

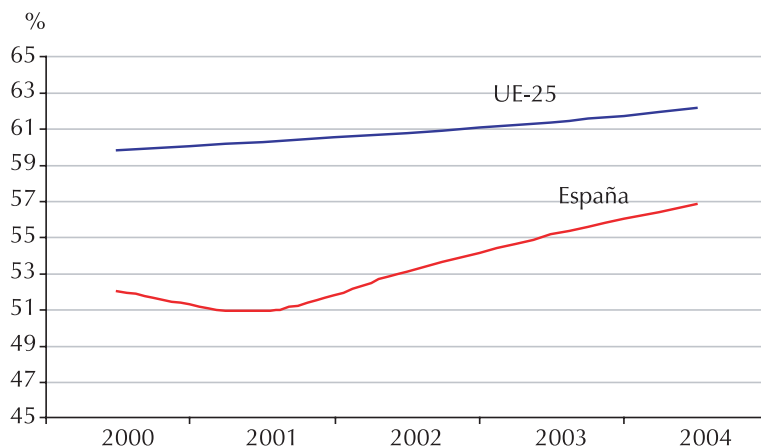


## IV.6 Sexto Eje: Mercado de Trabajo y Diálogo Social

Un buen funcionamiento del mercado de trabajo es fundamental para cumplir los objetivos globales de este Plan Nacional de Reformas. En este sentido es ampliamente compartido que dos de los principales problemas del mercado de trabajo en España son:

- a) El escaso volumen de empleo, especialmente femenino.
- b) La segmentación del mercado de trabajo.

Sin ninguna duda el principal cambio estructural experimentado por el mercado de trabajo español en los últimos años es la incorporación de la mujer. Así, la tasa de empleo femenina ha aumentado del 41,3% en 2000 al 48,3% en 2004. A pesar de este espectacular aumento en la participación laboral de las mujeres en los últimos años, la tasa masculina ya supera la media europea mientras que la tasa femenina es claramente inferior (veáse Gráfico 39). Por lo tanto, el problema de escaso volumen de empleo en relación a la media europea afecta especialmente a las mujeres. Por este motivo, las políticas activas de empleo de este Programa Nacional de Reformas se enfocan en aumentar la participación laboral y la reducción del paro de las mujeres (i.e. acciones positivas).

**Gráfico 39. Tasa de actividad femenina**

FUENTE: INE, Eurostat.

Respecto a la participación laboral de los trabajadores mayores (55-64 años), si bien es cierto que se está ligeramente mejor que la media europea y muy por encima en el caso de los varones, es necesario tomar medidas que apoyen la permanencia en la vida laboral.

En conjunto, como se ha señalado anteriormente aún se está lejos del cumplimiento de los tres objetivos originales de la Estrategia de Lisboa para el conjunto de la UE: i) tasa de empleo global del 70%; ii) tasa de empleo femenino del 60%; y iii) tasa de empleo de trabajadores mayores (55-64) del 50%.

En cuanto a la segmentación del mercado de trabajo, uno de cada tres trabajadores tiene contrato temporal (con contrato de duración determinada). La tasa de temporalidad es más del doble que la media europea.

En el periodo 2000-2004, la tasa de temporalidad apenas disminuyó un punto porcentual en el sector privado (pasando del 35,08% al 34,69%) y, al mismo tiempo, se incrementó en el sector público (pasando del 20,37% al 22,86%). Por sectores, la temporalidad se concentra en las actividades estacionales (turismo y agricultura) y en la construcción. La



tasa de temporalidad es más elevada entre las mujeres y los jóvenes, y entre los trabajadores poco cualificados y los inmigrantes.

La temporalidad no sólo es negativa para quien la padece, sino que también es negativa para la economía en su conjunto. La amplia incidencia de contratos temporales desincentiva la inversión en capital humano por las empresas y los trabajadores y genera una excesiva rotación laboral.

Finalmente otras características del mercado de trabajo español son:

- Elevado desempleo juvenil
- Escasez de contratos indefinidos de jornada parcial
- Reducida movilidad de los trabajadores
- Elevada siniestralidad

## OBJETIVOS

Además del objetivo global de tasa de ocupación que se ha mencionado en el Capítulo 1, los objetivos de este eje son:

- Aumentar la tasa de empleo femenina desde el 48% hasta el 57%, superando la media europea.
- El objetivo global de tasa de ocupación también implica un aumento de la tasa ocupación de los trabajadores mayores (55-64 años).
- Reducir la tasa de desempleo juvenil desde el 22,1% hasta el promedio actual de la UE-25 (18,6%) en 2010. Se establece un objetivo intermedio del 19,3% para 2008.
- Reducir la siniestralidad laboral, medida como índice de incidencia, en un 15% (el índice de incidencia se define como el ratio accidentes de trabajo con baja en jornada laboral por cada 100 mil trabajadores afiliados a la Seguridad Social).
  - Reducir la temporalidad.
  - Reducir la tasa de desempleo.
  - Reducir el paro de larga duración.
  - Mejorar la intermediación laboral de los Servicios Públicos de Empleo.

