos de todos los Estados miembros en estos cinco ámbitos estratégicos son: sensibilizar a un mayor número de ciudadanos en relación con el espíritu empresarial y permitir que adquieran competencias empresariales mediante medidas educativas y de fomento; crear un entorno igualitario en materia de asunción de riesgos y suprimir los obstáculos injustos que encuentran los nuevos empresarios que crean o retoman una empresa; garantizar un apoyo de mayor calidad, concretamente en materia de comercio transfronterizo e innovación, en favor de los empresarios de cualquier tipo y sector de actividad; proporcionar la ayuda y la seguridad suficientes para financiar un conjunto de proyectos empresariales viables, incluidos aquellos pertenecientes al marco de adecuación de capital «Basilea II» y garantizar una mayor neutralidad del tratamiento fiscal de las diversas opciones de financiación.

PYMES

A escala comunitaria, las pequeñas y medianas empresas (PYME) se definen en función de criterios acumulativos relativos al personal, el volumen de negocios y la independencia de la empresa. De este modo, y teniendo únicamente en cuenta el número de empleados, una microempresa es la empresa en la que trabajan menos de 10 personas, una pequeña empresa es la que emplea menos de 50 personas y una empresa mediana es la que cuenta con menos de 250 empleados. La Unión Europea ha definido expresamente las PYME para reservar el beneficio de las ventajas introducidas en favor de estas últimas exclusivamente a las empresas que ostenten realmente las características definidas. Las PYME representan más del



90 % de las empresas de Europa y constituyen el núcleo central de la economía europea. De acuerdo con la divisa «Pensar primero a pequeña escala», adoptada en la Carta europea de la pequeña empresa (2000), la Unión Europea adapta muchas de sus acciones en favor de las PYME europeas (acceso a la financiación, fiscalidad, investigación, tecnología de la información y la comunicación, etc.).

RECICLAJE PROFESIONAL

Formación encaminada a proporcionar a los trabajadores cuyos conocimientos hayan sido superados por el progreso técnico las nuevas cualificaciones necesarias para actualizar sus conocimientos profesionales.

REQUALIFICACIÓN

Es un proceso de cualificación cuando el nivel profesional de la ocupación ha quedado obsoleto porque no se tiene la formación y experiencia necesaria para ejercer la misma ocupación, o cuando el cambio de ocupación afín así lo exige.

RED DE OFICINAS INTEGRALES

Red de espacios comunes de atención al ciudadano que permita ofrecer servicios integrados de información, orientación, atención y tramitación en el ejercicio de las competencias respectivas entre departamentos, organismos o administraciones.

REGIONES ULTRAPERIFÉRICAS

Las regiones ultraperiféricas, parte integrante de la Unión Europea a través de la adhesión de sus Estados Miembros pero físicamente alejadas y aisladas del mercado europeo, se encuentran en un contexto natural marcado por la insularidad, el vulcanismo, el clima tropical y la proximidad a otros países terceros menos desarrollados. Estas regiones tienen en común una serie de desventajas, que acumuladas, afectan a su desarrollo económico y social.

REGLAMENTACIÓN, FISCALIDAD.

Adaptación de los procedimientos tributarios al procedimiento administrativo común y al marco constitucional.

RENTABILIDAD DEL TRABAJO

Valorar el empleo en función de su utilidad-rentabilidad económica y de su nivel de competitividad

RSC, RESPONSABILIDAD SOCIAL DE LA EMPRESA

La responsabilidad social de la empresa (RSE) es el conjunto de obligaciones y compromisos legales y éticos, tanto nacionales como internacionales, que se derivan de los impactos que las actividades de las organizaciones producen en el ámbito social, laboral, medioambiental y de los derechos humanos. En el año 2000, el Consejo Europeo en Lisboa hace una llamada hacia la responsabilidad social de las empresas y en 2001 la Comisión de las Comunidades Europeas publica un Libro Verde sobre como fomentar un marco europeo para la RSE.

