

DOCUMENTO DE TRABAJO SOBRE DESEMPLEO EN ESPAÑA

Elaborado por Graciela Malgesini, EAPN-ES

Este documento tiene como objetivo explicar las causas, consecuencias y contexto del problema del desempleo en España.

- *No pretende ser un texto exhaustivo, sino ofrecer las claves para que se pueda debatir en profundidad y preparar posicionamientos en las redes territoriales.*
- *Debido a la dificultad que encierra el lenguaje económico, sus destinatarios principales son las personas técnicas que se ocupan de dinamizar la participación con las personas que asistirán al 7º Encuentro. No obstante, a través del “árbol de problemas” se pueden visualizar interacciones, líneas explicativas, que pueden ser trabajadas en dinámicas. La más recomendable es construir un “árbol de soluciones”, en el que se detectan y proponen respuestas para las causas y las consecuencias recogidas en el árbol.*
- *El documento contiene dos partes. La primera busca analizar por qué se produce el grave problema del desempleo en España. Presentamos un árbol de problemas para observar las interacciones entre causas y consecuencias. La segunda es cómo se relacionan las políticas españolas con las políticas europeas. Para ello, se explica la Estrategia Europa 2020 y sus Iniciativas Emblemáticas, estableciendo su relación con el Programa Nacional de Reformas. Finalmente, hay un anexo, con los cambios introducidos por la Reforma laboral de junio de 2011.*

PRIMERA PARTE. ¿POR QUÉ SE PRODUCE EL PROBLEMA DEL DESEMPLEO DE FORMA TAN GRAVE EN ESPAÑA?

El desempleo es un problema importante en los países de la OCDE, los llamados “países ricos”. Pero en el caso de España, ya no es un simple problema, sino uno de los principales, tanto a nivel económico como social.

Las previsiones económicas de otoño de 2010 de la Comisión Europea señalan que seguirá la lenta recuperación económica actual en la UE, arrastrada sobre todo por Alemania y los países más vinculados con su economía. El PIB europeo aumentaría alrededor del 1,75 % en 2010-2011 y en torno al 2% en 2012. Estos datos se han revisado al alza, con respecto a la primavera. Debido a esta consolidación de la recuperación económica europea, se pronostica que las condiciones del mercado laboral mejorarán lentamente en el período de previsión, lo mismo que la situación presupuestaria. De este modo, **la tasa de desempleo europea caería hasta el 9% en 2012** y el déficit público disminuiría hasta un 4,25% del PIB (los cambios en el mercado laboral suelen seguir a los del PIB con un año o más de retraso).ⁱ

En el caso español, esta recuperación económica no se ha producido y el mínimo crecimiento se ha visto contrarrestado por una alta inflación. Como resultado de un conjunto de problemas, algunos de ellos coyunturales y otros de carácter estructural, España no pueda seguir el ritmo europeo de crecimiento del empleo, ni de actividad económica.

¿Cuántas personas desempleadas hay en España? Los organismos públicos no se ponen de acuerdo a la hora de medir los datos del paro. El Ministerio de Trabajo habla de 4,2 millones de desempleados, excluyendo de sus mediciones a los que están haciendo cursillos de formación o los que piden condiciones especiales. En cambio, el Instituto Nacional de Estadística (INE) estimaba a fines de enero de 2011 que ya hay cerca de 4,7 millones de parados. Los datos de EUROSTAT ofrecen información mensual que habitualmente también difiere de estos cálculos (tanto al alza como a la baja). A este debate se suma la Agencia Tributaria que, aunque con un año de retraso, también ofrece sus propias estadísticas: calcula que en 2009 hubo 5,5 millones de parados, frente a los 4,3 que detectaba el INEM en el cuarto trimestre del peor año de la crisis económica.ⁱⁱ

El cuarto trimestre de 2010 registra un descenso de la ocupación de 138.600 personas, hasta 18.408.200 ocupados. La tasa interanual de variación del empleo es del -1,28%. La población activa baja en 16.700 personas este trimestre. Como consecuencia, el número de

parados aumenta en 121.900 personas, lo que sitúa el total de desempleados en 4.696.600. La tasa de paro crece más de medio punto y se sitúa en el 20,33%. La tasa de paro de la población extranjera mayor de 16 años es de 30,40%. Por su parte, la tasa de actividad se sitúa por debajo del 60%, con un descenso de nueve centésimas respecto del trimestre anterior. La evolución del mercado laboral ha sido más favorable para las mujeres que para los varones en este trimestre, tanto en lo que respecta a la ocupación como al paro. Por edades, el empleo se incrementa en los grupos de edad de 35 a 44 años y en los mayores de 55, mientras desciende entre los más jóvenes.

El sector Servicios reduce su número de ocupados en 115.800 y la Construcción en 95.600. En cambio, la Agricultura incrementa la ocupación en 50.500 y la industria en 22.200.

Los asalariados con contrato temporal bajan en 149.600 este trimestre, mientras que los asalariados con contrato indefinido suben en 7.400.

El número de hogares con todos sus miembros activos en paro aumenta en 35.600 en el trimestre y se sitúa en 1.328.000.

La tasa de desempleo oscila entre el 10,89% de País Vasco y el 28,96% de Canarias. La tasa de actividad fluctúa entre el 51,38% de Principado de Asturias y el 65,30% de Comunidad de Madrid. La ocupación crece en Comunidad de Madrid (28.000 ocupados más en el trimestre), Andalucía (22.300) y Comunidad Valenciana (10.800) y baja en Islas Baleares (56.000 ocupados menos), Cataluña (42.600) y Galicia (25.600). Por su parte, el paro disminuye en 13.000 personas en Comunidad Valenciana y aumenta en Islas Baleares (24.100 parados más), Castilla-La Mancha (18.600), Cataluña (17.300) y Aragón (16.200).

¿Es todo el paro de la misma naturaleza o hay varios tipos de desempleo?

