



PLAN DE ACCIÓN PARA EL EMPLEO DEL REINO DE ESPAÑA

-2004-

Octubre 2004

ÍNDICE

| | Página |
|-------------------------------|--------|
| Introducción..... | 3 |
| Directriz 1 | 13 |
| Directriz 2 | 19 |
| Directriz 3 | 25 |
| Directriz 4 | 29 |
| Directriz 5 | 33 |
| Directriz 6 | 37 |
| Directriz 7 | 43 |
| Directriz 8 | 49 |
| Directriz 9 | 53 |
| Directriz 10 | 55 |
| Participación y gestión | 59 |

ANEXOS

| | |
|--|-----|
| Anexo I Indicadores procedentes de fuentes nacionales | 61 |
| Anexo II Cuadros financieros de las directrices..... | 67 |
| Anexo III Buenas prácticas..... | 77 |
| Anexo IV Actuaciones de Comunidades Autónomas..... | 83 |
| Anexo V Información numérica adicional | 101 |
| Anexo VI Texto de Directrices y Recomendaciones..... | 117 |
| Anexo VII Posiciones de los interlocutores sociales..... | 135 |
| Anexo VIII Declaración para el diálogo social (8, julio, 2004) | 163 |

INTRODUCCIÓN

a) Evolución reciente de la economía española

Tras la desaceleración del crecimiento en 2002 en un entorno internacional de atonía económica, en 2003 la economía española retoma su senda expansiva y regresa suavemente a tasas de crecimiento del orden del 3%. Así, en 2003 el crecimiento se aceleró hasta un 2,5% desde el 2% de 2002. Esta tendencia se mantiene en 2004, con un crecimiento medio en el primer semestre de un 2,6% y se prevé que para el conjunto del año alcance un 2,8%. En consecuencia, se sigue manteniendo el diferencial de crecimiento respecto de la zona Euro y avanzando en el proceso de convergencia real con la Unión Europea.

El entorno internacional ha mejorado significativamente en el último año, pese a las incertidumbres derivadas de la evolución reciente del precio del petróleo. El crecimiento se ha dinamizado y se consolida una recuperación de amplia base geográfica, a partir del impulso inicial de Estados Unidos y China, poniendo fin a la fase de ralentización que se inició a finales de 2000.

En este contexto, la economía española ha respondido a la evolución internacional con relativa flexibilidad y ha recuperado su ritmo de crecimiento con mayor rapidez y fortaleza que las principales economías de nuestro entorno. La eurozona creció en 2003 un 0,5%, lo que representa un diferencial de crecimiento favorable a la economía española de dos puntos porcentuales. De esta forma, España se configura como una de las economías más dinámicas de la zona.

Estos buenos resultados reflejan, en parte, los cambios estructurales operados en la economía española, que han permitido aumentar su capacidad de crecimiento y de respuesta ante perturbaciones externas.

La evolución reciente del PIB se explica fundamentalmente por la fortaleza de la demanda interna, que creció en 2003 un 3,3%. La positiva evolución del mercado de trabajo, que se refleja en un intenso ritmo de creación de empleo, y unas condiciones monetarias y financieras favorables son los principales factores que sustentan su avance, especialmente del consumo privado y de la inversión en construcción, los componentes más dinámicos de la demanda interna.

La fortaleza de la demanda interna compensa la contribución negativa del sector exterior, que en 2003 fue de 0,8 puntos porcentuales de PIB, con un crecimiento de las exportaciones de un 2,6% frente al 4,8% de las importaciones. El débil crecimiento en la eurozona, donde se dirigen más de la mitad de las exportaciones españolas, la apreciación del euro y la aceleración del crecimiento español explican en gran medida la contribución negativa del sector exterior. También habrían incidido negativamente dos factores adicionales: el diferencial de inflación con la eurozona, aunque tiende a reducirse y el lento avance de la productividad, que podría estar minorando la competitividad externa de las exportaciones españolas.

La aceleración del crecimiento ha sido compatible con una moderación de la inflación, que se redujo significativamente en 2003, finalizando el año en un 2,6% frente al 4,0% de finales de 2002, aunque la tasa media para el conjunto del año fue ligeramente superior, de un 3,0%. El diferencial de inflación con la eurozona se redujo en tres décimas hasta un punto porcentual.

La inflación mantuvo la tendencia a la baja en el primer trimestre de 2004, con una tasa del 2,2% pero en el segundo trimestre el fuerte aumento de los precios del petróleo interrumpió esta tendencia y la inflación repuntó hasta un 3,2%. En lo que va de año la tasa media de inflación se sitúa en un 2,9% y el diferencial de inflación con la eurozona en 0,8 puntos porcentuales. La persistencia del impacto inflacionista del shock petrolífero va a depender de la flexibilidad con la que respondan los mecanismos de formación de precios y de salarios y de los mecanismos que se articulen para evitar que se produzca una espiral.

El mercado de trabajo es uno de los puntales de la reactivación económica, gracias al fuerte ritmo de creación de empleo. En 2003 el número de ocupados con datos de la Encuesta de Población Activa (EPA) creció un 2,7%, siete décimas más que en 2002. En la primera mitad de 2004 se aprecia una suave moderación en el crecimiento de la ocupación, hasta un 2,4% para el conjunto del semestre. Los datos de Seguridad Social muestran una evolución similar, con un crecimiento de un 3% en 2003 y de un 2,7% hasta agosto de 2004.

El avance del número de ocupados y el menor crecimiento de la población activa han propiciado una gradual reducción de la tasa de paro tras el repunte de 2002. En 2003 la tasa de paro se redujo en una décima hasta un 11,3% de la población activa y otra décima más en la primera mitad de 2004. Tras el repunte del primer trimestre hasta un 11,4%, la tasa de paro cayó cinco décimas en el segundo. En 2003 había comenzado a reducirse el ritmo de aumento del desempleo, desaceleración que se prolonga en 2004 dando lugar a una caída del número de parados en términos interanuales (de un 0,3%) en la primera mitad de 2004, por primera vez desde el segundo semestre de 2001. Las cuentas públicas han seguido registrando posiciones saneadas por cuarto ejercicio consecutivo, reflejando el compromiso con la estabilidad presupuestaria. En 2003 se saldaron con un superávit del 0,3% del PIB. La disciplina en el gasto público y una favorable coyuntura económica han contribuido a este resultado. La disciplina presupuestaria seguirá siendo uno de los ejes de la política fiscal española, dando cabida a diferentes alternativas en función de la situación cíclica de la economía. El escenario presupuestario a medio plazo prevé un saldo presupuestario muy cercano al equilibrio en 2004 y con ligeros superávits hasta 2007, contribuyendo a la sostenibilidad de las finanzas públicas a largo plazo y a la disponibilidad de un margen de maniobra suficiente para acomodar la evolución del ciclo económico, al tiempo que se mejora la calidad de las finanzas públicas.

En resumen, la economía española ha venido creciendo de forma satisfactoria estos últimos años, si bien el modelo de crecimiento aplicado es de una gran debilidad por su baja productividad. El lento avance de la productividad en estos últimos años pone en cuestión los objetivos de progreso y de bienestar social de la sociedad española en el futuro. Por ello, un objetivo prioritario de la política económica española será el de impulsar el crecimiento de la productividad, sentando las bases de un crecimiento basado en la innovación y en la eficiencia, a través del esfuerzo financiero del Estado y de la creación de un entorno favorable a la investigación, el desarrollo y la innovación. Como complemento, las acciones en los mercados de productos y de factores estarán dirigidas a crear un entorno en el que prime la libertad económica con la menor injerencia pública, con el fin de aumentar la eficiencia y el grado de competencia en los mercados, incluyendo el reforzamiento institucional del sistema de defensa de la competencia, la independencia de los órganos reguladores sectoriales y un impulso liberalizador en las industrias de red. En este contexto, el mercado de trabajo tiene una especial importancia por sus implicaciones sociales y por su impacto sobre la competitividad; en él las acciones previstas se dirigirán a mejorar su eficiencia, para crear más empleo y de mayor calidad.

b) La Declaración para el dialogo social 2004: competitividad, empleo estable y cohesión social

Un nuevo modelo de crecimiento basado en la competitividad de las empresas y en la productividad.

En el momento en que se estaba cerrando la redacción de este Plan se estaba desarrollando el proceso de diálogo que el Gobierno y sus Interlocutores Sociales habían abierto y que concluyó el 8 de julio con la firma de una Declaración para el Dialogo Social para 2004, bajo el título "Competitividad, Empleo Estable y Cohesión Social".

El indicado documento parte de un diagnóstico común sobre los problemas que afectan al mercado de trabajo en España; insuficiente nivel de empleo y fuerte incidencia de la temporalidad, entre otros.

A partir del mismo, el Gobierno y los Interlocutores Sociales se comprometen a alcanzar acuerdos para favorecer la competitividad, el empleo estable y la cohesión social y apuestan por un modelo de crecimiento económico equilibrado y duradero basado en la mejora de la competitividad de las empresas y en el incremento de la productividad. Este modelo es el que mejor puede garantizar que la sociedad española alcance mejores niveles de desarrollo económico, de calidad en el empleo, de bienestar social, de cohesión territorial y de sostenibilidad ambiental, que son los objetivos comunes que el Gobierno y los interlocutores sociales pretenden alcanzar con los acuerdos que suscriban.