SALARIO MÍNIMO

Hasta el momento no hay una legislación europea que regule el salario mínimo de forma conjunta y la realidad europea es que existen grandes desigualdades. Existe la figura del salario mínimo en 20 de los 27 países que integran la Unión Europea



(Bélgica, Bulgaria, República Checa, Estonia, Grecia, España, Francia, Irlanda, Letonia, Lituania, Luxemburgo, Hungría, Malta, Holanda, Polonia, Portugal, Rumania, Eslovenia, Eslovaquia y Reino Unido) y en el país candidato (Turquía). Entre estos países, el salario mínimo en Enero de 2007, varía desde los 92 euros de Bulgaria hasta los 1.570 euros de Luxemburgo. Ante esta situación el Parlamento Europeo en un reciente informe pide a los países de la UE "mayores esfuerzos para combatir la pobreza y la exclusión social", apostando por establecer "un salario mínimo digno" en todos los Estados miembros que permita que el trabajo sea "viable desde el punto de vista financiero". Asimismo, se rechaza el argumento de que "la instauración de un salario mínimo disuade la creación de empleo por parte de los empresarios" y consideraron "vital" que los trabajadores puedan acceder a "una red de seguridad que les garantice unos ingresos mínimos". También, apunta que 78 millones de europeos viven por debajo del umbral de la pobreza, que en la UE hay un 8% de trabajadores pobres y que en muchos Estados miembros la brecha entre ricos y pobres va en aumento.

SAPARD

Marco de ayuda comunitaria a la agricultura y al desarrollo rural duradero a favor de los países candidatos de la Europa Central y Oriental (PECO) durante el proceso de preadhesión para el período 2000-2006.

SEGMENTACIÓN DEL MERCADO DE TRABAJO

La directriz integrada Nº 21 (Directrices para las políticas de empleo 2005 – 2008) se propone, promover la flexibilidad combinada con la seguridad del empleo y reducir la segmentación del mercado de trabajo, prestando la debida atención al papel de los interlocutores sociales, mediante las acciones siguientes: la adaptación de la legislación sobre empleo, revisando en su caso las diferentes modalidades contractuales y las disposiciones relativas al tiempo de trabajo; medidas para hacer frente al problema del trabajo no declarado; una mejor anticipación y gestión positiva de los cambios, incluidas las reestructuraciones económicas, en particular los cambios vinculados a la apertura de los mercados, con el fin de minimizar sus costes sociales y facilitar la adaptación; el fomento y la difusión de métodos de organización del trabajo adaptables e innovadores, con el fin de mejorar la calidad y la productividad laboral, lo que incluye la salud y la seguridad; la facilitación de las transiciones en materia de categoría profesional, incluidas la formación, la actividad profesional autónoma, la creación de empresas y la movilidad geográfica.

SENSIBILIZACIÓN

Potenciar y posibilitar el proceso de participación, para establecer un diálogo generador de comprensión y entendimiento.

SPE, SERVICIOS PÚBLICOS DE EMPLEO

Los Servicios Públicos de Empleo (SPE) son un elemento importante en el ámbito local para la puesta en práctica de la política de empleo. Con más de 5.000 oficinas locales en la Unión y aproximadamente 160.000 trabajadores, los SPE son



interlocutores directos de los empresarios y de los solicitantes de empleo. Habida cuenta de la reciente evolución del mercado laboral, resulta indispensable redefinir la función de los SPE así como sus prioridades y métodos de funcionamiento. Tradicionalmente, los SPE desempeñan tres funciones en Europa: proporcionar información sobre el mercado laboral: recopilación de datos sobre las ofertas de empleo y los candidatos potenciales y suministro de información sobre las posibilidades de formación o reciclaje; intermediación: se trata de su principal actividad, que consiste en dar a conocer públicamente las ofertas de empleo y favorecer una rápida comparación de las ofertas y las demandas (se considera que los SPE de los Estados miembros intervienen en un porcentaje comprendido entre el 10 y el 30% del total de las contrataciones) y funciones de ajuste del mercado: los SPE, debido a su participación en la aplicación de las políticas del mercado de trabajo, permiten realizar un ajuste de la oferta y la demanda de trabajo.