Veamos los 5 tipos de desempleo más habituales:



InfoJobs



- a) **Desempleo cíclico:** Se origina como parte de las repercusiones que tiene el “ciclo económico” a nivel laboral, en el comportamiento económico (fases de recuperación, aumento, apogeo y descenso de la actividad económica). La contracción de ese ciclo provoca una mayor cantidad de desempleo y se denomina recesión. Si la recesión se presenta de manera aguda y durante un tiempo considerable, se convierte en depresión; se genera en este último caso el desempleo depresivo.
- b) **Desempleo estacional:** Responde a épocas del año en que la demanda laboral es baja, producto de los ciclos de producción en determinada línea; por ejemplo la estacionalidad agrícola que tiene una demanda de trabajadores, en épocas de siembra y de cosecha. En épocas de mantenimiento de cultivos y cría de ganado, se reduce la demanda de operarios.
- c) **Desempleo friccional:** Se deriva del tiempo que se requiere para encontrar, ya sea una nueva colocación o bien de poder conseguir el primer empleo, al ingresar en el mercado laboral. Se trata de factores que pueden estar asociados al tipo estructural de paro.
- d) **Desempleo estructural:** Se debe a la influencia de *factores que estarán de manera más permanente en el sistema*. Entre los mismos se tiene al aumento de productividad, a las fusiones de empresas, a la crisis en un Sector productivo importante, como el de la Construcción

Existen una serie de **PROBLEMAS ESPECÍFICOS**, que son los que intentamos explicar en este documento. Para ello, hemos representado un “árbol de problemas” que explica de un vistazo las causas principales en la parte inferior y las consecuencias (especialmente las sociales) en la parte superior. Un llamado de atención: habitualmente se suelen confundir las causas con las consecuencias, a la hora de explicar el problema del desempleo español. Aunque puedan quedar algunos temas que inciden en forma menos destacada, creemos que los aspectos fundamentales están expresados.

CAUSAS

Las *causas estructurales* deben buscarse en los componentes de la economía española, que ha experimentado un ciclo de crecimiento espectacular en los últimos 10 años, pero que se encuentra en una crisis sostenida, claramente visible desde 2008. En esta crisis se ha vuelto a poner de manifiesto la elevada volatilidad de los niveles de empleo en la economía española, una variable que “*sobre-reacciona*” tanto en las expansiones, como en las recesiones.

Entre las *causas* señalamos:

- **BAJA TASA DE ACTIVIDAD ECONÓMICA, BAJA DIVERSIFICACIÓN PRODUCTIVA, BAJA INVERSIÓN EN INNOVACIÓN TECNOLÓGICA POR PARTE DE LOS EMPRESARIOS, ESCASEZ DE CRÉDITO POR EFECTOS DE LA CRISIS Y LAS POLÍTICAS.** El crecimiento económico de la última década, centrado en los sectores de la construcción y de servicios, que entraron en crisis y ya no generan empleo. El PIB crece a una tasa mínima y se prevé que se mantenga en esos niveles bajos en los años siguientes, a lo cual se suma el peso de la deuda contraída y sus intereses, que se deberán atender en los últimos años. La economía española se caracteriza por una baja productividad, baja inversión en innovación y tecnología y bajo perfil exterior, por lo que la reorientación del modelo productivo es difícil, requiere tiempo y una reasignación de recursos diferente y más eficiente.
- **ECONOMÍA SUMERGIDA.** Representa alrededor del 23% del PIB, que crea un mercado laboral paralelo (que no figura en las estadísticas) y reduce la recaudación fiscal. Los altos impuestos sobre el trabajo sumados a una fiscalidad indirecta también elevada han sido incentivos para esta tendencia hacia la economía sumergida. Además de un porcentaje de todos los sectores en general, hay dos actividades que aglutinarían una cantidad importante de posibles empleos en la economía sumergida. Los conocidos como SAP o empleos de proximidad tienen un potencial de creación de hasta un millón de puestos de trabajo regulados (hasta 2013) que, en la actualidad, se están prestando en su inmensa mayoría desde la economía sumergida.
- **POLÍTICAS LABORALES INEFICACES/ DESAJUSTADAS.** Las políticas laborales se dividen en pasivas y activas. En España, han predominado las primeras, básicamente la protección por desempleo. En el caso de las activas, todavía no han dado el resultado esperado. Las políticas de empleo, que favorecieron la contratación temporal, no combatieron suficientemente los problemas de acceso al empleo de colectivos concretos, y fijaron dificultades y fragmentación de criterios para contratar y despedir personal, así como para adaptar los horarios de trabajo. El gobierno sancionó la Ley 35/2010 de 17 de septiembre, "de medidas urgentes para la reforma del mercado de trabajo". Esta expresa el triple objetivo de reducir de manera efectiva la dualidad en el mercado de trabajo, reforzar los mecanismos de flexibilidad interna de las empresas y mejorar las oportunidades de empleo de las personas desempleadas con mayores dificultades de inserción laboral. Pero el efecto corrector de esta reforma está todavía siendo evaluado. En el mes de junio de 2011 ha sido aprobada una nueva reforma, que completa la anterior. Recoge elementos positivos en materia de costes de despido,

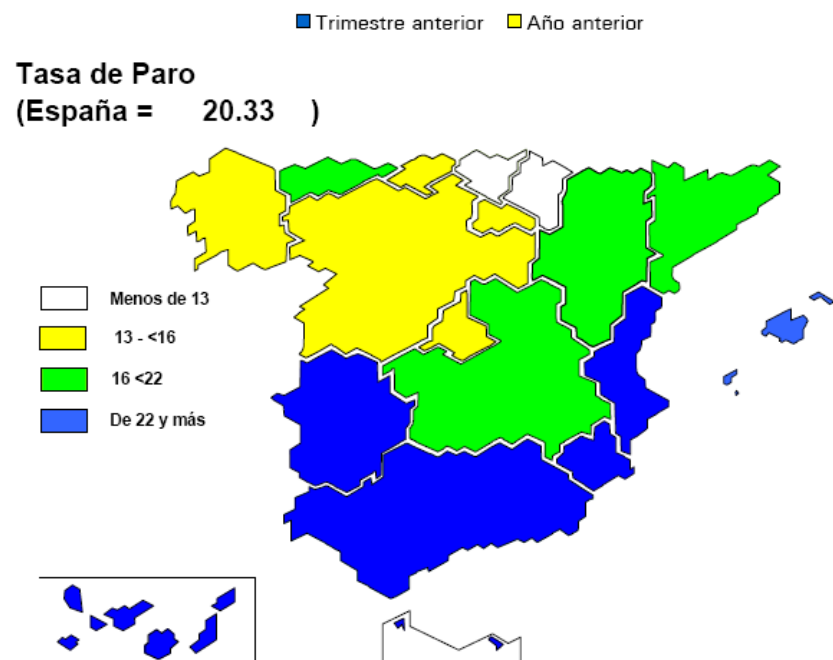
tutela judicial y flexibilidad, pero ponen en duda que pueda reducir la temporalidad y siguen existiendo una amplia diversidad de modelos de contratación; este hecho explicaría que los empresarios no estén por la labor de contratar (ver detalle al final del documento).