Un modelo de crecimiento equilibrado y sostenido, basado en la competitividad de las empresas y en la productividad del trabajo, entienden el Gobierno y los Interlocutores Sociales que ha de estar sustentado, además de en las políticas laborales y de empleo, en otras políticas públicas. Entre ellas, especialmente, las de educación y formación, las de desarrollo, de investigación e innovación, las de infraestructuras, la industrial y la medioambiental.

En esta línea, el Gobierno y los Interlocutores Sociales se comprometen a que el sector público desempeñe un papel activo en la consecución del modelo indicado de crecimiento. Para ello, el Gobierno se compromete a reorientar el gasto público con el objetivo de favorecer la inversión productiva en capital físico, tecnológico, humano y a consolidar el sistema de bienestar social.

Ámbitos del Dialogo Social para mejorar la competitividad, el empleo estable y la cohesión social

La Declaración para el Dialogo Social suscrita por el Gobierno y los Interlocutores Sociales, contiene 13 ámbitos específicos de negociación, en los que las partes pretenden llegar a acuerdos para mejorar la competitividad, el empleo estable y la cohesión social. Los 13 ámbitos indicados son los siguientes:

1. Medidas para fomentar la competitividad de las empresas y la productividad de la economía
2. Mercado de trabajo: creación de empleo, estabilidad del empleo, participación en el mercado de trabajo en general y de colectivos con dificultades de inserción
3. La inmigración laboral en España: el futuro Reglamento de la Ley de Extranjería.
4. Economía del conocimiento: favorecer la formación permanente y asegurar la cualificación profesional para garantizar la empleabilidad de toda la población en edad de trabajar.
5. Políticas activas de empleo y de los Servicios Públicos de Empleo (SPEs).
6. Revalorización de algunas instituciones laborales mejorando su funcionamiento y la participación de los interlocutores sociales (Comisión Consultiva Nacional de Convenios Colectivos, Comisión Nacional de Salud y Seguridad en el Trabajo, Inspección de Trabajo y Seguridad Social).
7. Potenciación de nuevos instrumentos activos de la política industrial y análisis de las consecuencias derivadas de las necesidades de sostenimiento medioambiental.

8. Aumento del Salario Mínimo Interprofesional y su desvinculación de la percepción de rentas sociales.
9. Derecho de información, consulta y/o participación de los representantes, electivos o sindicales, de los trabajadores en las decisiones con relevancia sociolaboral de las empresas. Transposición de la Directiva que acompaña el Estatuto de la Sociedad Anónima Europea.
10. Prevención de riesgos laborales: puesta en marcha de políticas activas para la detección y eliminación de las causas de la siniestralidad.
11. Negociación colectiva: búsqueda, por parte de los interlocutores sociales, de fórmulas para propiciar la capacidad de adaptación de la negociación colectiva a las necesidades de empresas y sectores productivos para mejorar la productividad.
12. Refuerzo de la función de los interlocutores sociales, a través de la revisión de los instrumentos de participación institucional.
13. Análisis de la situación del sistema de protección social en el marco de las previsiones demográficas, de cara al perfeccionamiento y reformas que lleven a un sistema de protección social más justo, solidario y eficiente.

Estos ámbitos de negociación constituyen, en sí mismos, las prioridades de acción para el próximo periodo, distinguiendo lo que son objetivos de actuación de lo que son aspectos instrumentales.

Los firmantes de la Declaración para el Diálogo Social acordaron crear una Comisión de Expertos que llevará a cabo una evaluación del funcionamiento de las políticas de empleo aplicadas desde las reformas laborales de 1992-1994 hasta la actualidad. Las conclusiones del trabajo de esta Comisión se pondrán a disposición de los firmantes de la Declaración para que éstos tomen las decisiones de actuación y reforma que consideren necesarias. Los trabajos de la Comisión de Expertos (propuestos por las tres partes) finalizará el 31 de diciembre de 2004.

El compromiso con la estrategia europea para el pleno empleo y empleos de mejor calidad para todos

La Estrategia Europea de Empleo define el aumento del empleo y de la participación en el mercado de trabajo como una prioridad absoluta. España tiene un interés especial en que este objetivo se mantenga y potencie, ya que la insuficiencia del volumen de empleo es uno de los problemas clave del mercado de trabajo español. El otro es el alto nivel de temporalidad del empleo.

Las partes firmantes de la Declaración para el Diálogo Social 2004 están comprometidas en el análisis de los elementos que más inciden en la creación de empleo y en su estabilidad. Se acometerán las modificaciones legales y de otra naturaleza que conduzcan a aunar seguridad para los trabajadores y flexibilidad para las empresas.

Pero no se trata de crear empleo sin más, sino de crear puestos de trabajo de calidad que sean ocupados por una mano de obra cada vez más cualificada y más polivalente, lo que conlleva intensificar los esfuerzos de inversión en formación y en I+D+i, dentro de un modelo de crecimiento basado en la competitividad de las empresas.

El contexto en que formula el PNAE 2004

Como se puede observar, el Plan de Acción para el Empleo del Reino de España para el 2004 se formula en un contexto de transición en el que se combinan elementos de continuidad y de cambio. De continuidad, en la medida en que el nuevo Gobierno ha mantenido la política de empleo diseñada por el Gobierno anterior; y de cambio, en la medida en que existe ya un compromiso con los interlocutores sociales de mejorar determinados aspectos de la política económica y de la política de empleo para

cumplir los objetivos de la Estrategia Europea del Empleo. Estos cambios, en este Plan quedan meramente apuntados, dado que la concreción de los mismos se hará en los acuerdos que alcancen el Gobierno y los Interlocutores Sociales .

Avances en el cumplimiento de los 3 objetivos y compromisos de futuro

- **Pleno empleo**

La evolución de las tasas de empleo que se recoge en el cuadro adjunto muestra un avance desigual en los incrementos del empleo, según los colectivos considerados. Si bien la tasa global ha tenido en los años de aplicación de la Estrategia Europea de Empleo un incremento significativo, consecuencia fundamentalmente de la mayor participación de las mujeres, las personas de más edad muestran un menor avance hacia los objetivos marcados en Lisboa y Estocolmo.

| <i>Tasas globales de empleo</i> | | | |
|---------------------------------|-------|----------|-----------|
| | 1997 | 2004 (*) | Variación |
| 15-64 años | 49,4% | 60,4% | 11,0 |
| 55-64 años | 34,0% | 41,2% | 7,2 |
| Mujeres | 34,4% | 47,4% | 13,0 |

Fuente: INE, Encuesta de Población Activa. (*) Primer Semestre

La senda hacia el pleno empleo pasará obligadamente por un incremento de la adaptabilidad de las empresas y de los trabajadores, así como por favorecer una mayor participación en el mercado de trabajo de manera estable, al tiempo que se aumenta la empleabilidad de todas las personas en edad de trabajar. Las próximas reformas que cabe esperar del diálogo social apoyarán el crecimiento del empleo, incidiendo en la calidad.

Los avances que se han producido los ha facilitado la creación de 278.800 empleos, en términos de puestos de trabajo equivalentes a tiempo completo, lo que ha supuesto un incremento anual de un 1,8%. Por su parte, la productividad aparente del trabajo se ha estabilizado en el 0,7% y los costes laborales unitarios nominales en el 3,5%, mientras que los reales han descendido medio punto porcentual.

La Encuesta de Población Activa muestra, también, un buen comportamiento del mercado de trabajo para el conjunto del año 2003, de forma que ha continuado el proceso de incorporación a la actividad, con 481.400 activos más, a un ritmo del 2,6% anual, y el empleo ha seguido creciendo a una tasa del 2,7% y 436.900 ocupados más que un año antes, mientras que el paro aumentó ligeramente (44.500, un 2,1%). El crecimiento del empleo estimado por la EPA durante el año 2003 se ha concentrado entre las mujeres (284.600), los adultos (497.400), los asalariados, colectivo que absorbe la totalidad del empleo generado, con 456.100 asalariados más.