SINERGIA

La sinergia es la integración de elementos que da como resultado algo más grande que la simple suma de éstos, es decir, cuando dos o más elementos se unen sinérgicamente crean un resultado que aprovecha y maximiza las cualidades de cada uno de los elementos.

SISTEMA DE PROTECCIÓN SOCIAL

La protección social permite distribuir entre los miembros de toda la sociedad costes que a menudo exceden los medios de una única persona o de su familia, evitando así que una renta baja limite el acceso al sistema de asistencia. Los sistemas de protección social de los Estados miembros han permitido reducir considerablemente el riesgo de pobreza y han contribuido a una mejora del estado de salud de la población europea. Constituyen, pues, un elemento importante del Modelo Social Europeo.

SISTEMA ESTADÍSTICO EUROPEO

Los institutos nacionales de estadística (INE) de los Estados miembros forman con Eurostat un Sistema Estadístico Europeo. Su objetivo es proporcionar a la Unión Europea una información estadística cada vez más fidedigna sobre sus instituciones, sus ciudadanos y sus empresas. Eurostat es la oficina Estadística de la Unión Europea. Establecida en 1953 y con sede en Luxemburgo. Su misión es ofrecer a la UE estadísticas a nivel europeo que permitan comparaciones entre los países y las regiones. Para cumplir esta misión, Eurostat recopila los datos que aportan los diferentes institutos de estadística europeos, los analiza y en base a ellos ofrece cifras comparables y armonizadas, de forma que se puedan definir, acometer y analizar las políticas comunitarias.

SOCIEDAD DEL CONOCIMIENTO

Sociedad en la que todo/as puedan crear, utilizar, compartir y diseminar libremente la información y el conocimiento, así como acceder a éstos, con el fin de que particulares, comunidades y pueblos sean habilitado/as para mejorar su calidad de vida.



SUBVENCIONES

I. Se considera subvención, cualquiera que sea la denominación que se le asigne, toda atribución patrimonial gratuita a favor de personas físicas o jurídicas destinada al fomento de una determinada actividad o comportamiento de interés público o social. II. Se considera subvención, cualquiera que sea la denominación que se le asigne, toda atribución patrimonial gratuita a favor de personas físicas o jurídicas destinada al fomento de una determinada actividad o comportamiento de interés público o social.

TASA DE ACTIVIDAD

Muestra el porcentaje que representa la población activa respecto a la población total.

TASA DE EMPLEO

Muestra el porcentaje que representa la población ocupada respecto a la población activa.

TASA DE PARO

Muestra el porcentaje que representa a población desempleada respecto a la población activa.

TÉCNICAS MACROECONOMÉTRICAS

El informe "Empleo en Europa 2006" hace referencia a estas técnicas a la hora de medir la eficacia de las políticas activas de del mercado de trabajo, conjuntamente con las técnicas microeconómicas. Las evaluaciones microeconómicas miden las consecuencias de la participación en un programa sobre las perspectivas de empleo y remuneración. Consideran que no resulta demasiado eficaz invertir en un programa de formación y proponen que se invierta en incentivos y en servicios públicos de empleo (SPE). A pesar del gran uso que se hace de ellas, es preferible utilizar las técnicas macroeconómicas. Estas últimas permiten medir las consecuencias indirectas y a largo plazo, y en ocasiones llevan también a conclusiones contradictorias con respecto a las evaluaciones microeconómicas; consideran que la inversión en un programa de formación tiene consecuencias positivas significativas. Esta paradoja puede resolverse mediante un período de observación prolongado que permita observar las consecuencias que tendría a medio y largo plazo la instauración de un sistema de formación.