- **DESINCENTIVOS.** La **“trampa del desempleo”** (como la denomina EUROSTAT) que presiona fiscalmente a los salarios más bajos, desincentivando a quienes perciben prestaciones a buscar activamente un puesto de trabajo. Otro problema es la falta de conciliación entre la vida laboral y familiar, que se suma a los bajos salarios netos. La **brecha salarial de género** y el fuerte peso de las “responsabilidades familiares”, actúan como desincentivo entre las mujeres, quienes siguen asumiendo la mayor parte de las tareas reproductivas o de cuidado, con escasas medidas de conciliación asequibles y accesibles, comparando con otros países europeos. En ambos casos, a pesar de las políticas de activación que puedan existir, **NO compensa trabajar, porque el neto después de impuestos y de los gastos necesarios para cuidado de hijos o transporte, no es suficiente.**
- **PROBLEMAS ENTRE NIVEL EDUCATIVO Y MERCADO LABORAL.** El sistema educativo que está poco vinculado a la realidad actual del mercado laboral, tanto en el **desenganche formativo prematuro** de un sector importante de jóvenes, como por aquellas **personas con alta cualificación que no encuentran puestos de trabajo.**

CONSECUENCIAS

Entre las **consecuencias**, destacamos:

- **INCREMENTO CONTINUO DEL DESEMPLEO**, con notables diferencias regionales. Aumento de los hogares con todos los adultos desempleados, fuerte repunte de la tasa de paro del/la cabeza de familia y aumento de las situaciones simultáneas de desempleo, todo lo cual reduce la capacidad protectora de la familia.



MAPA DEL DESEMPLEO EN ESPAÑA

Fuente: Instituto Nacional de Estadística (2011), Encuesta de Población Activa, IV Trimestre de 2010, Notas de prensa INE, 28 de enero.

- **CRISIS DE LAS FAMILIAS:** Se registra una fuerte reducción de la renta e incremento de la pobreza, afectando notablemente a la infancia, lo cual fomenta la transmisión intergeneracional de dicha pobreza. Fuertes diferencias regionales en las tasas de pobreza relativa, que en promedio es del 20,8% de la población residente en España (el 19,5% en 2009); Extremadura (36,2%) y Andalucía (29,3%) presentaban las mayores tasas de pobreza relativa. Con menor proporción de pobreza fueron Comunidad Foral de Navarra (7,4%) y País Vasco (9,4%). **El 58,6% de los hogares españoles no llega a fin de mes** (datos de 2009). La situación es extrema en un 13,4 por ciento de ellos. Tres de cada diez familias tienen dificultad o mucha dificultad en cubrir sus gastos mensuales.
- **CRECIMIENTO DE LA ECONOMÍA SUMERGIDA** (y, posiblemente, de la economía ilegal), como estrategias complementarias o alternativas a la economía formal. La economía sumergida es una causa y, a la vez, una consecuencia porque se incrementa con el mayor desempleo, como estrategia de supervivencia. Pero la evasión fiscal agrava el déficit público y, por lo tanto, conduce a un mayor recorte de gastos por parte del Estado.
- **MAYOR PRECARIEDAD.** Aumento de los trabajadores inmigrantes afectados por una precariedad creciente. Las tasas de paro se han elevado desde el 17% en 2008, al 29% en el tercer trimestre de 2009 y al 32% en el tercer trimestre de 2010. Los trabajadores públicos tienen sus salarios congelados, los trabajadores del sector privado y del Tercer Sector registran peores condiciones laborales y mayor temporalidad. A pesar de que los salarios de los trabajadores sujetos a convenios se estarían ajustando a la inflación (y no a la productividad del trabajo, como exige la Comisión Europea), la realidad es una dualización aun mayor, entre los que mantienen buenas condiciones y más del 35% que se han visto perjudicados.
- **PEOR SITUACIÓN DE QUIENES TIENEN MÁS DIFICULTADES DE EMPLEO:** Mayores problemas aún para acceder al empleo por parte de grupos o colectivos que ya tenían dificultades: mujeres, jóvenes, mayores de 45 años, personas con discapacidad, miembros adultos de familias monoparentales y numerosas, y población de origen extranjero.
- **EMIGRACIÓN, RETORNO Y CAMBIOS DEMOGRÁFICOS.** Reducción del tamaño y de la diversidad del mercado laboral: se incentiva la emigración de trabajadores cualificados nativos y retorno de inmigrantes a sus países de origen. Caen los nacimientos.