Para alcanzar estos objetivos, el Gobierno convocó a los interlocutores sociales, optando por desarrollar un proceso de Diálogo Social. En julio de 2004 suscribieron una Declaración para el Diálogo Social que se está desarrollando en diferentes Mesas de negociación: Mesa de Mercado de



Trabajo; Mesa para la Reforma de la Seguridad Social; Mesa para la Reforma de la Formación Continua; Mesa de Prevención de Riesgos Laborales; y Mesa para la atención a las Personas Dependientes.

Cabe señalar que la base sobre la que se está desarrollando el diálogo es la búsqueda de la combinación de flexibilidad para las empresas y seguridad para los trabajadores, de cara a conseguir un mercado de trabajo adaptado a las necesidades impuestas por el proceso de globalización.

## MEDIDAS

El proceso de Diálogo Social previsiblemente dará lugar a un acuerdo en fechas posteriores a la presentación de este Programa. Por este motivo, las medidas aquí recogidas son las que el Gobierno prevé acometer o, en su caso, plantear en el marco del Diálogo Social. Estas medidas se completarán posteriormente con los resultados alcanzados en el mismo.

### *1. Medidas para incrementar el empleo de los jóvenes, en respuesta a las demandas del Pacto Europeo para la Juventud*

- Reforma del sistema de bonificaciones. En el ámbito del Diálogo Social podría plantearse, en el marco de una posible reforma del sistema de bonificaciones a la contratación indefinida, la incorporación de los jóvenes varones desempleados menores de 30 años como colectivo susceptible de contratación indefinida bonificada.

- Propuesta de formación, reciclaje o empleo para cada joven en situación de desempleo en el plazo de seis meses.

- Aumento de los periodos de trabajo y de prácticas en empresas y de formación a tiempo parcial en otro Estado miembro de la Unión.

### *2. Medidas para aumentar la tasa de ocupación femenina y eliminar su discriminación laboral*

- Elaboración del Proyecto de Ley de Igualdad entre hombres y mujeres cuyo contenido principal en materia de empleo abarca los



siguientes ámbitos: i) el avance en la igualdad de oportunidades en el acceso al empleo; ii) la lucha contra la discriminación salarial entre hombres y mujeres y iii) la elaboración de planes de igualdad para incentivar a las empresas a realizar acciones positivas dirigidas a las mujeres.

- Planes para promover el acceso al empleo: el 60% de las medidas de acción positivas se dirigirán a las mujeres. Se propondrá un tratamiento específico del sistema de bonificaciones en las cotizaciones sociales para la contratación estable de mujeres.

- Puesta en marcha de incentivos (dentro de la Ley de Medidas de Protección Integral contra la Violencia de Género), que incluyen, entre otros elementos, bonificaciones para los contratos de sustitución de mujeres víctimas de violencia de género, así como un programa específico de inserción laboral.

### *3. Medidas dirigidas a favorecer la conciliación entre la vida laboral y personal*

Entre otras medidas se están considerando:

- Mejora de la cobertura de plazas públicas para niños de 0-3 años.
- Mejora en la flexibilidad y seguridad del permiso laboral para el cuidado de los hijos, así como la ampliación de su duración en determinados supuestos (discapacidad y adopción).

### *4. Puesta en Marcha de la Ley de Autonomía Personal y Atención a las Personas en situación de Dependencia*

La puesta en marcha de la Ley de Promoción de la Autonomía Personal y Atención a las Personas en situación de Dependencia contribuirá a promover la conciliación de la vida personal y profesional. Este programa, además de hacer frente al reto del aumento previsto en el número de personas dependientes, desarrollará nuevas fuentes de empleo y contribuirá a un incremento sustancial del nivel de ocupación, al elevar el empleo y la tasa de actividad femenina.