TIC, TECNOLOGÍAS DE LA INFORMACIÓN Y COMUNICACIÓN

El término TIC cubre un amplio abanico de servicios, aplicaciones, tecnologías, equipamientos y programas informáticos, es decir, herramientas como la telefonía e Internet, el aprendizaje a distancia, la televisión, los ordenadores, las redes y los programas informáticos necesarios para emplear estas tecnologías. Estas tecnologías están revolucionando las estructuras sociales, culturales y económicas de la Unión Europea, al generar nuevos comportamientos frente a la información, el conocimiento, la actividad profesional, etc. Las tecnologías de la información y de la comunicación (TIC) permiten acelerar el ritmo de los avances técnicos, la modernización y el ajuste estructural de la economía. Dado que las TIC estimulan



en gran medida la competitividad, la Unión Europea (UE) debería aprovechar todas las posibilidades que éstas ofrecen para facilitar el logro de los objetivos de Lisboa, por tanto las TIC tienen un papel fundamental en este proceso.

TRABAJADORES DE MÁS EDAD

Los trabajadores de más edad son los considerados entre 55 y 64 años, constituyéndose como grupo de especial vulnerabilidad a la hora de integrarse o permanecer en el mercado de trabajo, presentando unas muy bajas tasas de actividad. La directriz integrada Nº 17 (Directrices para las políticas de empleo 2005 – 2008) aborda la aplicación de políticas de empleo conducentes al pleno empleo, la mejora de la calidad y la productividad del trabajo y el fortalecimiento de la cohesión social y territorial. Estas políticas deben ayudar a la Unión Europea a lograr, en promedio, una tasa general de empleo del 70 %, una tasa de empleo femenino no inferior al 60 % y una tasa de empleo del 50 % para los trabajadores de más edad (55 a 64 años), así como a reducir el desempleo y la inactividad. Los Estados miembros deberían fijar objetivos nacionales relativos a la tasa de empleo.

TRABAJO NO DECLARADO

Por «trabajo no declarado» se entiende «cualquier actividad retribuida que es legal en cuanto a su naturaleza pero que no se declara a las autoridades públicas, si bien deben tenerse en cuenta las diferencias de los sistemas jurídicos de los Estados miembros. Aplicando esta definición, quedarían excluidas las actividades delictivas y el trabajo cuya declaración no es obligatoria». Por definición, resulta difícil determinar la importancia del trabajo no declarado. Según las hipótesis, la economía sumergida parece representar entre el 7 y el 16 % del producto interior bruto (PIB) de la Unión Europea, es decir, entre el 7 y el 19 % del volumen total de empleo declarado. El trabajo no declarado constituye un aspecto preocupante y persistente en nuestros mercados de trabajo actuales, afectando a todos los Estados miembros, suponiendo por tanto una de las cuestiones de interés común en materia de empleo. Principal factor de dumping social, no sólo es responsable de la explotación de los trabajadores, sino también de distorsiones de competencia. En octubre de 2003, el Consejo adoptó una Resolución en la que instaba a los Estados miembros a resolver este problema mediante medidas preventivas y sanciones, además de mediante la cooperación entre los interlocutores sociales y los poderes públicos a escala nacional.

TRANSNACIONALIDAD

Intercambio de ideas y enfoques innovadores más allá de las fronteras nacionales que conlleva la cooperación entre promotores de distintos Estados miembros.

TRATADO

La creación de la primera «Comunidad», la Comunidad Europea del Carbón y del Acero (CECA), fue el punto de partida de un período de más de cincuenta años de elaboración de tratados europeos. Entre 1951 (Tratado CECA) y 2001 (Tratado de Niza), se firmaron no menos de dieciséis tratados. Estos Tratados sucesivos no se limitaron a modificar el texto inicial sino que crearon nuevos textos que se