- **Mejorar la calidad y la productividad del trabajo**

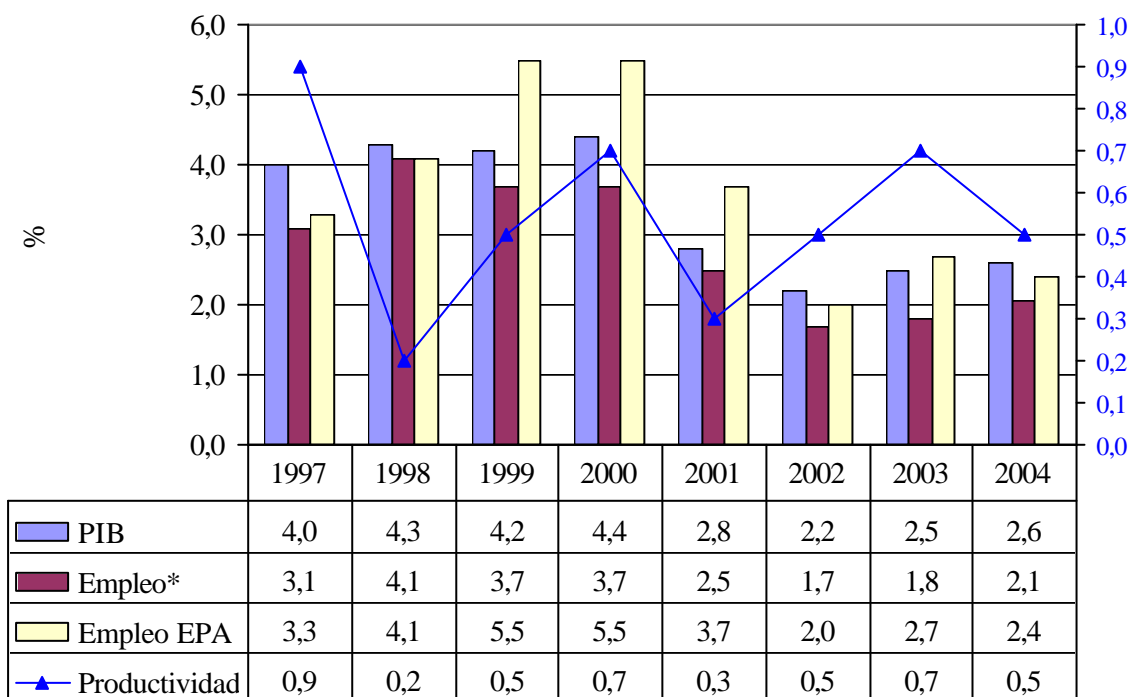
Desde la firma del Acuerdo sobre Estabilidad en el Empleo en el año 1997, el empleo en España ha crecido de forma muy significativa, especialmente hasta el año 2000, a partir del cual los crecimientos se moderaron en consonancia con la pérdida de ritmo de crecimiento de la economía, aunque se mantuvieron a pesar de la atonía de los últimos tres años. La productividad aparente por ocupado muestra unos ritmos moderados de incremento, que las acciones que se emprenderán ya en el año 2005 tratarán de impulsar. En el año 2003 continuó la reducción de la temporalidad, hasta el 30,6% de

los asalariados (31% en 2002), si bien la evolución es diferente en el sector privado y en el sector público. Mientras que en el primero se observa una ligera reducción de la incidencia de la temporalidad en el empleo asalariado, en el sector público se aprecia un aumento del peso del empleo temporal (34,4% y 24,2%, respectivamente, en el primer semestre de 2004; en el año 2000 los porcentajes eran del 34,8% y 20,5%, respectivamente).

El proceso de diálogo social que se ha puesto en marcha en el verano de 2004 tiene entre sus objetivos la apuesta por la mejora de la calidad del empleo y el impulso de la formación permanente a lo largo de la vida, así como de las políticas activas de empleo que incidan en los aspectos cualitativos del mismo, además de los meramente cuantitativos. Asimismo, se promoverá la integración de los colectivos que actualmente tienen una baja presencia en el mercado de trabajo español. El propósito es revisar las medidas de fomento del empleo para mejorar su eficacia en la contribución a los objetivos de pleno empleo para el final de la década. Por otro lado, se prestará una especial atención a las acciones de formación y cualificación de la mano de obra, así como a la prevención de accidentes laborales, como partes integrantes del concepto multidimensional de la calidad del trabajo.

El Gobierno de España, así como los interlocutores sociales, están plenamente de acuerdo con el objetivo de crear más y mejores empleos para todos. Los incentivos que se apliquen irán dirigidos a fomentar la creación de empleo estable y de calidad, mientras que las medidas que desarrollen la política de formación de ocupados y desocupados buscarán una mayor empleabilidad de los trabajadores y una mejora de los niveles de productividad de la economía española.

Variaciones del PIB, el Empleo y la Productividad aparente por ocupado
Media anual de cada año ⁽¹⁾



* En términos de puestos de trabajo equivalentes a t.completo de la Contabilidad Nacional.

(1) En 2004, media de los dos primeros trimestres.

Fuente: INE, Contabilidad Nacional, Encuesta de Población Activa.

- **Reforzar la cohesión y la inclusión sociales**

España apuesta por mantener los objetivos de Lisboa, también en lo que se refiere a cohesión social. Así, en la Declaración para el Diálogo Social firmada el 8 de julio de 2004, se señala que: *“El Gobierno, las organizaciones sindicales y las organizaciones empresariales firmantes de la presente Declaración manifiestan que es su objetivo común el que la sociedad española alcance unos mayores niveles de desarrollo económico, de calidad en el empleo, de bienestar social, de cohesión territorial y de sostenibilidad ambiental”*. El incremento de la productividad que se pretende alcanzar deberá tener en cuenta un concepto de productividad que considere aspectos relacionados con un modelo de crecimiento compatible con el mantenimiento del sistema de protección social

El Plan de Inclusión Social, por su parte, desarrolla una amplia serie de acciones dirigidas a potenciar la cohesión y la inclusión, buscando que las personas que puedan trabajar encuentren sus oportunidades, al tiempo que se protege a quienes no pueden trabajar.

RESPUESTA A LAS RECOMENDACIONES DEL INFORME DE LA TASKFORCE DE EMPLEO:

Aumentar la adaptabilidad de los trabajadores y las empresas

El Gobierno español tiene el firme propósito de promover la modernización de la organización del trabajo y con ello potenciar la productividad y la calidad del mismo. Se quiere optar por un modelo distinto del hasta ahora vigente y favorecer el crecimiento de la productividad, para lo cual se va a realizar un esfuerzo importante de inversión en la formación continua de los trabajadores españoles. Se respondería así al reto establecido en Lisboa sobre una sociedad europea basada en el conocimiento y la competitividad, al tiempo que se mantendría la cohesión social. El Gobierno apuesta por un modelo de crecimiento basado en la competitividad de las empresas.

Por otra parte, el proceso abierto de Diálogo Social va a analizar y, en su caso, revisar el marco regulador existente de manera que se hagan más atractivos para los empleadores los contratos por tiempo indefinido y reducir de ese modo el uso de contratos de duración determinada. Esto está directamente relacionado con lo señalado en el párrafo anterior. Asimismo, el Diálogo Social abordará los obstáculos a la utilización del trabajo a tiempo parcial de carácter indefinido.

El diálogo social también debería definir mecanismos de articulación de la negociación colectiva en sus diferentes ámbitos, de acuerdo a los principios de eficacia y transparencia.

Atraer a más personas al mercado del trabajo y hacer del trabajo una verdadera opción para todos

Uno de los asuntos centrales del Diálogo Social en España es el aumento del empleo y la participación en el mercado de trabajo, muy especialmente la promoción de la integración laboral de las mujeres y la mejora de sus condiciones de trabajo. Todo ello pasa por la conciliación de la vida familiar y laboral, de acuerdo con el principio de igualdad de oportunidades y no discriminación.

Del Diálogo Social se va a derivar un impulso de las políticas activas del mercado de trabajo, así como una renovación de los Servicios Públicos de Empleo, con el objetivo de asegurar la eficacia y la eficiencia de sus funciones así como la adecuada protección en las situaciones de desempleo. El nuevo modelo buscará asegurar una cooperación y coordinación entre el Estado y las Comunidades Autónomas en materia de política de empleo, así como entre los agentes públicos y privados, para lo cual se movilizarán y optimizarán los recursos disponibles con vistas a alcanzar una mejora de la

eficiencia en las políticas de empleo. Además, se pondrá en marcha, en el más breve plazo de tiempo posible, el sistema de seguimiento estadístico de los Servicios Públicos de Empleo, potenciando la coordinación entre los servicios regionales. Asimismo, se favorecerá la movilidad geográfica, a lo que contribuirá el Plan de Vivienda y las ayudas contempladas en el caso de optar por el alquiler.

Por otro lado, las partes implicadas en el Diálogo Social avanzarán en el desarrollo de las recomendaciones del Pacto de Toledo, con el objeto de reforzar la solvencia del sistema público de pensiones y mantener a los trabajadores de edad en el Mercado de Trabajo, haciendo compatible el trabajo y la pensión de jubilación, mediante una estrategia global que permita a las personas de más edad pasar de manera flexible, gradual y progresiva de una situación de actividad a la situación de jubilación. En otro orden de cosas, el Salario Mínimo Interprofesional (SMI) ha experimentado un importante incremento (6,6%) desde el 1 de julio, lo cual hará más atractivo el trabajo para determinados colectivos.

Invertir más, y de forma más eficaz, en capital humano y educación permanente

El Diálogo Social abierto en España afrontará el impulso de acciones dirigidas a orientar la economía española hacia un modelo de crecimiento estable y sostenido, basado en la competitividad de las empresas. Este es, además, un objetivo que se inscribe en la Estrategia de Lisboa. Para ello, el Gobierno y los interlocutores sociales entienden que se debe actuar de manera prioritaria, entre otros ejes, en una educación de calidad como base del crecimiento económico. Asimismo, se apuesta por una economía del conocimiento, favoreciendo una formación permanente a lo largo de la vida, para garantizar la adaptabilidad y empleabilidad de toda la población en edad de trabajar. Para ello se llevarán a cabo los cambios necesarios en el actual modelo de formación, favoreciendo la actuación y participación de las organizaciones sindicales y empresariales, así como la participación en la gestión de las Comunidades Autónomas.