5. *Medidas dirigidas a apoyar la prolongación de la vida activa y de la modernización de los sistemas de protección social*

- Medidas de refuerzo de la contributividad a lo largo del ciclo vital y de simplificación de las modalidades de jubilación anticipada. Asimismo, se mantendrán los programas de apoyo a la permanencia en el empleo de mayores de 60 años. Todo ello con el objetivo de retrasar la edad efectiva de jubilación.
- Medidas de formación específicas para los parados de larga duración.
- Nuevo Programa Renta Activa de Inserción que establece una ayuda para los trabajadores mayores de 45 años demandantes de empleo que tengan especiales necesidades económicas.

6. *Medidas para favorecer la integración laboral de las personas con discapacidad y otras personas o colectivos en situación o riesgo de exclusión social*

- Regulación del empleo con apoyo, como medida de fomento de empleo de las personas con discapacidad con especiales dificultades para el acceso al mercado ordinario de trabajo.
- Creación de equipos multiprofesionales especializados para la integración laboral de personas con discapacidad (desarrollo de la metodología de integración laboral ESTRELLA-MTAS).
- Diseño de itinerarios de inserción laboral que tengan en cuenta las necesidades específicas de las mujeres con discapacidad, como consecuencia de sus tasas de desempleo más elevadas.
- Seguimiento y control por parte de la inspección de trabajo del cumplimiento de la cuota de reserva de empleo.
- Promoción de la regulación legal de las Empresas de Inserción.
- Creación de Centros Integrales de Empleo para personas en situación o riesgo de exclusión social.
- Actualización de la cuantía de las ayudas para la creación de Centros Especiales de Empleo.



## 7. Medidas para mejorar del funcionamiento de las instituciones del Mercado de Trabajo

- Modernización de los Servicios Públicos de Empleo:

- Puesta en marcha de un programa de modernización del Servicio Público de Empleo y un nuevo diseño organizativo y de gestión que interrelaciona los procesos para la generación de empleo estable con las nuevas tecnologías de la información y la comunicación.

- Creación de plataformas para la intermediación laboral, estableciendo los siguientes elementos esenciales.

- Integración, compatibilidad y coordinación de los sistemas de información de los Servicios Públicos de Empleo.

- Existencia de un sitio común en red telemática que posibilite el conocimiento por los ciudadanos de las ofertas, demandas de empleo y oportunidades de formación existentes en todo el territorio nacional, así como en el resto de los países del Espacio Económico Europeo.

Los Servicios Públicos de Empleo (SPE) deben operar en concurrencia con otros agentes en régimen de competencia, aprovechando todo el potencial que ofrecen las nuevas tecnologías de la comunicación y la información, con el objetivo de hacer más eficiente la intermediación laboral, facilitar la movilidad geográfica e incrementar sustancialmente su cuota de participación en dicho mercado. En esta línea, se crea un Portal de Empleo que facilitará la intermediación entre empleadores y trabajadores.

- Mejora de la gestión de las prestaciones por desempleo. Se ha puesto en marcha en el año 2005, y con un horizonte de desarrollo de 2-3 años, un Plan de Modernización de las Prestaciones por Desempleo para mejorar la gestión e implantar nuevos canales no presenciales de atención a los ciudadanos, a través del teléfono y de Internet.

- Puesta al día del Salario Mínimo Interprofesional (SMI). Acompañando a la subida del 6,6% en 2004 y 4,5% en 2005, se han desvinculado de la evolución del salario mínimo la cuantía de un gran número de prestaciones sociales que estaban referenciadas al SMI, creándose un nuevo indicador, el indicador público de rentas de efectos múltiples (IPREM), cuya revisión se hará anualmente en función de la inflación prevista.



- Autorización a los convenios colectivos de la capacidad para establecer cláusulas que posibiliten la extinción del contrato de trabajo al cumplir el trabajador la edad ordinaria de jubilación y que faciliten la existencia de objetivos coherentes con la política de empleo expresados en los mismos.

### 8. *Gestión adecuada de los flujos migratorios*

El proceso de normalización de trabajadores extranjeros, fruto del consenso global entre el Gobierno y los interlocutores sociales alcanzado en octubre de 2004, ha permitido integrar en el mercado de trabajo a un gran número personas.

Las medidas en este ámbito serán:

- Mejora de la gestión de la inmigración económica, a través de un aumento de la eficacia y la eficiencia en la selección y contratación de los trabajadores en origen. Incluso se impulsará la formación en origen para mejorar la adaptación e integración sociolaboral.
- Adecuación de la mano de obra a las necesidades reales de las empresas, canalizando los flujos migratorios para evitar que se produzcan situaciones de irregularidad y el consiguiente incremento de la economía sumergida.
- Puesta en marcha de un Plan Estratégico de Integración de Inmigrantes que les atribuya plenos derechos en la sociedad española.