combinaron con éste. Lista de los principales Tratados: a. Tratado constitutivo de la Comunidad Europea del Carbón y del Acero (CECA), firmado en París en 1951. Este Tratado expiró el 23 de julio de 2002. b. Tratado constitutivo de la Comunidad Económica Europea (CEE), firmado en Roma en 1957. c. Tratado constitutivo de la Comunidad Europea de la Energía Atómica (Euratom), firmado en 1957 en Roma. d. Acta Única Europea (AUE), firmada en Luxemburgo en 1986. e. Tratado de la Unión Europea (TUE), firmado en Maastricht en 1992. f. Tratado de Ámsterdam, firmado el 2 de octubre de 1997. g. Tratado de Niza, firmado el 26 de febrero de 2001. Todos estos Tratados se han modificado en varias ocasiones y, en particular, con ocasión de la adhesión de nuevos Estados miembros en 1973 (Dinamarca, Irlanda y el Reino Unido), en 1981 (Grecia), en 1986 (España y Portugal), en 1995 (Austria, Finlandia y Suecia), en 2004 (Chipre, Eslovaquia, Eslovenia, Estonia, Hungría, Letonia, Lituania, Malta, Polonia y la República Checa) y en 2007 (Bulgaria y Rumanía). En octubre de 2004 se firmó un proyecto de tratado constitucional. Concebido para abreviar y sustituir por un texto único todos los Tratados existentes (a excepción del Tratado Euratom), este texto consolidaba cincuenta años de tratados europeos. Para entrar en vigor, el Tratado por el que se establecía la Constitución debía ser ratificado por todos los Estados miembros, con arreglo a sus respectivas normas constitucionales, bien mediante ratificación parlamentaria o mediante referéndum. Tras las dificultades encontradas en algunos Estados miembros para su ratificación, los jefes de Estado o de gobierno decidieron abrir, en el Consejo Europeo de 16 y 17 de junio de 2005, un «período de reflexión» sobre el futuro de Europa. En el Consejo Europeo de los días 21 y 22 de junio de 2007, los dirigentes europeos alcanzaron un compromiso. Se otorgó un mandato para la convocatoria de una conferencia intergubernamental con la misión de finalizar y adoptar no ya una Constitución, sino un «tratado de reforma» para la Unión Europea. De ratificarse, este tratado podría entrar en vigor en junio de 2009, antes de las próximas elecciones al Parlamento Europeo.

TRATADO DE ÁMSTERDAM

El Tratado de Ámsterdam, firmado el 2 de octubre de 1997, entró en vigor el 1 de mayo de 1999. Modificó el texto y la numeración de los Tratados UE y CE, estableciendo la versión consolidada de ambos. Los artículos del Tratado de la Unión Europea pasaron a designarse mediante números en lugar de letras (A a S). Supone un punto de inflexión en la Europa Social, al incorporar este ámbito al acervo comunitario y crear una política europea de empleo.

TRATADO DE MAASTRICH

El Tratado de la Unión Europea, firmado en Maastricht el 7 de febrero de 1992, entró en vigor el 1 de noviembre de 1993. El Tratado de Maastricht cambió el nombre de "Comunidad Económica Europea" por el más simple de "Comunidad Europea". También introdujo nuevas formas de cooperación entre los gobiernos de los Estados miembros (por ejemplo, en defensa y justicia e interior). Al añadir esta cooperación intergubernamental al sistema "comunitario" existente, el Tratado de



Maastricht creó una nueva estructura con tres "pilares", de naturaleza tanto económica como política: es la denominada "Unión Europea" (UE).

TRATADO DE NIZA

Adoptado a raíz del Consejo Europeo de Niza en diciembre de 2000 y firmado el 26 de febrero de 2001, el Tratado de Niza entró en vigor el 1 de febrero de 2003. Fue el resultado de la Conferencia Intergubernamental (CIG), iniciada en febrero de 2000 con objeto de adaptar el funcionamiento de las instituciones europeas antes de que se incorporaran nuevos Estados miembros. Así, este Tratado abrió el camino a la reforma institucional necesaria para la ampliación de la Unión Europea a los países del este y el sur de Europa. Los principales cambios que introdujo el Tratado de Niza se referían a la limitación del tamaño y composición de la Comisión, la ampliación del voto por mayoría cualificada, una nueva ponderación de votos en el Consejo y la mayor flexibilidad del mecanismo de cooperaciones reforzadas.