- DESAJUSTES GENERACIONALES. Por ejemplo, la llamada Generación “ni-ni”, con un paro juvenil superior al 43% y con desincentivos para la formación y la cualificación. Por otra parte, exigencia de mantener la ocupación hasta los 67 años, y 35 de cotización, para jubilarse con el 100%.
- MENOR RECAUDACIÓN. Reducción del superávit de la Seguridad Social y previsible continuación de la caída de recaudación fiscal que se produjo en 2009. La disminución de la renta de las familias produce una caída del consumo y esto agrava la crisis.
- CRISIS DE LA VIVIENDA y exclusión residencial, con aumento y complejización de las situaciones de sinhogarismo.
- CRISIS ASISTENCIAL, debido a que la presión de mayores demandas (las ya existentes se suman a las nuevas, debidas a la pauperización de sectores de población que antes estaban normalizados) se canaliza a las entidades del Tercer Sector de Acción Social y a los Servicios Sociales, cuyos recursos son insuficientes. Las empresas de inserción no alcanzan para atender a las nuevas situaciones.
- DETERIORO PERSONAL E INCREMENTO DE LA VULNERABILIDAD, tal como se explica a lo largo de este Informe. Estas situaciones conducen a unas dinámicas de deterioro personal (estrés, baja autoestima, depresión, adicciones, empeoramiento de la salud bio-psico-social), familiar y social. También tienden a favorecer el aumento de la conflictividad y de la delincuencia. Se incrementa el racismo social e institucional, aumenta la “irregularidad sobrevenida” entre las personas extranjeras que pierden su empleo y se pone en peligro el marco de convivencia logrado en 10 años de inmigración masiva.
- PROBLEMAS SOCIALES Y CRISIS POLÍTICA. La **presión de Europa** a través del Pacto de Estabilidad y Crecimiento conduce a una creciente austeridad fiscal (recortes del gasto público para reequilibrar las cuentas; rebaja salarial para ser más competitivos y aumentar las exportaciones y otras medidas de ajuste); la crisis de Grecia, Irlanda y Portugal (países rescatados por la UE e intervenidos por el Fondo Monetario Internacional, sometidos a un severo ajuste); el **alto endeudamiento de la economía española** (que tiene un déficit muy grande, al cual debe atender vendiendo deuda pública a medio y largo plazo a tasas de interés altas, para lograr atraer a los mercados) y la **falta de unidad política y consenso para salir de la crisis han generado un profundo malestar social y político**. Episodios como la corrupción y la falta de priorización de los intereses de la población





afectada, frente a los mercados financieros y los bancos (que han seguido obteniendo ganancias durante toda la crisis), son elementos clave de este panorama difícil.

Organiza



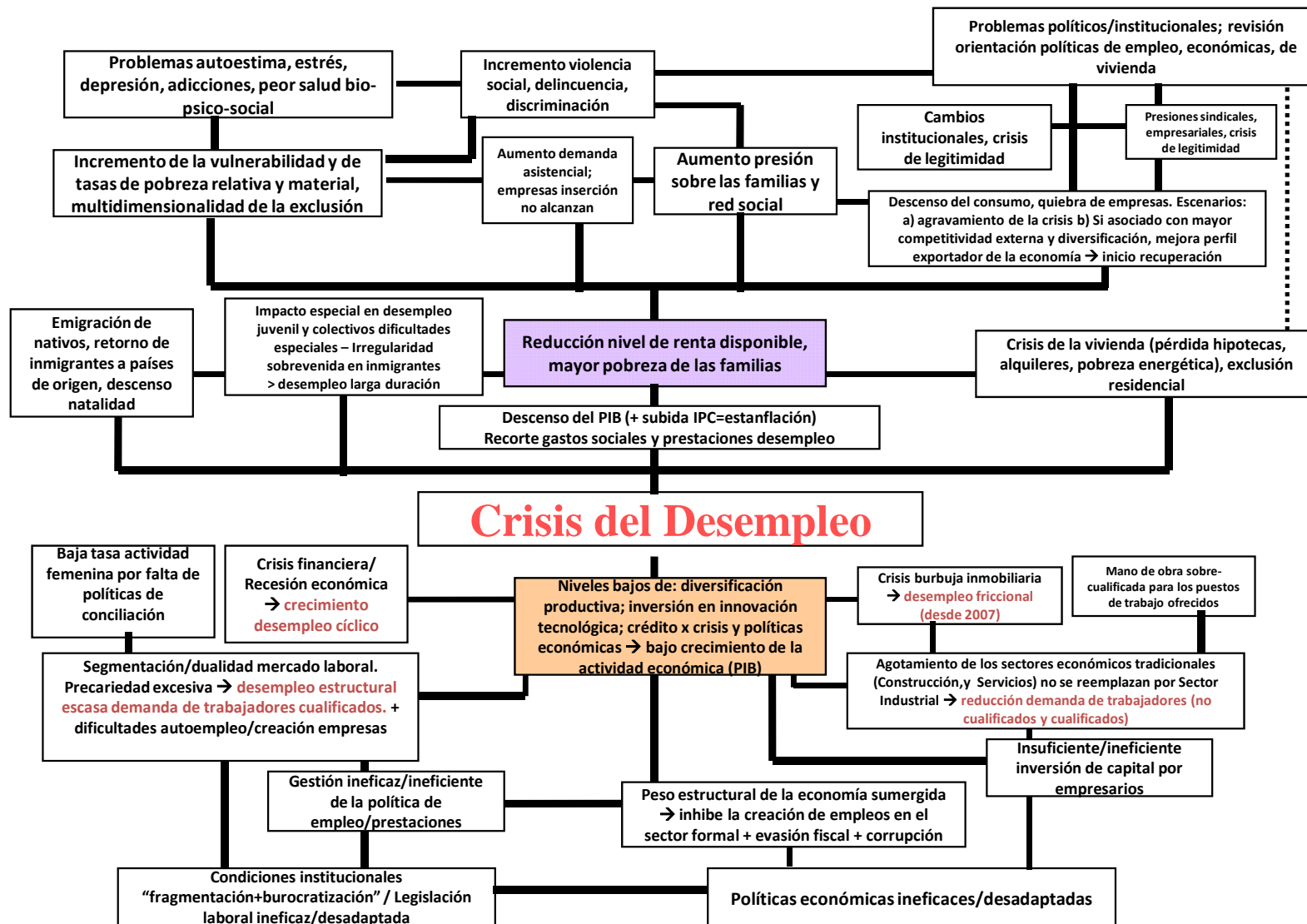
Financia



InfoJobs

Colaboran







SEGUNDA PARTE. ¿QUÉ SE PUEDE ESPERAR DE LA NUEVA ESTRATEGIA EU2020 DE LA UNIÓN EUROPEA Y DEL PROGRAMA NACIONAL DE REFORMAS DE ESPAÑA EN ESTE GRAVE PROBLEMA?

España ha participado en la Estrategia Europea de Inclusión Social (o Estrategia de Lisboa) durante toda la década pasada. Esta tenía como meta la erradicación de la pobreza en el año 2010 (Año europeo de lucha contra la pobreza). Este objetivo, demasiado ambicioso, no fue conseguido, y actualmente 81 millones de personas se encuentran bajo el umbral de la pobreza, el 17% de la población europea (el 21% de la española).