### 9. *Medidas destinadas a reducir la temporalidad*

El objetivo es mejorar el funcionamiento del modelo existente, configurando un nuevo escenario legislativo que sea general, compensado, realista, que no comporte la introducción de rigideces adicionales a las hoy existentes y que permita una transición paulatina hacia un nuevo escenario que fomente la estabilidad en el empleo, pero cuidando que no conlleve peligros para la creación de empleo. Se trata de no crear descompensaciones o incertidumbres que puedan afectar al nivel de creación de empleo, compaginando flexibilidad para las empresas y seguridad para los trabajadores. Para ello, se procederá a:



- La revisión de las figuras contractuales de trabajo temporal y los costes de la contratación temporal e indefinida.
- La revisión del marco jurídico-laboral de las Empresas de Trabajo Temporal (ETT).
- La elaboración de planes de actuación de la Inspección de Trabajo y la Seguridad Social para aflorar el trabajo irregular, y reforzar las acciones dirigidas a vigilar el cumplimiento de la normativa laboral.

#### 10. *Medidas para promover el empleo autónomo y la economía social*

- En el marco del diálogo social, se está barajando la introducción de diversas medidas destinadas a fomentar el autoempleo, incluyendo el empleo en cooperativas y sociedades laborales.

#### 11. *Medidas para mejorar el sistema de salud y seguridad en el trabajo*

La situación de la seguridad y la salud en el trabajo ha experimentado una mejora reciente, continuando el descenso en los índices de siniestralidad de los últimos años. Además, se evidencia un incremento generalizado de los recursos preventivos existentes en las empresas.

En el Diálogo Social se han acordado diversas medidas relacionadas con la prevención de riesgos laborales y la siniestralidad laboral, tales como:

- Reforma del Instituto Nacional de Seguridad e Higiene en el Trabajo (INSHT). Hay un principio de acuerdo básico alcanzado el 19 de julio sobre las líneas principales para su potenciación.
- Habilitación de funcionarios técnicos de las Comunidades Autónomas para desempeñar funciones de colaboración con la Inspección de Trabajo y de la Seguridad Social en la vigilancia y control de la normativa de prevención de riesgos laborales.
- Aumento de las dotaciones destinadas a la Fundación para la Prevención de Riesgos Laborales, que desarrolla acciones dirigidas a mejorar la seguridad y salud en el trabajo en las pequeñas y medianas empresas.



- Incremento de las indemnizaciones por lesiones no invalidantes para trabajar que puedan sufrir los trabajadores a consecuencia de un accidente laboral o una enfermedad profesional.
- Realización de estudios multidisciplinares de los accidentes de trabajo y de las enfermedades profesionales.

## 12. *Apoyo al mantenimiento y consolidación del Acuerdo Interconfederal para la Negociación Colectiva (ANC)*

El Acuerdo Interconfederal para la Negociación Colectiva 2005 recoge el propósito de los interlocutores sociales de llevar a cabo una política de crecimiento moderado de los salarios con el fin de contribuir al control de la inflación, al crecimiento del empleo, al aumento de las inversiones productivas y a la mejora de la capacidad adquisitiva de los salarios y de la situación de las empresas. Se trata de inscribir nuestro aparato productivo en un modelo de competencia que se base en la mejora del valor añadido y no exclusivamente en el ajuste de los costes, al tiempo que se favorece la estabilidad en el empleo y la cualificación profesional. Todo ello sin perjuicio de mantener un marco de contratación temporal que permita responder a necesidades coyunturales.

Los criterios para la determinación de los salarios son, tres: i) la negociación salarial debe tomar como primera referencia el objetivo o previsión de inflación del Gobierno; ii) puede haber incrementos superiores a la inflación prevista dentro de los límites derivados del incremento de la productividad; y iii) los convenios colectivos así negociados incorporarán una cláusula de revisión salarial expost, sin que ello trunque el objetivo de moderación salarial.

El ANC 2005 incluye, además, tres recomendaciones generales: i) el crecimiento de los salarios en convenio debería también tener como referencia los costes laborales unitarios, como forma de mantener la competitividad internacional; ii) la negociación colectiva constituye un instrumento adecuado para establecer la definición y criterios de una estructura salarial adecuada a la realidad sectorial y empresarial; y iii) no se pueden tratar de manera uniforme situaciones distintas, por lo que se deberá tener en cuenta las condiciones específicas para fijar las condiciones salariales.