TRATADO DE ROMA

El Tratado de Roma, constitutivo de la Comunidad Económica Europea (CEE), se firmó en esa ciudad el 25 de marzo de 1957 y entró en vigor el 1 de enero de 1958. Su firma coincidió con la del Tratado constitutivo de la Comunidad Europea de la Energía Atómica (EURATOM), por lo que ambos son conocidos conjuntamente como los "Tratados de Roma".

TRIBUNAL DE CUENTAS EUROPEO

Su sede se encuentra en Luxemburgo, está integrado por un nacional de cada Estado miembro. Los miembros, cuyo mandato abarca un período de seis años (renovable), son nombrados por el Consejo de la Unión Europea, por mayoría cualificada, y previa consulta al Parlamento Europeo. Verifica la legalidad y la regularidad de los ingresos y los gastos de la Unión Europea y garantiza su buena gestión financiera. Tiene además facultad para señalar toda irregularidad al Parlamento Europeo y al Consejo. Su poder de control se ha visto ampliado a los fondos comunitarios gestionados por organismos externos y por el Banco Europeo de Inversiones, aunque, no dispone de poder de sanción.

TRIBUNAL DE JUSTICIA DE LAS COMUNIDADES EUROPEAS

Garantiza el respeto del Derecho en la interpretación y aplicación de los Tratados constitutivos. Está compuesto por el mismo número de jueces que de Estados miembros; actualmente, tiene veintisiete jueces. Cada tres años tiene lugar una renovación parcial de los mismos. El Tribunal está dirigido por un Presidente, elegido por los jueces para un período de tres años renovable. Los jueces están asistidos por ocho abogados generales designados de común acuerdo por los Gobiernos de los Estados miembros para un período de seis años.

UNIDAD DE COMPETENCIA

Agregado mínimo de competencias profesionales, susceptible de reconocimiento y acreditación parcial. Contiene los elementos siguientes: datos de identificación,



realizaciones profesionales, criterios de realización y contexto profesional (R.D. 1128/2003)

UPD, UNIDAD DE PROMOCIÓN Y DESARROLLO DE CANTABRIA

La Unidad de Promoción y Desarrollo de Cantabria (en su IV programa) tiene como objetivo general la promoción y el desarrollo del empleo en el ámbito del Programa de Escuelas Taller y Talleres de Empleo, así como de asesoramiento y gestión de otros programas de empleo y formación a desarrollar a nivel regional y suprarregional por la Dirección General de Trabajo. Entre los objetivos específicos están los siguientes: promover y participar en cuantas actuaciones y programas de empleo-formación emanen del Servicio Cántabro de Empleo en cualquiera de sus ámbitos de desarrollo; Investigar y analizar oportunidades de desarrollo socio-económico en el ámbito regional, proponiendo actuaciones que contribuyan a fomentar y promover el desarrollo socio-económico de la región; Elaborar planes de desarrollo, estrategias de desarrollo regional así como inventarios que permitan el diseño de proyectos y la captación de recursos e inversiones; Apoyar y asesorar a Escuelas Taller y Talleres de Empleo en su funcionamiento, la propuesta y diseño de nuevos proyectos, la evaluación continua de los programas, así como apoyo en la inserción de los alumnos; Ser instrumento para una eficaz planificación, ejecución y evaluación de los proyectos; Ser canal de comunicación abierto entre todos los entes implicados en formación, el fomento de empleo y la promoción económica y propiciar foros de encuentro adecuados; Aumentar la capacidad de gestión, coordinación, seguimiento y evaluación de las diferentes acciones de empleo y formación, intentando rentabilizar recursos y optimizar resultados.