La entrada en vigor del Tratado de Lisboa en diciembre de 2009 introdujo importantes cambios en cuanto a la legitimación de una política común de inclusión social, apoyada en la Carta de Derechos Fundamentales (incluida en el texto del Tratado).

La nueva Estrategia Europa 2020, que reemplaza a la EEIS durante esta década, se propone metas más concretas en la reducción de la pobreza (así como en la lucha contra el desempleo, el fracaso escolar y el abandono prematuro de los estudios, y la mejora de la sostenibilidad ambiental, que son temas asociados), para lo cual se dota de una Plataforma emblemática de lucha contra la pobreza.

Las cinco metas son:

1. Reducir el índice de abandono escolar a un 10 %, aumentando a la vez al menos a un 40 % el porcentaje de personas de entre 30 y 34 años que finalicen la enseñanza superior o equivalente de aquí a 2020.
2. Para 2020 el 3 % del PIB de la UE deberá invertirse en I+D. Se está desarrollando un indicador que reflejará la intensidad de la I+D+i.
3. Reducir para 2020 las emisiones de gases de efecto invernadero al menos en un 20 % respecto al nivel de 1990, o un 30 % si las condiciones son favorables; aumentar hasta un 20 % el porcentaje de las fuentes de energías renovables en nuestro consumo energético final; e incrementar la eficiencia energética en un 20 %.



InfoJobs



4. Procurar llegar para 2020 a un índice de ocupación del 75 % de los hombres y mujeres con edades comprendidas entre los 20 y los 64 años, incrementando la participación de los jóvenes, los trabajadores de mayor edad y los trabajadores con bajas cualificaciones e integrando mejor a los inmigrantes en situación regular.
5. *Reducir en un 25 % el número de ciudadanos europeos que viven por debajo de los umbrales nacionales de pobreza, lo que supone librar de la pobreza a más de 20 millones de personas.*

Las Directrices que señala la Estrategia son las siguientes:

- Directriz nº 1: Garantizar la calidad y la viabilidad de las finanzas públicas
- Directriz nº 2: Abordar los desequilibrios macroeconómicos
- Directriz nº 3: Reducir los desequilibrios en la zona del euro
- Directriz nº 4: Optimizar el apoyo a la investigación, el desarrollo y la innovación (I+D+i), reforzar el «triángulo del conocimiento» y liberar el potencial de la economía digital
- Directriz nº 5: Mejorar la utilización eficiente de los recursos y reducir los gases de efecto invernadero
- Directriz nº 6: Mejorar el entorno para las empresas y los consumidores y modernizar la base industrial
- Directriz nº 7 : Aumentar la participación en el mercado laboral y reducir el desempleo estructural
- Directriz nº 8: Conseguir una población activa cualificada que responda a las necesidades del mercado laboral promoviendo la calidad del trabajo y el aprendizaje permanente
- Directriz nº 9: Mejorar los resultados de los sistemas educativos y de formación en todos los niveles e incrementar la participación en la enseñanza superior
- *Directriz nº 10: Promover la inclusión social y luchar contra la pobreza.*

Directriz Nº 10



“Los esfuerzos de los Estados miembros para luchar contra la pobreza deberán promover la plena participación en la sociedad y la economía y ampliar las posibilidades de empleo, aprovechando al máximo el Fondo Social Europeo. Asimismo deberán concentrarse en garantizar la igualdad de oportunidades, entre otras cosas mediante el acceso a servicios y servicios públicos asequibles, viables y de gran calidad (incluidos los servicios en línea, de conformidad con la directriz nº 4), y especialmente la atención sanitaria. Los Estados miembros deberán establecer medidas efectivas contra la discriminación. De la misma manera, para luchar contra la exclusión social, potenciar la autonomía de las personas y promover la participación en el mercado laboral, deben reforzarse los sistemas de protección social, el aprendizaje permanente y las políticas de inclusión, a fin de crear posibilidades en distintas etapas de las vidas de las personas y protegerlas contra los riesgos de exclusión. Es necesario modernizar los sistemas de seguridad social y de pensiones a fin de poderlos desplegar plenamente para garantizar un apoyo adecuado a las rentas y el acceso a la atención sanitaria — ofreciendo así cohesión social — a la vez que siguen siendo viables desde el punto de vista financiero. Los sistemas de prestaciones deberán centrarse en garantizar ingresos durante los periodos de transición y en reducir la pobreza, especialmente entre los grupos en riesgo de exclusión social, como las familias monoparentales, las minorías, los discapacitados, los niños y los jóvenes, los ancianos, los inmigrantes en situación regular y las personas sin hogar. Asimismo, los Estados miembros promoverán activamente la economía y la innovación sociales en apoyo de las personas más vulnerables.”

Europa 2020 comprende una serie de Iniciativas Emblemáticas. Una específica llamada “Plataforma contra la pobreza” y otra, relativa al empleo, “Agenda de nuevas cualificaciones y empleo: una contribución europea hacia el pleno empleo”.

Claves de la Iniciativa Emblemática “Agenda de Nuevas Cualificaciones y Empleo”

Objetivo principal

El objetivo principal es lograr en 2020 una tasa de empleo para las mujeres y los hombres del 75% para el grupo de edad 20-64 años.

La “Agenda” impulsará el crecimiento inclusivo, elevando la tasa de empleo con más y mejores empleos, ayudando a las personas de todas las edades a anticipar y gestionar los cambios, dotándoles de las habilidades y competencias,



InfoJobs



modernizando los mercados laborales y los sistemas de bienestar, y asegurando que los beneficios del crecimiento lleguen a todos los sectores de la UE. Al mismo tiempo, las políticas de empleo de la UE deben ayudar a dar forma a la transición a una economía sostenible o verde.

Para lograr estos objetivos, la Comisión propone **las acciones a través de 4 áreas principales**: 1) mejorar el funcionamiento de los mercados laborales de Europa, 2) dotar a las personas con las habilidades adecuadas para el empleo, 3) mejorar la calidad del empleo y las condiciones de trabajo, y 4) crear puestos de trabajo.

¿Por qué necesitamos una tasa de empleo del 75%?