OBJETIVOS

Teniendo en cuenta la situación específica del mercado laboral español, definida por una baja tasa de empleo de las mujeres que determina la distancia todavía existente con la tasa media de la Unión Europea (15), y los esfuerzos desarrollados para incrementar la participación, y a partir de los datos correspondientes a las proyecciones de la población, de unos incrementos del PIB en línea con la evolución de los últimos años y de unos incrementos del empleo similares a los alcanzados en los últimos cuatro años, se llega a los siguientes objetivos de empleo para el año 2005, en la senda de llegar al pleno empleo en 2010.

- Tasa de empleo global: 61,1%
- Tasa de empleo femenino: 48,5%
- Tasa de empleo de las personas de 55 a 64 años: 41,7%

Por lo que se refiere a los **otros objetivos** establecidos:

- En cuanto a los servicios de guardería: Ya se supera el 90% en el caso de los niños entre tres y seis años. En el caso de los niños menores de tres años, se puede estimar que se alcanzará el objetivo del 33% en 2010. Existen significativas diferencias territoriales en los porcentajes actuales de cobertura de 0 a 3 años.
- Formación continua de adultos: en 2010 participarán al menos el 12,5% de la población adulta en edad de trabajar.

- Conclusión del Ciclo Superior de Estudios Secundarios: España tiene actualmente un 66.6% de jóvenes de al menos 22 años que han cursado la Educación Secundaria Superior completa. El objetivo fijado para 2010 es llegar al 85%, como media europea. El compromiso de los Estados Miembros es llegar al 80%, lo que supone un gran esfuerzo para España, pero alcanzable.
- Abandono escolar prematuro: Actualmente, España tiene un nivel de abandono escolar prematuro del 29%. Para 2010 será difícil llegar al objetivo del 10%, pero es voluntad del Gobierno aproximarse lo más posible a esa cifra, aunque difícilmente se llegará a un porcentaje de abandono total que no supere el 18%.

Prioridades del Plan

Como se señala en la Declaración para el Diálogo Social, el insuficiente nivel de empleo y la elevada incidencia de la temporalidad en el mercado de trabajo español constituyen los dos problemas clave. Atajar esta situación es, pues, la principal prioridad de la política de empleo a aplicar en los próximos años. Junto con ello, y directamente relacionado con lo anterior, **la reducción de las distancias existentes en la situación laboral de las mujeres en España con relación a la de los varones** es otro eje prioritario de actuación. Para ello, resulta fundamental establecer **un sistema adecuado de incentivos para el acceso de las mujeres al mercado de trabajo** y, a la vez, **aumentar los servicios para el cuidado de niños y de personas dependientes**, así como hacerlos más asequibles.

Impulsar la estabilidad en el empleo es otra prioridad para reducir uno de los desequilibrios básicos del mercado de trabajo en España, como señala la Comisión. Es preciso avanzar en la línea abierta por los acuerdos entre los agentes sociales de 1997 y el proceso actual de Diálogo Social así deberá hacerlo. Complementariamente, se potenciarán **los Servicios Públicos de Empleo como instrumento moderno capaz de actuar con eficacia**, para lo cual se deberá establecer una relación de colaboración y coordinación entre los Servicios Públicos de Empleo estatales y los autonómicos.

Asimismo, el impulso de la **simplificación de los trámites** necesarios para la **creación de empresas** y su desenvolvimiento diario constituye otra prioridad de cara a la dinamización de la vida empresarial y a hacer posible que ninguna iniciativa en este ámbito encuentre barreras para su puesta en marcha.

Por último, **incrementar el gasto de inversión en educación, en I+D y en tecnologías de la información y de la comunicación (TIC)**, de cara a desarrollar el capital humano, los inputs y las infraestructuras tecnológicas, es una asignatura pendiente y por tanto una prioridad ineludible para los próximos años e inseparable del incremento de la calidad del empleo y la mejora de la competitividad y la productividad. Estas prioridades están íntimamente relacionadas con el desarrollo y los resultados del diálogo social.

DIRECTRIZ 1. MEDIDAS ACTIVAS Y PREVENTIVAS EN FAVOR DE LOS DESEMPLEADOS Y DE LAS PERSONAS INACTIVAS: Los Estados miembros desarrollarán y aplicarán medidas tanto activas como preventivas en favor de los desempleados y las personas inactivas destinadas a impedir el desempleo de larga duración y fomentar la integración sostenible en el mercado laboral de los desempleados e inactivos

RECOMENDACIÓN A ESPAÑA

Aumentar la cobertura y la eficacia de las medidas activas del mercado de trabajo para las personas desfavorecidas, en particular las personas jóvenes, con discapacidad, inmigrantes y en paro de larga duración; completar la modernización de los servicios públicos de empleo, incluido el sistema de seguimiento estadístico; potenciar la coordinación entre los servicios de empleo regionales; y hacer frente a los demás obstáculos a la movilidad geográfica.

SITUACIÓN ACTUAL

España continúa desarrollando el enfoque preventivo en su actuación con los parados, así como el diagnóstico de necesidades para incorporarse al mercado de trabajo. Ello se refleja en el número de acciones y de personas atendidas en estos años, teniendo en cuenta, especialmente, que España contabiliza las acciones no cuando las ofrece, sino cuando los beneficiarios las están recibiendo en realidad.

Con carácter general, se han **cumplido todos los compromisos** asumidos en el PNAE del 2003 y se ha avanzado en otros campos. Así:

- Ha culminado el proceso de **transferencias de las políticas activas** a todas las Comunidades Autónomas (CC.AA.), salvo al País Vasco.
- Continúa la revisión conjunta con las CC.AA. de **las políticas activas** para ajustarlas a la EEE, a las nuevas circunstancias del mercado de trabajo (crecimiento de actividad, reducción del desempleo) y a la descentralización administrativa.
- Prosiguen los avances en la implantación del **Sistema de Información de los Servicios Públicos de Empleo (SISPE)**, con la introducción del registro informático en la totalidad de la contratación en España (unos 14 millones de contratos al año).
- En diciembre de 2003 se promulgó la **Ley de Empleo**, que establece:
 - Mecanismos de coordinación de todos los Servicios Públicos de Empleo (SEPEs) en un Sistema Nacional de Empleo, con representación de las CC.AA. y de los interlocutores sociales.
 - Profundización en el ajuste de los Planes Nacionales de Empleo a la EEE, como elemento fundamental de la política del Gobierno.

- Conexión total entre políticas activas y pasivas y determinación de los mecanismos de fiscalización y control de los fondos destinados a políticas activas (especialmente, las cofinanciadas), y al cumplimiento de la EEE.
- Coordinación del Plan Nacional de Acción para el Empleo con el Plan Nacional para la Inclusión Social, constituyéndose en un instrumento esencial para el cumplimiento del tercer objetivo global de la EEE: la inclusión y la cohesión social.

Durante 2003, se han **realizado acciones de inserción** con 1.410.719 desempleados diferentes. En el 76% de los casos se actuó preventivamente, antes de que alcanzasen los 6 ó 12 meses, según la edad. Su distribución, según edad y permanencia en el desempleo, ha sido:

| < 25 años, con < 6 meses en desempleo | > 25 años, con < 12 meses en desempleo | Desempleados de mayor duración | TOTAL PARTICIPANTES |
|---------------------------------------|--|--------------------------------|---------------------|
| 293.051 | 779.116 | 338.552 | 1.410.719 |

En promedio, cada uno de ellos participó en 1,38 acciones, por lo que el número total de acciones de inserción asciende a 1.942.393. Del total de acciones (ver Anexo V), el 22,3% son formativas, el 3,6% combinan empleo y formación; el 56,2% corresponden a orientación laboral para el empleo o autoempleo, y el 11,4% son ayudas directas a la contratación en empleos públicos de interés social.

Además de estas acciones, un total de 631.292 desempleados se han incorporado al mercado de trabajo mediante un contrato que recibió financiación pública (bonificaciones o subvenciones; estatales, en el primer caso, y estatales y de Comunidades Autónomas, en el segundo)

El **gasto total** destinado a estas acciones, cuya distribución se recoge en Anexo V, se ha elevado a más de 2.580 millones de euros, ligeramente por encima de los 2.552 millones previstos.

ACTUALIZACIÓN DE LA RESPUESTA POLÍTICA PARA 2003-2006

El número de personas que se registran en las oficinas de empleo tiene una tendencia sin grandes variaciones. Por otra parte, la distribución del stock de demandantes de empleo no ocupados, ha variado ligeramente, por lo que la población estimada es la siguiente:

| DISTRIBUCIÓN DEL STOCK DE DEMANDANTES DE EMPLEO NO OCUPADOS EN 2003 | | |
|---|-------------------|---------------|
| | VALORES ABSOLUTOS | PESO RELATIVO |
| Jóvenes < 6 meses | 275.000 | 12,5% |
| Jóvenes > 6 meses | 80.000 | 3,6% |
| Adultos < 12 meses | 1.220.000 | 55,5% |
| Adultos > 12 meses | 625.000 | 28,4% |
| TOTAL | 2.200.000 | 100% |

Durante 2004, **cumplirán seis meses de desempleo 125.000 jóvenes** se incorporarán al flujo de demandantes, y **360.000 adultos cumplirán los doce meses de desempleo**.