UNIDAD PERMANENTE DE LISBOA

La Comisión Delegada del Gobierno para Asuntos Económicos acordó el día 16 de junio de 2005 constituir la Unidad Permanente de Lisboa (UPL) para elaborar el Programa Nacional de Reformas (PNR), bajo la coordinación del Director de la Oficina Económica del Presidente del Gobierno, en su calidad de Coordinador Nacional para la Estrategia de Lisboa. La UPL constituye el órgano encargado de coordinar todos los trabajos, recabar todas las aportaciones, redactar y actualizar el PNR. En ella están representados el Ministerio de Economía y Hacienda, el Ministerio de Trabajo y Asuntos Sociales, el Ministerio de Industria, Turismo y Comercio, el Ministerio de Medio Ambiente y la Oficina Económica del Presidente del Gobierno.

UEM, UNIÓN ECONÓMICA Y MONETARIA

Se entiende por unión económica y monetaria (UEM) el proceso destinado a armonizar las políticas económicas y monetarias de los Estados miembros de la Unión con el fin de implantar una moneda única: el euro. La UEM fue objeto de una Conferencia Intergubernamental (CIG) celebrada en Maastricht en diciembre de 1991. La UEM se desarrolló en tres fases: en la fase nº 1 (del 1 de julio de 1990 al 31 de diciembre de 1993), se inicia la libre circulación de capitales entre los Estados miembros, refuerzo de la coordinación de las políticas económicas e



intensificación de la cooperación entre los bancos centrales; en la fase nº 2 (del 1 de enero de 1994 al 31 de diciembre de 1998) se produce la convergencia de las políticas económicas y monetarias de los Estados miembros con el fin de garantizar la estabilidad de los precios y unas finanzas públicas saneadas, se crea el Instituto Monetario Europeo (IME) y, posteriormente, el Banco Central Europeo (BCE); en la fase nº 3 (desde el 1 de enero de 1999) se fijan los tipos de cambio, se introduce la moneda única en los mercados de cambio y en los pagos electrónicos, así como del euro fiduciario. Al comenzar la tercera fase de la UEM, once Estados miembros adoptaron el euro como moneda única. Grecia se les unió dos años después, y Eslovenia el 1 de enero de 2007. Son tres los Estados miembros que todavía no han adoptado la moneda única: el Reino Unido y Dinamarca y Suecia (que no introdujo el euro ante el resultado negativo de un referéndum celebrado en 2003).

UE, UNIÓN EUROPEA

La Unión Europea (UE) fue instituida por el Tratado de la Unión Europea (Maastricht, 1992). La idea de su creación data de hace mucho tiempo, ya que se evocó por primera vez en la cumbre europea de 1972. La Unión es a la vez un proyecto político y una organización jurídica. Es un proyecto político en la medida en que tiene por misión «organizar de modo coherente y solidario las relaciones entre los Estados miembros y entre sus pueblos» (artículo 1 del Tratado de la Unión Europea). Para alcanzar este fin, se le han fijado varios objetivos: a. promover el progreso económico y social, el desarrollo sostenible, un espacio sin fronteras interiores y una unión económica y monetaria: estos objetivos corresponden a las metas que persiguen las políticas sectoriales de la UE; b. afirmar su identidad en el ámbito internacional: este proyecto está en relación con la aplicación de la PESC (política exterior y de seguridad común); c. reforzar la protección de los derechos mediante la creación de una ciudadanía de la Unión: la ciudadanía, instaurada por el Tratado de Maastricht, constituye un vínculo privilegiado entre la UE y los nacionales de los Estados miembros; d. crear un espacio de libertad, seguridad y justicia: dicho espacio pretende promover, como su nombre indica, mayor libertad, seguridad y justicia a favor del ciudadano; e. desarrollar el acervo comunitario: el acervo constituye el conjunto de normas establecidas por la Unión y en el marco de ésta. La Unión se fundamenta en valores: el respeto de la dignidad humana, la democracia, la igualdad, el Estado de Derecho y los derechos humanos. Cuenta asimismo con símbolos: una bandera (doce estrellas sobre fondo azul), un himno (la Oda a la alegría de Ludwig van Beethoven), una divisa («Unida en la diversidad»), una moneda (el euro) y un día de celebración (el 9 de mayo). La Unión es una organización jurídica. Se organiza en pilares: I. el primer pilar corresponde a la Comunidad Europea; II. el segundo pilar comprende la política exterior y de seguridad común (PESC) y la política europea de seguridad y defensa (PESD); III. el tercer pilar representa la cooperación policial y judicial en materia penal. Cuenta con un marco institucional único (compuesto esencialmente del Consejo Europeo, el Parlamento Europeo, el



