

## DINAMARCA

### **CONTINÚA EL DESCENSO DE LA TASA DE DESEMPLEO<sup>2</sup>**

---

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

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

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

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

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

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

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

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

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

---

<sup>2</sup> Fuente: Este informe ha sido basado en noticias publicadas en la prensa danesa.

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

### **Aumento de la cantidad de personas beneficiarias de rentas de transferencias**

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

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

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

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

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

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

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

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

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

### **El sistema de puestos flexibles en condiciones especiales**

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

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

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

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

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

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

El sistema de puestos flexibles:

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

### **Sistema de Tarjeta de Empleo**

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

### **Sistema de Tarjeta Verde (Greencard)**

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

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

### **Aumento de la jornada laboral**

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

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

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

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

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

### **Control de las bajas por incapacidad laboral transitoria**

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

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

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

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

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

### **Unas 30 nuevas iniciativas**

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

- Los empresarios tendrán que mantener una entrevista con los trabajadores en baja por incapacidad en la cuarta semana de enfermedad. En la entrevista se tratará cuándo y cómo el trabajador podrá reincorporarse a su trabajo. El trabajador enfermo podrá solicitar al empresario que elaboren conjuntamente un plan de reincorporación al trabajo.
- La instrucción al empresario y a los trabajadores respecto a las posibilidades que ofrece la Ley sobre Información de Temas referentes a la Salud, para hablar sobre la enfermedad y la posibilidad de regresar al trabajo.
- El centro de empleo evaluará en la primera entrevista con el trabajador enfermo –antes del transcurso del plazo de ocho semanas- si existe la posibilidad de que pueda reincorporarse de una forma gradual al trabajo con un alta parcial. El objetivo es que el trabajador pueda regresar al trabajo, salvo que su enfermedad limite esta posibilidad.
- Los centros públicos de empleo tendrán que ofrecer la posibilidad de conceder a todos los enfermos -empleados o parados- ofertas activas, por ejemplo, asesoramiento, recalificación y prácticas en empresas.

- El actual parte de baja por incapacidad laboral será suprimido y sustituido por una entrevista entre el empresario y el trabajador enfermo y por un nuevo parte médico, denominado “parte de posibilidades” que se centrará en el mantenimiento del vínculo al mercado laboral por parte del enfermo.
- Se establecerá un amplio proyecto piloto basado en iniciativas rápidas, metódicas e interprofesionales para determinar la situación del enfermo y mantener su contacto con el mercado laboral.

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

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

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

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

### **Opiniones y comentarios**

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

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

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

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

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

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

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

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

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