El 75% se estima que es el "pleno empleo". Con las tasas de fecundidad actuales, la población en edad laboral de la UE (15-64) empezará a disminuir a partir de 2012. Sin contar con los efectos de la migración, la población en edad de trabajar de la UE se reduciría en un 12% en 2030, y un 33% en 2060 (con respecto a 2009), poniendo nuestro modelo social y los sistemas de prestaciones sociales en peligro. Para hacerlos más fuertes, es necesario que más gente entre a trabajar. Todos los que quieran conseguir un trabajo deben ser capaces de hacerlo, y aprovechar las ventajas que implica tener un puesto de trabajo.

¿Cuáles son las principales acciones? 13 acciones clave

1. En el año 2011 dar un nuevo impulso y fortalecer los cuatro componentes de la **flexiguridad**, con una conferencia de las partes interesadas entre la Comisión, los Estados miembros, el Parlamento Europeo y los interlocutores sociales.
2. En 2011, la Comisión presentará una **comunicación sobre la aplicación de estrategias de aprendizaje permanente y el desarrollo de competencias**, una política europea marco, para la puesta en práctica el aprendizaje permanente, y un plan de acción para el aprendizaje de adultos.
3. Celebrar, a partir de 2011, un **Foro Social Tripartito** para mejorar la participación de los interlocutores sociales y la gobernanza de la Agenda de nuevas cualificaciones y el empleo.
4. A partir de 2012, producir un documento denominado **"Panorama de competencias de la UE para mejorar la transparencia de cara a los demandantes de empleo, los trabajadores, las empresas y / o instituciones públicas"**. El Panorama estará disponible en Internet y contendrá, de forma actualizada, la oferta de competencias y

-
- necesidades del mercado laboral hasta 2020.
5. Para el año 2012, completar en todos los idiomas europeos, la **Clasificación de Cualificaciones, Competencias y Ocupaciones Europeas** (ESCO en inglés), como un interfaz compartido entre los ámbitos mundo del empleo, la educación y la formación.
 6. En 2012, considerar la presentación de una **iniciativa legislativa para la reforma de los sistemas de reconocimiento de cualificaciones profesionales**, sobre la base de la evaluación de la Directiva sobre cualificaciones profesionales.
 7. En 2011, el lanzamiento de la **segunda fase de la Agenda Común para la Integración de Nacionales de Terceros Países**, para ofrecer mejores estructuras y herramientas para facilitar el intercambio de conocimientos, y la incorporación de las prioridades de la integración de los Estados miembros.
 8. En 2012, considerar la **presentación de un instrumento jurídico para el cumplimiento de los derechos de los trabajadores migrantes**, en relación con el principio de libre circulación de trabajadores.
 9. En 2011, presentar una enmienda para revisar la **Directiva sobre tiempo de trabajo**, y hacer una propuesta legislativa destinada a mejorar la aplicación de la **Directiva sobre desplazamiento de trabajadores**.
 10. En el año 2011, realizar la **evaluación final de la estrategia de la UE 2007-2012 sobre salud y seguridad en el trabajo**, y sobre esta base proponer en 2012 una estrategia de seguimiento para el período 2013-2020.
 11. En 2012, revisar la eficacia de la legislación comunitaria en materia de **información y consulta de los trabajadores**, así como directivas de la UE sobre el **trabajo a tiempo parcial** y **contratos de duración determinada** y su impacto en la participación femenina en el empleo y en la igualdad de remuneración entre hombres y mujeres.
 12. Para el año 2014, realizar una revisión exhaustiva de la **legislación sobre salud y seguridad** en colaboración con los Estados miembros y los interlocutores sociales europeos, en el marco del Comité Consultivo para la Seguridad y Salud en el Trabajo.
 13. En 2011, la Comisión va a proponer los principios rectores que promuevan las mejores condiciones para la creación de empleo. Estos incluyen:
-

- i) eliminar los obstáculos administrativos y legales para la contratación y despido, a la creación de nuevas empresas y al autoempleo,
- ii) reducir los costes no salariales del trabajo,
- iii) cambiar del trabajo informal o no declarado, al empleo regular.

¿Quién va a poner en práctica todas las acciones?

La responsabilidad principal e instrumentos en el ámbito de la política de empleo corresponde a los Estados miembros. Sin embargo, la meta europea de llegar a la tasa de empleo del 75% sólo se logrará mediante la puesta en común de todos los esfuerzos e instrumentos. Si bien la iniciativa emblemática establece principalmente las acciones a nivel comunitario para alcanzar la meta de empleo, muchas de las acciones propuestas se incluyen los Estados miembros, así como a través de los interlocutores sociales. La ejecución se basará en una combinación de instrumentos de política de la UE, incluida la coordinación normativa, la política, el diálogo social, el financiamiento y las alianzas estratégicas.

¿Qué recursos financieros de la UE tiene que apoyar la Iniciativa Emblemática?

El Fondo Social Europeo (FSE) puede apoyar muchas de las acciones propuestas, incluyendo el diseño de mejores políticas, como las medidas activas del mercado laboral, el aprendizaje permanente y las instituciones de apoyo, como los servicios públicos de empleo. También se puede apoyar la previsión de necesidades de capacitación y desarrollo de las cualificaciones y competencias, o la reforma de los sistemas de educación y capacitación para fortalecer su adecuación al mercado laboral. Los interlocutores sociales también pueden ser financiados por el FSE, a través de asociaciones para la reforma en materia de empleo.

Tanto el FSE como el Fondo de Microfinanzas de reciente creación (MFP en inglés) ayudarán a crear empleos, lo que representará **45.000 préstamos disponibles en los próximos ocho años para ayudar a la gente a crear sus propios negocios.**

También mediante los siguientes programas: Programa de Aprendizaje Permanente, que incluye apoyo a la movilidad a través de Erasmus (educación superior), Leonardo Da Vinci (formación profesional), Comenius (escuelas) y Grundtvig



(educación de adultos), así como las acciones Marie Curie (investigadores).

Fuente: Extraído de la web de la Comisión Europea, Estrasburgo, 23 de noviembre de 2010.
<http://europa.eu/rapid/pressReleasesAction.do?reference=MEMO/10/602&format=HTML&aged=0&language=EN>

Europa 2020 se construye a través de las acciones de los Estados miembro, mediante los Programas Nacionales de Reforma. El PNR, elaborado por el gobierno de España en el último semestre de 2010 y aún en fase de consultas, será el instrumento por el cual se contribuirá a alcanzar las metas establecidas por EU2020.