Consejo de la Unión y la Comisión Europea) para los tres pilares. Este marco garantiza coherencia y homogeneidad a la acción de la Unión en los diferentes pilares. Los Tratados no dotan oficialmente a la Unión de personalidad jurídica. No obstante, existe un consenso entre los actores políticos para reconocerla. Esta opción se ve confirmada por el proyecto de Constitución, que la afirma claramente.

VAB, VALOR AÑADIDO BRUTO

Aportación de cada empresa a la producción de una zona dada en un periodo de tiempo. Es igual al valor de la producción menos el valor de los consumos intermedios.

VIDA ACTIVA

La anticipación de las reestructuraciones tales como una mejora de la calidad del empleo y del entorno laboral o del estado de salud de los trabajadores contribuirá a una mejor gestión del ciclo de vida activa. Será necesario, asimismo, desarrollar incentivos para hacer evolucionar los comportamientos y combatir las discriminaciones. En este sentido, la directriz integrada N° 18 (Directrices para las políticas de empleo 2005 – 2008) promueve un enfoque del trabajo basado en el ciclo de vida, mediante las acciones siguientes: la renovación de los esfuerzos dirigidos a crear vías hacia el empleo para los jóvenes y a reducir el paro juvenil, tal como recomienda el Pacto europeo para la juventud ; medidas decididas para incrementar la participación de las mujeres en la vida activa y reducir las diferencias existentes entre hombres y mujeres en materia de empleo, desempleo y remuneración; una mejor conciliación de la vida familiar y profesional, y la provisión de servicios accesibles y asequibles de asistencia infantil y cuidado de otras personas dependientes; el fomento de condiciones laborales propicias para el envejecimiento activo; la modernización de los sistemas de protección social, incluidas las pensiones y la asistencia sanitaria, de modo que se garantice su adecuación social, viabilidad financiera y capacidad de adaptación ante la evolución de las necesidades, con el fin de apoyar la participación en el empleo y la permanencia en el mismo, así como la prolongación de la vida activa.

PROLONGACIÓN DE LA VIDA LABORAL

Tal como establecieron los Consejos Europeos de Estocolmo y de Barcelona, uno de los objetivos de la UE en materia de protección social es garantizar la futura sostenibilidad económica, para así garantizar niveles de ingresos adecuados a los futuros pensionistas. Es importante, por lo tanto, promover el envejecimiento activo a través de la interacción positiva de las políticas económicas, sociales y de empleo. Para estos grupos, la alternativa a la jubilación anticipada sería mejorar las condiciones de trabajo y permitir que los trabajadores de más edad que ejercen un trabajo que les exige un gran desgaste físico pasaran a realizar actividades diferentes. Los Estados miembros reconocen, pues, que el objetivo de la UE de aumentar las tasas de empleo de las personas de entre 55 y 64 años de edad y aumentar la media efectiva de edad de salida del mercado laboral debe apoyarse en profundas adaptaciones de sus sistemas de protección social. Hay una clara tendencia a permitir que los trabajadores de edad avanzada permanezcan más



asociación cántabra
de agentes de empleo
y desarrollo local



tiempo en el mercado laboral y combinen sus ingresos por trabajo con su pensión o, si aplazan la percepción de su pensión, adquieran derechos de pensión más elevados.

|