Asimismo, durante 2004, participarán en acciones de inserción 1.460.000 desempleados diferentes. Algunos de ellos lo harán en más de una acción por lo que previsiblemente se realizarán un total de 1.717.183 acciones de inserción, como se recoge en el cuadro que figura a continuación:

| ACCIONES DE INSERCIÓN A REALIZAR EN 2004. TOTAL NACIONAL | | | | |
|---|------------------|---|--|----------------------------------|
| | TOTAL | < 25 años, menos de 6 meses en paro | > 25 años, menos de 12 meses en paro | Parados de mayor duración |
| MEJORA DE LA CAPACIDAD DE INSERCIÓN PROFESIONAL | | | | |
| Formación Ocupacional | 473.771 | 151.452 | 218.391 | 103.928 |
| Programas de formación- empleo | 69.625 | 39.266 | 13.547 | 16.812 |
| Empleo de Interés Social | 220.724 | 18.853 | 154.971 | 46.900 |
| Empleo Discapacitados | 40.437 | 13.734 | 23.482 | 3.221 |
| Orientación para el Empleo y Asesoramiento para Autoempleo | 799.794 | 121.850 | 425.218 | 252.726 |
| FOMENTO DE EMPLEO | | | | |
| Apoyo Autoempleo | 46.294 | 11.211 | 28.123 | 6.960 |
| Técnicos para Desarrollo Local | 4.299 | 174 | 3.705 | 420 |
| Subvenciones a la Contratación | 62.239 | 13.595 | 44.657 | 3.987 |
| TOTAL | 1.717.183 | 370.135 | 912.094 | 434.954 |

PRESUPUESTO PARA EL AÑO 2004

En el año 2004, el presupuesto total para acciones directas con los desempleados asciende a 2.738 millones de euros.

Como se refleja en el cuadro siguiente, aumentan los fondos destinados a formación ocupacional, empleo de discapacitados, orientación para el empleo y asesoramiento y apoyo al autoempleo. Sin embargo, en el resto de los programas se registran leves descensos en la asignación presupuestaria. No obstante, más de un 70% del presupuesto se destinará a formación profesional, empleo-formación o empleo de interés social.

| PRESUPUESTO 2004 | | | |
|--|------------------|-----------------|----------------------------------|
| | TOTAL (*) | INEM (*) | COMUNIDADES AUTÓNOMAS (*) |
| MEJORA DE LA CAPACIDAD DE INSERCIÓN PROFESIONAL | | | |
| Formación Ocupacional | 887,4 | 691,5 | 195,9 |
| Programas de formación-empleo | 505,5 | 488,7 | 16,8 |
| Empleo de Interés Social | 538,7 | 481,9 | 56,8 |
| Empleo Discapacitados | 187,1 | 169,2 | 17,9 |
| Orientación para el Empleo y Asesoramiento para Autoempleo | 185,0 | 126,5 | 58,5 |
| FOMENTO DE EMPLEO | | | |
| Apoyo Autoempleo | 135,9 | 81,1 | 54,8 |
| Técnicos para Desarrollo Local | 96,3 | 94,2 | 2,1 |
| Subvenciones a la Contratación | 201,9 | 87,6 | 114,3 |
| TOTAL | 2.737,8 | 2.220,7 | 517,1 |

(*) Millones de Euros

POLÍTICAS A PONER EN MARCHA

- Desarrollo reglamentario de la Ley de Empleo (**Respuesta a la Recomendación de Empleo**):
 - ✓ Puesta en marcha del Sistema Nacional de Empleo, integrado por el Servicio Público de Empleo Estatal y los Servicios Públicos de Empleo de las Comunidades Autónomas, en cooperación con los interlocutores sociales.

- ✓ La revisión de las políticas activas de empleo, con la participación de los interlocutores sociales, finalizará en el 2005.
 - ✓ Avanzar en el seguimiento y evaluación de los programas y medidas de políticas de empleo, para valorar adecuadamente sus eficacia, eficiencia e impacto en los mercados de trabajo.
- Modernización, en el marco del diálogo social, del Servicio Público de Empleo (SEPE) mediante ***(Respuesta a la Recomendación de Empleo):***
- ✓ Profundización en el diseño de las políticas de empleo y el papel de los servicios públicos de empleo con vistas a asegurar la eficacia y eficiencia de sus funciones (información, intermediación, detección anticipada de las necesidades cuantitativas y cualitativas de empleo, programas de formación, aprendizaje y orientación, promoción del enfoque preventivo, entre otras), así como la adecuada protección ante la falta de empleo: prestaciones y políticas activas.
 - ✓ Reorganización de la estructura del Servicio Público de Empleo Estatal-INEM, redefiniendo, tanto los mecanismos de cooperación con administraciones e interlocutores sociales, como su nuevo modelo de gestión.
 - ✓ Cierre de la incorporación de los recursos humanos destinados a los SEPE's previstos en Plan del 2003 para hacer frente al incremento de las cargas de trabajo en el área de las prestaciones por desempleo.
 - ✓ Aumento de la dotación presupuestaria para la modernización de los Servicios Públicos de Empleo, pasando de 52,1 millones de euros en 2003, a 77,3 millones, en 2004.
 - ✓ Puesta en marcha del SISPE, en todos sus dominios (intermediación laboral, formación profesional, Escuelas Taller y Casas de Oficio), en noviembre de 2004.

ALGUNAS ACTUACIONES DE COMUNIDADES AUTÓNOMAS

La Comunidad Autónoma de Andalucía desarrolla el programa "Andalucía Orienta", con itinerarios personalizados de inserción. La Comunidad de Aragón promueve el centro virtual "Red Orient@cion@l", que incluye recursos para demandantes de empleo y profesionales de la orientación.

DIRECTRIZ 2. CREACIÓN DE PUESTOS DE TRABAJO Y ESPÍRITU DE EMPRESA: Los Estados miembros promoverán la creación de más y mejores puestos de trabajo fomentando el espíritu de empresa y la capacidad de inversión en un entorno empresarial favorable. Se prestará especial atención al potencial de creación de empleo que ofrecen las nuevas empresas, el sector de los servicios y el de la investigación y el desarrollo.

SITUACIÓN ACTUAL

El número de personas ocupadas en España alcanza la cifra de 17.050.100, lo que supone en torno a 4 millones más que en el año 1997. Por otro lado, el número de empresas inscritas en la Seguridad Social se situó en el año 2003 en 1.228.000. El hecho de que el tejido empresarial español esté constituido fundamentalmente por pequeñas y medianas empresas hace que las políticas aplicadas se dirijan a favorecer especialmente la creación y el mantenimiento de PYMEs, con el objetivo de generar un tejido productivo capaz de crear empleos de calidad y desenvolverse en condiciones de competitividad.

SIMPLIFICACIÓN Y REDUCCIÓN DE CARGAS ADMINISTRATIVAS

La Ley de la **Sociedad Limitada de Nueva Empresa (SLNE)** ha establecido, a partir de 2003, un nuevo marco jurídico que facilita la constitución y el desarrollo de pequeñas empresas. El plazo de constitución de este tipo de empresa es 15 veces más reducido que el habitual, al pasar de 30 a 2 días y de 15 formularios a uno, tras incorporar al procedimiento la utilización de nuevas tecnologías y un régimen simplificado de contabilidad.

Ha continuado desarrollándose el **Programa Ventanilla Única Empresarial**, que presta servicios integrados de tramitación y asesoramiento. Desde su puesta en marcha, en 1999, han entrado en funcionamiento 26 ventanillas únicas en 12 Comunidades Autónomas.

El **Sistema RED de la Seguridad Social** cubrió en 2003 al 93,1% de las empresas en lo que se refiere a la afiliación y a un 94,9% en lo relativo a datos de cotización. El número de trabajadores de las empresas que utilizan este sistema se elevó en diciembre de 2003 a 13.656.192.

APOYO FINANCIERO A LAS PYMEs

La **Línea de crédito del Instituto de Crédito Oficial (Línea ICO – PYME)**, ha dispuesto en 2003 de 3.000 millones de euros. En 2003 se ha inducido una inversión estimada de 5.624 millones de euros. El número de operaciones se elevó a 57.682: el porcentaje de préstamos concedidos a empresas de menos de 50 trabajadores fue de 91,87 % y los puestos de trabajo creados se estiman en 77.989.

Mediante el Reafianzamiento de las Sociedades de Garantía Recíproca (SGR), en 2003 se han formalizado contratos con las distintas Sociedades de Garantía Recíproca, alcanzándose un riesgo vivo de 973,6 millones de euros. En 2003 se concedieron Préstamos participativos por un importe total de 10,45 millones de euros, de los que 6,55 millones de euros se han destinado a proyectos de empresas de base tecnológica. La inversión inducida fue de 48,04 millones de euros y el número de puestos de trabajo creados o mantenidos fue de 1.364. También en 2003 se aprobaron fondos de **Titulización de activos** por un importe total de aval de 1.802,50 millones de euros.