¿QUÉ PROPONE EL PNR DE ESPAÑA CON RESPECTO AL EMPLEO?

Del Programa de Estabilidad 2011-2014 y del Programa Nacional de Reforma para lograr la meta de la EU2020, un crecimiento “inteligente, sostenido e integrador” se desprenderán gran parte de las políticas que se diseñen e implementen en los próximos años, entre ellas aquellas que directa o indirectamente influyen en el empleo y lo social.

Con respecto a la pobreza, la meta del PNR es **reducir entre 1.400.000 y 1.500.000 el número de personas en riesgo de pobreza y exclusión en España hasta 2019**, una reducción que está ligada a la consecución de los objetivos de empleo y educación.

Con respecto al Empleo, se espera conseguir un punto porcentual menos que lo que indica la EU2020 (75%):

“Una tasa de empleo del 74% para la población de entre 20 a 64 años en el horizonte 2020, con un subobjetivo de tasa de empleo femenino para el mismo grupo de edad del 68,5% en 2020. En este periodo no sólo aumentará el volumen total de empleo, sino también el grado de cualificación de la fuerza de trabajo, debido a que las nuevas cohortes que se incorporarán al mercado de trabajo estarán más cualificadas que las que lo abandonan.

El objetivo intermedio (a 2015) es alcanzar una tasa de empleo del 66% (en 2010, la tasa de empleo fue del 62,5%).”



InfoJobs





Para lograr esta reducción, el PNR recoge una serie de medidas concretas que se articulan en 4 bloques y que formarán parte del próximo Plan Nacional de Acción para la Inclusión Social 2011-2013:

- Incrementar la renta de los hogares con miembros en edad de trabajar.
- Promover la inclusión activa.
- Reducir el riesgo de pobreza de determinados grupos de población.
- Garantizar el acceso a la vivienda o a un alojamiento digno.

Para ello, se llevarán a cabo acciones como:

- Reducir el abandono escolar, mejorar el nivel educativo y adecuar las competencias de las personas menos cualificadas a las demandas del mercado laboral.
- Incrementar el Salario Mínimo Interprofesional tomando en consideración la situación del mercado de trabajo.
- Fomentar el empleo indefinido y de calidad.
- Regularizar el trabajo no declarado, reforzando el trabajo de inspección.
- Reformar las políticas activas de empleo proporcionando formación e itinerarios personalizados de inserción sociolaboral con la participación complementaria de las entidades del Tercer Sector de Acción Social.
- Incrementar la tasa de empleo femenino en igualdad de condiciones. Para lograrlo, se garantizará la provisión de servicios adecuados de atención a personas dependientes y a menores de tres años, incrementando el número de plazas de educación de 0-3 años, desplegando los servicios de la Ley de Autonomía Personal y Atención a las Personas en situación de Dependencia y fomentando medidas de conciliación de la vida laboral, personal y familiar.
- Promocionar la contratación de personas en situación o riesgo de exclusión social, en especial de jóvenes, parados de larga duración y mujeres en situación de vulnerabilidad, a través de una mejora de la intermediación, un impulso de los contratos de formación y la mejora la política de bonificaciones.
- Desarrollar una estrategia global de empleo para personas trabajadoras de más edad.
- Promocionar la responsabilidad social empresarial en el sector privado.



InfoJobs





- Apoyar el desarrollo de empresas de inserción y de la iniciativa emprendedora mediante itinerarios por cuenta propia y el acceso al microcrédito.
- Fomentar la igualdad a través de la Ley Integral de Igualdad de Trato y de la Estrategia Estatal para la Igualdad de Trato y la no Discriminación.
- Poner en marcha de una nueva estrategia de reducción de desigualdades en salud.

La Comisión Europea ha recomendado al gobierno:

- ➔ Evaluar a finales de 2011 los efectos de las reformas del mercado laboral (septiembre de 2010) y de la reforma de las políticas activas del mercado laboral (febrero de 2011), acompañándola, si procede, **de propuestas de nuevas reformas para reducir la segmentación del mercado laboral, y mejorar las oportunidades de empleo para los jóvenes.**
- ➔ Garantizar un estrecho seguimiento de la eficacia de las medidas establecidas en el Programa Nacional de Reformas para **reducir el abandono escolar** prematuro, incluso a través de políticas de prevención, y facilitando la transición entre esta y la formación profesional.

PARA CONOCER LAS POLÍTICAS DEL PNR CON MAYOR DETALLE, VER EL TEXTO COMPLETO EN <http://www.meh.es/Documentacion/Publico/GabineteMinistro/Varios/Programa%20Nacional%20de%20Reformas%202011%20de%20Espana.pdf>



InfoJobs



ANEXO - LAS CLAVES DE LA ÚLTIMA REFORMA LABORAL

Contratos temporales:ⁱⁱⁱ

- Junto al alto paro juvenil, acabar con la excesiva división entre trabajadores indefinidos y eventuales supone el principal objetivo con el que el Gobierno se planteó la reforma. Para desincentivar su uso, el Ejecutivo plantea que los contratos de obra y servicio tengan una duración máxima de dos años, ampliables otros 12 meses si así se recoge en el convenio colectivo del sector. La empresas debe hacer constar en que consiste específicamente el servicio. Transcurridos dichos plazos, ya sea en la misma empresa o en una del mismo grupo o a través de una Empresa de Trabajo Temporal (ETT), los trabajadores adquirirán la condición de trabajadores fijos. La medida supone volver a la primera propuesta del Gobierno, ya que durante las negociaciones llegó a aceptar una duración máxima de dos años y seis meses, más próxima a las tesis de los sindicatos. También será aplicable en caso de subrogación empresarial. La patronal advierte de que penalizar la contratación temporal podría incidir negativamente en el paro.

- Contratos eventuales tendrán una duración máxima de seis meses dentro de un periodo de 12 meses desde el inicio de la relación laboral. El convenio colectivo debe fijar las actividades para las que se puede realizar estos contratos y su volumen total sobre la plantilla.