Por otro lado, la **Iniciativa ARTEPYME II**, cuyo objetivo es apoyar proyectos de servicios avanzados de telecomunicaciones para las PYMEs, alcanzó en 2003 los siguientes resultados: inversión financiable 10,3 millones de euros; financiado por el FEDER 4,6 millones de euros; proyectos aprobados 46 y PYMEs beneficiarias 4.600.

Línea de microcréditos para mujeres emprendedoras y empresarias

Para favorecer la financiación de las iniciativas empresariales promovidas por mujeres emprendedoras, la Dirección General de la PYME y el Instituto de la Mujer pusieron en marcha en el año 2001 un programa de microcréditos para mujeres empresarias. Este programa cuenta con la cofinanciación del Fondo Social Europeo y habilita una línea de crédito de 6 millones de euros anuales. El importe máximo de cada préstamo es de 15.000 euros, a un tipo fijo de interés del 5%, no siendo necesaria la aportación de garantías complementarias, valorándose para su concesión la viabilidad del proyecto presentado.

FOMENTO DE LA ECONOMÍA SOCIAL

La economía social contribuye a la creación y mantenimiento de puestos de trabajo estables mediante la fórmula de autoempleo en cooperativas y sociedades laborales. En los últimos seis años, el incremento del empleo en cooperativas y sociedades laborales ha sido del 51,5%, muy superior al 25,4% de aumento de la ocupación total en el mismo periodo.

En 2003, el número de participantes en acciones dirigidas a constituir empresas y a fomentar la incorporación de desempleados, incluyendo formación, fue de 6.736, y el gasto se elevó a 14,48 millones de euros, de los que 8,26 fueron cofinanciados por el FSE y el FEDER. Su distribución entre CC.AA. tiene en cuenta los desequilibrios regionales.

También en 2003 se crearon 30.795 empleos directos en cooperativas o sociedades laborales, a través de la capitalización de prestaciones de desempleo, lo que comportó un gasto de 139,9 millones de euros.

ESPÍRITU EMPRENDEDOR EN LOS CICLOS DE ENSEÑANZA

La Carta Europea de la pequeña empresa adoptada en junio de 2000 (Carta de Feira), incluyó la educación del espíritu emprendedor como uno de los compromisos de los Estados miembros de la UE. Siguiendo estas directrices ya se ha introducido este concepto de forma secuencial en los objetivos y contenidos de todos los ciclos educativos, desde la educación infantil al bachillerato.

Por lo que se refiere a la Formación Profesional, la Ley 1/1990, de Ordenación General del Sistema Educativo (LOGSE) y la Ley Orgánica de las Cualificaciones y de la Formación Profesional recogen entre sus fines la incorporación de acciones encaminadas a capacitar para el desempeño de actividades empresariales y de espíritu emprendedor.

Programa de Formación en gestión empresarial: en colaboración con la fundación Escuela de Organización Industrial (EOI) y la Fundación Instituto Cameral para la Creación y Desarrollo de la Empresa (INCYDE), a través de los cuales se imparte formación a emprendedoras y empresarias en distintas áreas de gestión de la empresa.

ACTUALIZACIÓN DE LA RESPUESTA POLÍTICA PARA 2003-2006

El objetivo de esta Directriz constituye uno de los núcleos centrales del Diálogo Social abierto en España en julio de 2004. La creación de puestos de trabajo, dentro de un nuevo modelo de crecimiento basado en la competitividad de las empresas, conlleva el desarrollo de políticas que favorezcan la creación de empresas en los sectores que generan mayor valor añadido y faciliten el desenvolvimiento de las empresas, reduciendo trámites y cargas innecesarios.

SIMPLIFICACIÓN Y REDUCCIÓN DE CARGAS ADMINISTRATIVAS

Durante 2004 se producirá la expansión y consolidación del sistema necesario para la creación de **Sociedades Limitadas Nueva Empresa (SLNE)** en todo el territorio nacional mediante la extensión progresiva de la Red de Puntos de Asesoramiento e Inicio de Tramitación (PAIT), que se constituye por entidades públicas o privadas, sin ánimo de lucro, donde se asesora y presta servicios a los emprendedores, tanto en la definición y tramitación administrativa de sus iniciativas empresariales, como durante los primeros años de actividad de las mismas. El programa de **Ventanilla Única Empresarial**, en una segunda fase de desarrollo y al objeto de garantizar la máxima accesibilidad y alcance del servicio, se incorpora a Internet. Nace así la Ventanilla Única Empresarial Virtual. Se impulsará la cooperación de las distintas instancias responsables de la gestión de las Ventanillas Únicas (Cámaras de Comercio, Diputaciones Provinciales, Dirección General de PYME), con el objetivo de mejorar su eficacia.

Asimismo, el proceso de Diálogo Social abierto en el mes de julio de 2004 analizará la simplificación del marco de contratación, de cara a una reducción de la actual variedad de contratos y bonificaciones, con el objetivo de facilitar a las empresas sus posibilidades de contratación.

APOYO FINANCIERO A LAS PYME

En el año 2004, la **Línea ICO-PYME** dispondrá de 3.000 millones de euros para la concesión de préstamos. A fecha de hoy, se ha dispuesto en su totalidad. Durante el año 2004, se mantendrá la política de años anteriores de **Reafianzamiento de las Sociedades de Garantía Recíproca (SGR)** para apoyar a las empresas de base tecnológica. También se seguirá potenciando la concesión de "microcréditos" a pequeñas y medianas empresas de nueva o reciente creación, con el apoyo de las SGR, que no exigirán garantías adicionales para avales inferiores a los 25.000 euros. En lo que se refiere a los **Préstamos participativos**, para el año 2004, la Empresa Nacional de Innovación destinará un total de 16 millones de euros para la concesión de préstamos participativos, de los que 12 millones de euros se destinarán a proyectos de empresas de base tecnológica. El Estado podrá otorgar fondos de **Titulización de activos**, durante el año 2004, hasta un importe de 1.803,36 millones de euros, con una limitación de riesgo que no podrá superar los 7.212,00 millones de euros. Este aval del Estado se prestará para garantizar valores de renta fija emitidos por los fondos de titulización de activos.

La **Iniciativa ARTEPYME II**, cuyo objetivo es apoyar proyectos de servicios avanzados de telecomunicaciones para las PYMEs, recoge las siguientes previsiones para 2004: inversión financiable 11,7 millones de euros; financiado por el FEDER 5,3 millones de euros; proyectos aprobados 45 y PYMEs beneficiarias 4.500.

Programas de Apoyo Financiero

- **Emprender en femenino:** se conceden subvenciones a empresarias que hayan creado su empresa en determinados sectores económicos.

- **Microcréditos:** para proyectos o mejoras empresariales sin necesidad de avales.
- **Acciones de tutorización y consolidación empresarial:** dirigidas a empresarias beneficiarias del programa de Microcréditos.

REDUCCIÓN DE COSTES LABORALES

Los interlocutores sociales, en su proceso de diálogo, analizarán los resultados obtenidos por la aplicación de la política de reducción de los costes del factor trabajo a través de bonificaciones en las cuotas de Seguridad Social, a partir de un diagnóstico positivo del apoyo a la estabilidad en el empleo. No obstante, de la declaración sobre el diálogo social del mes de julio se desprende una apreciación de la necesidad de reducir la complejidad de la situación actual, de forma que el efecto de las bonificaciones sea más intenso, tanto sobre el empleo como sobre la temporalidad.

FOMENTO DE LA ECONOMÍA SOCIAL

En 2004 se concederán subvenciones para el fomento del empleo y mejora de la competitividad en cooperativas y sociedades laborales, lo que posibilitará la puesta en práctica de actuaciones de apoyo a las inversiones, formación, asistencia técnica, etc., en favor de los colectivos más desfavorecidos en el ámbito laboral. Asimismo, se intensificarán las ayudas cuando las mujeres se beneficien del empleo generado. Para 2004, el número total estimado de participantes en estas acciones, incluyendo formación, es de 9.762, con un gasto previsto de 19,27 millones de euros, de los que 11,79 serán cofinanciados por el Fondo Social Europeo y el FEDER. Quienes quieran crear una cooperativa o una sociedad laboral, o incorporarse a una existente, podrán capitalizar las prestaciones por desempleo. Se posibilitará así la creación en 2004 de 65.000 empleos directos mediante la aportación de 228,0 millones de euros en prestaciones por desempleo capitalizadas.

FOMENTO DEL AUTOEMPLEO

A fin de apoyar el autoempleo de personas con iniciativas empresariales, se aplicarán medidas de favorecimiento del acceso a la financiación, mediante el abaratamiento de costes financieros. Asimismo, para financiar proyectos de inversión y reducir costes de funcionamiento, los desempleados perceptores de prestaciones que deseen instalarse como autónomos percibirán una parte de la prestación por desempleo capitalizada para ser destinada a estas finalidades.

ESPÍRITU EMPRENDEDOR EN LOS CICLOS DE ENSEÑANZA

Con el fin de facilitar el desarrollo de capacidades en materia de dirección y gestión de empresas en el marco del Sistema Educativo y de formación, se han puesto en marcha medidas legislativas que permanecerán desde 2003 hasta 2006 en la Educación y la Formación Profesional dentro del Sistema Educativo. Para el período 2003-2006, los elementos fundamentales de las políticas educativas son los siguientes:

- a) Promover el espíritu empresarial a través del Sistema Educativo no Universitario, incluyendo módulos específicos de formación con este fin: Formación y Orientación Laboral; Administración, gestión y comercialización de la pequeña empresa; Relaciones en el entorno de trabajo; Formación en Centros de Trabajo; Organización y Gestión de pequeñas empresas de carácter específico; Marketing en Mercados Locales específicos; Proyecto empresarial; Proyecto integrado en campos de actividad económica específicos. El traspaso de competencias a las Comunidades Autónomas

ha hecho que surjan iniciativas en este campo, adaptadas a la realidad económica de la región y a las necesidades concretas de empleo, pudiendo adoptar los módulos anteriormente relacionados.

b) Fomento de los convenios de colaboración entre las Administraciones con competencias en materia de Educación y Formación y las Organizaciones Empresariales y Sindicales, de forma que también se contemple la colaboración de expertos para desarrollar la orientación profesional en el autoempleo y la creación de empresas

Se potencian los convenios de colaboración de los centros de formación con las PYMES de su entorno, para las prácticas en empresas y la formación en centros de trabajo (FCT) de los jóvenes y adultos, la formación de los trabajadores de la PYME, especialmente en las competencias necesarias en la sociedad del conocimiento y la "nueva economía". Se están desarrollando Programas de formación empresarial dirigidos a profesores y formadores, especialmente en el ámbito de las Administraciones Educativas de las Comunidades Autónomas, así como programas de simulación de creación de empresas en el Módulo de Proyectos de Ciclos Formativos de la Formación Profesional Específica. Durante el año 2004 se continuará con la implantación de estas medidas en el marco del Sistema Educativo.

APOYO A LA CREACIÓN DE EMPLEO EN EL SECTOR SERVICIOS Y DESARROLLO DE LA SOCIEDAD DE LA INFORMACIÓN

Es necesario incrementar la inversión en Innovación, Tecnología e Investigación para mejorar el tejido productivo y crear más empleo de calidad, lo que se transformará en un incremento de la productividad y la competitividad de las empresas españolas.

- ✓ Incrementar la inversión en I+D Para el año 2005 se prevé un importante incremento del gasto en este concepto.
- ✓ Incrementar el gasto destinado a centros de investigación científica y establecer programas que hagan efectiva la transferencia a las empresas de la investigación realizada en Centros Tecnológicos y Universidades, fomentando la cultura de la cooperación tecnológica.
- El **Plan de Consolidación y Competitividad de la PYME 2000-2006** (PLAN PYME) es un programa de ayudas que contempla medidas de apoyo y actuaciones de fomento destinadas a las pequeñas y medianas empresas españolas, en el marco de una política orientada a consolidar el tejido empresarial, aumentar la competitividad de la empresa, mejorar el medio ambiente y propiciar el empleo y la creación de riqueza. Este Plan contempla una dotación presupuestaria para el período 2000-2006 que se aproxima a los 300,51 millones de euros. El presupuesto disponible para el año 2004 asciende a 60.101.210 euros (en 2003 se distribuyó entre las distintas Comunidades Autónomas un total de 60.101.208 euros).
- ✓ Desarrollar servicios de atención al cuidado de niños y de personas dependientes, para favorecer el acceso y la integración de las mujeres en la actividad laboral.
- **Programas de Apoyo a Mujeres Empresarias:**
 - ✓ **Programa de Apoyo Empresarial a Mujeres (PAEM):** en colaboración con el Consejo Superior de Cámaras de Comercio, Industria y Navegación de España, a través del cual se proporciona información y asesoramiento empresarial a mujeres.

- ✓ **Fomento de las Nuevas Tecnologías en el ámbito empresarial:** Información y asesoramiento a través de Internet, www.e-empresarias.net. Se dirige a emprendedoras y empresarias que quieran formular consultas en materia de creación y gestión empresarial.

DIRECTRIZ 3. FACILITAR EL CAMBIO Y PROMOVER LA ADAPTABILIDAD Y LA MOVILIDAD EN EL MERCADO DE TRABAJO: Los Estados miembros potenciarán la capacidad de los trabajadores y de las empresas para adaptarse a los cambios, teniendo siempre presente la necesidad de combinar flexibilidad y seguridad y destacando la importancia de los interlocutores sociales.

RECOMENDACIONES A ESPAÑA

- *Promover la modernización de la organización del trabajo para potenciar la productividad y la calidad en el trabajo;*
- *Revisar el marco regulador para que los contratos indefinidos tengan más atractivo para los empleadores y disuadir del uso de contratos de duración determinada, a fin de contrarrestar la segmentación del mercado de trabajo; aumentar el atractivo para los trabajadores de las agencias de trabajo temporal; suprimir los obstáculos al trabajo a tiempo parcial;*
- *Aprovechar las posibilidades que ofrece la diferenciación salarial en función de la evolución de la productividad y de las condiciones a escala local, regional y sectorial (véase la directriz número 5 de las Orientaciones generales de política económica).*

SITUACIÓN ACTUAL

Durante 2003-2004 ha continuado el **clima de diálogo social** en las relaciones laborales. La apuesta por el acuerdo ha propiciado así el actual proceso de diálogo social entre el Gobierno y los interlocutores sociales –CEOE-CEPYME y CC.OO. y UGT– reflejado en la Declaración de 8 de julio de 2004, que marcará la respuesta política futura.

Además, se ha prorrogado para 2004 el Acuerdo Interconfederal para la Negociación Colectiva suscrito en 2003 por las citadas organizaciones empresariales y sindicales en el que se dan orientaciones y pautas para los convenios colectivos a negociar durante el período afectado por el pacto. En la declaración institucional en la que se acuerda la prórroga, los agentes sociales ponen de manifiesto su convicción de que el diálogo social y la negociación colectiva son los métodos de trabajo más apropiados para el buen funcionamiento del sistema de relaciones laborales y para **abordar reformas, cambios y adaptaciones en todas las materias** que afectan al ámbito laboral.

Con objeto de favorecer una **gestión más flexible del tiempo de trabajo**, se ha proseguido la labor de adaptación de la legislación española a la normativa comunitaria sobre tiempo de trabajo.

Con la finalidad de favorecer la movilidad geográfica, en el IRPF se ha mejorado la tributación de los rendimientos del trabajo a los parados que acepten un empleo que suponga trasladar su domicilio a otro municipio, y se ha reducido la fiscalidad de los arrendamientos de viviendas (ver Directriz 10).

Para **mejorar las condiciones de seguridad y salud**, se ha llevado a cabo buena parte de las medidas contempladas en los Acuerdos de la Mesa de Diálogo Social en materia de Prevención de Riesgos Laborales de 30.12.02, a los que se aludió en el PNAE 2003. Se ha aprobado la reforma del marco normativo de la prevención de riesgos laborales, que pretende combatir de manera activa la siniestralidad laboral fomentando una auténtica cultura de la prevención de los riesgos en el trabajo, reforzando la integración de la prevención de riesgos en los sistemas de gestión de la empresa y

mejorando el control del cumplimiento de la normativa preventiva. Se ha regulado también la coordinación de actividades empresariales, con vistas a eliminar los riesgos derivados de la coincidencia de varios empresarios en un mismo centro de trabajo, incluyendo los casos cada día más habituales en que un empresario subcontrata con otras empresas la realización de obras o servicios en su centro de trabajo, e introduciendo disposiciones específicas dirigidas al sector que más preocupación suscita: el sector de la construcción.

También en cumplimiento de los citados Acuerdos se ha elaborado un Libro Blanco sobre Vigilancia de la Salud para la prevención de riesgos laborales, que realiza una descripción del sistema español de vigilancia de la salud y efectúa propuestas para su mejora.

Con objeto de facilitar el cambio y **promover la adaptabilidad**, se ha aprobado una nueva ley concursal que simplifica el tratamiento de las crisis empresariales, introduciendo procedimientos más ágiles con la idea de favorecer la continuidad de la empresa y el mantenimiento del empleo.

ACTUALIZACIÓN DE LA RESPUESTA POLÍTICA PARA 2003-2006

1. Partiendo del convencimiento de que flexibilidad y seguridad, competitividad empresarial y calidad del empleo no constituyen términos incompatibles, se ha pactado entre el Gobierno y las organizaciones CEOE- CEPYME y CC.OO. y UGT un acuerdo sobre **competitividad, empleo estable y cohesión social** que se recoge en la Declaración de 8. de julio de 2004.