- Las indemnizaciones de los contratos temporales se amplía de los 8 días por año a 12 de forma progresiva. Hasta el 31 de diciembre de 2011, del 89%. De 10 días para los que se firmen a lo largo de 2012 y 2013. De 12 días para los que se celebren a partir del 1 de enero de 2014. También se aumenta en dos puntos las cotizaciones a la Seguridad Social de los contratos de obra y servicio.

- Aunque se impongan límites a estos contratos, los expertos sostienen que el hecho de que se mantiene una amplia diversidad de modelos para contratar permitirá a las empresas seguir con su política de no arriesgarse a integrar en su equipo al personal permanentemente, aunque sus necesidades sean permanentes.

Causas objetivas de despido:

- A la espera de lo que pueda acordar el Gobierno durante su negociación con el resto de grupos, donde podría fijar un periodo mínimo de seis meses en pérdidas continuadas para una empresa, el texto reconoce que concurren causas económicas que justifican una reducción de plantilla "cuando los resultados de la empresa arrojen pérdidas económicas no meramente coyunturales". "A estos efectos, la empresa tendrá que acreditar objetiva y documentalmente los resultados alegados y justificar



que de los mismos se deduce mínimamente la razonabilidad de la decisión extintiva", añade el documento.

- Los despidos procedentes o justificados tienen una indemnización de 20 días por año trabajado para todo tipo de contratos. En caso de aprobarse, la ampliación de los supuestos para que las empresas puedan acogerse a causas económicas, con el consiguiente recorte del dinero a pagar por despedir, afectará tanto a los indefinidos comunes como a los de fomento del empleo.

Contrato de fomento de la contratación indefinida:

- Este tipo de contrato, ya en vigor menos para los hombres de entre 31 a 45 años pero muy poco utilizado, se extiende a todos los trabajadores que lleven más de tres meses en paro. En el caso de que lleven menos tiempo sin trabajo, también se podrán realizar si ha estado contratado de forma temporal durante los dos años previos a su entrada en el desempleo. Solo podrán realizar este tipo de contratos las empresas que no hayan reducido empleo en el año previo a la firma del mismo.

Un fondo para pagar las indemnizaciones:

- El Gobierno creará un fondo, que entrará en vigor a partir de 2012, para abonar parte de las indemnizaciones por los despidos de quienes firmen un contrato de fomento del empleo desde ese momento.
- El dinero a aportar en este instrumento, que se prolongará a lo largo de la vida laboral del trabajador independientemente de la empresa, será igual a

un determinado número de días por año trabajado a concretar. El fondo se nutrirá con aportaciones empresariales y se podrá hacer efectivo en caso de despido, reduciendo una parte de lo que deben pagar las empresas, movilidad geográfica o para el desarrollo de actividades de formación. La parte que no se emplee pasará a cobrarse en la jubilación.

Participación del Fogasa:

- Hasta la constitución del fondo, las extinciones de los contratos de fomento del empleo, con una indemnización de 33 días por año trabajado, se dividirá entre la empresa y el Fondo de Garantía Salarial, de carácter público, ya sean justificados o no. La empresa abonará 22 días y el Fogasa, los restantes 8. Los sindicatos critican esta medida, ya que entienden que se sufragarán despidos improcedentes con dinero público.

Flexibilidad interna:

- Se autoriza a las empresas a modificar las condiciones laborales -jornada laboral, imposición de turnos o cambios en la renumeración acorde con las nuevas horas de trabajo- en periodos de debilitamiento económico para reducir el nivel de producción con el objetivo de evitar que el ajuste se traduzca únicamente en el empleo.

- En caso de falta de acuerdo entre empresa y trabajadores sobre las medidas, un árbitro dictará la modificación de las condiciones de trabajo o acordará, en su caso, medidas alternativas.

Cambio en las bonificaciones:





- De 16 a 30 años: Hasta el 31 de diciembre de 2011, si se contratan de forma indefinida, se beneficiarán de una bonificación en la cuota empresarial a la Seguridad Social de 800 euros durante tres años. Solo es aplicable a los jóvenes con un año en paro y que no hayan completado la escolaridad obligatoria o carezcan de titulación profesional. En el caso de las mujeres, aumenta a 1.000 euros.

- Mayores de 45 años: Si llevan en paro un año, tendrán derecho a una bonificación de 1.200 euros durante tres años. Si se contratan a mujeres, sube a 1.400 euros. Esta medida es aplicable hasta antes de 2012.

- Las empresas transformen en indefinidos contratos formativos, de relevo y de sustitución por anticipación de la edad de jubilación, cualquiera que sea la fecha de su celebración, tendrán derecho a una bonificación de 500 euros durante tres años. Para las mujeres es de 700 euros.

- Las empresas que quieran acogerse a estas bonificaciones, salvo las referidas a contratos de relevo, deberán aumentar su nivel de empleo fijo.

También están obligadas a mantenerlo a lo largo del periodo que dure la bonificación.

Inclusión de las ETT:

- Se liberalizan los servicios de empleo dando entrada a las Empresas de Trabajo Temporal en todos los sectores para orientar, asesorar y colocar a los desempleados. No obstante, para suavizar el rechazo de los sindicatos a esta medida, las ETT deberán garantizar que sus usuarios entran en igualdad de condiciones en las empresas. Es decir, tendrán el mismo sueldo que sus compañeros y disfrutarán de los mismos derechos y condiciones: duración de la jornada, horas extraordinarias, descansos, trabajo nocturno, vacaciones y festivos. También deberán tener los mismos beneficios en cuestiones sociales como lactancia, guardería o permisos de maternidad.

ⁱ European Commission, Directorate-General for Economic and Financial Affairs (2010), European Economic Forecast, Autumn 2010 http://ec.europa.eu/economy_finance/publications/european_economy/2010/pdf/ee-2010-7_en.pdf

ⁱⁱ Expansión, Calixto Rivero "Hacienda detectó 1,2 millones de parados 'extra' en el año 2009", 4 de febrero de 2011, <http://www.expansion.com/2011/02/04/economia/1296776416.html>

ⁱⁱⁱ El País, 14 de junio de 2011. http://www.elpais.com/articulo/economia/claves/reforma/laboral/elpepueco/20100611elpepueco_11/Tes



InfoJobs