Respuesta a la recomendación: *“promover la modernización de la organización del trabajo para potenciar la productividad y la calidad en el trabajo” y “aprovechar las posibilidades que ofrece la diferenciación salarial en función de la evolución de la productividad y de las condiciones a escala local, regional y sectorial”.*

2. El primer ámbito de ese diálogo se refiere a los problemas del mercado de trabajo español: el insuficiente volumen de empleo y el alto nivel de temporalidad. Las partes firmantes se comprometen, a analizar los diferentes elementos que inciden en la creación de empleo, en su estabilidad y la utilización no justificada de la contratación temporal, teniendo presentes las nuevas formas de organización empresarial del trabajo y se comprometen a consensuar modificaciones legales y de otra naturaleza que se estimen oportunas, buscando aquellos compromisos que logren aunar **seguridad para los trabajadores y flexibilidad para las empresas**.

Por lo que se refiere al control del fraude en la contratación, el propósito es evitar las contrataciones temporales fraudulentas que, en realidad, encubren relaciones laborales de duración indefinida. Para ello, la Inspección de Trabajo se centrará, en 2004, en los casos de contratación sucesiva temporal, contratación eventual con más de una prórroga, contratación eventual de duración superior a seis meses no acogida a convenio colectivo y contratación eventual con más de dos contratos. Los objetivos y duración de estas actuaciones se recogen en el Anexo V.

Respuesta a la recomendación: *“revisar el marco regulador para que los contratos indefinidos tengan más atractivo para los empleadores y disuadir del uso de contratos de duración determinada, a fin de contrarrestar la segmentación del mercado de trabajo; suprimir los obstáculos al trabajo a tiempo parcial”.*

3. Para potenciar el **diálogo social dentro de las empresas**, se procederá a la adecuación de la normativa española a lo dispuesto en las Directivas sobre información y consulta de los trabajadores y sobre la implicación de los trabajadores en la sociedad europea. Igualmente, las partes firmantes del Declaración de 8 de julio de 2004 han convenido en analizar la regulación de los derechos colectivos

ante las nuevas realidades empresariales y societarias, así como la transposición de la Directiva 2002/14/CE sobre información y consulta.

4. En materia de **Prevención de Riesgos Laborales**, en la Declaración de 8 de julio se refleja el compromiso del Gobierno de combatir de manera decidida el problema de la alta siniestralidad laboral con la elaboración y puesta en marcha de potentes políticas activas, dirigidas al análisis, detección y eliminación de las causas de la siniestralidad, a la promoción de una adecuada cultura de la prevención entre empresas y trabajadores y al cumplimiento riguroso de la normativa en vigor sobre prevención de riesgos laborales y su desarrollo pendiente, previéndose la participación de los agentes sociales en el diseño, ejecución y control, en el marco de sus competencias, de las medidas pertinentes. Además, se ha acordado abordar la mejora de la Comisión Nacional de Salud y Seguridad en el Trabajo.

Por otra parte, se estudiará la especificación las actividades peligrosas o con riesgos especiales y se mejorará la calidad y la eficacia de las actividades preventivas en las empresas, reformando el sistema de auditoría. Además, se actualizará la lista de enfermedades profesionales y se adecuará la normativa española a lo previsto en las Directivas comunitarias sobre seguridad y salud en relación con el trabajo en altura, amianto y con los agentes físicos (ruido, vibraciones y campos electromagnéticos).

En el marco del diálogo social se abordará la elaboración de un plan de actuación específico **para reducir drásticamente la siniestralidad laboral**. Dicho plan incluiría, entre otras cuestiones, el reforzamiento del papel del Instituto Nacional de Seguridad e Higiene en el Trabajo como centro de referencia en la materia; la creación de un observatorio para mejorar y ampliar el conocimiento de la situación en materia de seguridad y salud laboral; la reordenación del marco normativo de las Mutuas de Accidentes de Trabajo y Enfermedades Profesionales de la Seguridad Social, estableciendo controles de calidad y transparencia en relación con los servicios de prevención por ellas gestionadas; y la mejora de los mecanismos de participación de los trabajadores y sus representantes, desarrollando un marco adecuado de representación a nivel sectorial y territorial.

Finalmente, la **Inspección de Trabajo y Seguridad Social** intensificará su cooperación con el Ministerio Fiscal en este ámbito, reforzará la exigencia de cumplimiento de la normativa a las Administraciones Públicas y promoverá la limitación de la facultad de contratar con la Administración de quienes cometan incumplimientos graves de la normativa sobre prevención de riesgos laborales. Asimismo, continuará la ejecución de actuaciones estratégicas dirigidas tanto a las empresas con mayor siniestralidad, como a sectores específicos (construcción, amianto, madera, etc.)

5. En materia de **negociación colectiva**, en la Declaración de 8 de julio se contienen previsiones para una mejora de su marco jurídico, para lo cual los agentes sociales, con carácter bipartito, han de buscar las fórmulas más convenientes para propiciar la capacidad de adaptación de la negociación colectiva a las necesidades de empresas y sectores productivos así como para mejorar la productividad. El diálogo social también debe definir mecanismos de articulación de la negociación colectiva en sus diferentes ámbitos y afirmar el papel central de la propia negociación colectiva como procedimiento no solo de fijación de las condiciones laborales, sino, además, de determinación de políticas de empleo (formación profesional, fomento del empleo o estímulos a la estabilidad laboral, entre otras). Finalmente, las organizaciones sindicales y empresariales se comprometen a continuar impulsando los sistemas extrajudiciales de solución de conflictos mediante el diálogo social, en lo que serán apoyadas por el Gobierno y se prevé la reforma de instrumentos relacionados con la negociación, como es la Comisión Consultiva Nacional de Convenios Colectivos.

Respuesta a la recomendación *“aprovechar las posibilidades que ofrece la diferenciación salarial en función de la evolución de la productividad y de las condiciones a escala local, regional y sectorial”*.

6. Con objeto de avanzar en la implantación de un nuevo marco de **empresa socialmente responsable**, que contemple garantías laborales y compromisos con el entorno laboral y medioambiental, se llevará a cabo una reformulación de la Comisión Técnica de Expertos sobre la Responsabilidad Social de las Empresas (mencionada en el PNAE 2003) en la que tendrán una participación activa los interlocutores sociales.

POSICIÓN CONJUNTA DE LOS INTERLOCUTORES SOCIALES

En 2004 las organizaciones empresariales CEOE y CEPYME, y sindicales UGT y CC.OO., hemos vuelto a revalidar los criterios, orientaciones y recomendaciones que suscribimos en 2003 en el Acuerdo Interconfederal para la Negociación Colectiva (ANC), para el tratamiento en los convenios colectivos de materias como el empleo, la política salarial, la flexibilidad interna, la estabilidad en el empleo y la cualificación profesional, la igualdad de trato en el empleo, la igualdad de oportunidades entre hombres y mujeres, el teletrabajo, la seguridad y salud en el trabajo y el procedimiento negociador. Los objetivos son contribuir a mantener una política salarial de crecimiento moderado de los salarios; el mantenimiento del empleo, contribuyendo a evitar ajustes traumáticos, y su incremento; el fomento de su estabilidad; el impulso de la cualificación profesional y la promoción de la igualdad de oportunidades y de trato.

Durante 2004 estamos trabajando, desde la Comisión de seguimiento de dicho Acuerdo (ANC), en un estudio que examine los factores que contribuyen a la integración de las personas con discapacidad a fin de recopilar y difundir las buenas prácticas ya existentes en relación con el acceso al empleo de este colectivo, así como el papel que puede cumplir la negociación colectiva en este ámbito. En el año 2003, con motivo del Día Internacional de las Personas con Discapacidad, UGT y CC.OO., CEOE y CEPYME, divulgamos una declaración conjunta como aportación específica de las organizaciones empresariales y sindicales para favorecer la integración laboral de estas personas.

Por otra parte, en el mes de julio las organizaciones empresariales CEOE y CEPYME, y sindicales UGT y CC.OO., hemos suscrito junto al Gobierno la "Declaración para el Diálogo Social 2004: Competitividad, Empleo Estable y Cohesión Social", con el objetivo de que la sociedad española alcance unos mayores niveles de desarrollo económico, de calidad en el empleo, de bienestar social, de cohesión territorial y de sostenibilidad ambiental. Esta Declaración define las orientaciones generales, objetivos y materias que serán objeto de diálogo social. Entre otras, se abordarán las siguientes materias, de especial interés para los interlocutores sociales: volumen de empleo y nivel de temporalidad; la participación laboral en el mercado de trabajo (jóvenes, mayores, mujeres, y personas con discapacidad); las políticas de inmigración; la formación permanente; las políticas activas de empleo y los Servicios Públicos de Empleo; la prevención de riesgos laborales; la negociación colectiva; el refuerzo y sostenibilidad de la Seguridad Social; la política industrial; la concreción de los criterios de actualización del IPREM y la revisión de los del Salario Mínimo Interprofesional; la información y consulta a los trabajadores; y la participación institucional.

ALGUNAS ACTUACIONES DE COMUNIDADES AUTÓNOMAS

La Comunidad de Aragón crea el Consejo de Relaciones Laborales, la Comunidad de Andalucía establece un sistema permanente de prospección de mercado de trabajo (ARGOS), la Comunidad de Murcia diseña, en colaboración con los interlocutores sociales, las campañas contra la economía sumergida y el fraude en la contratación y en la Comunidad de La Rioja crea la Fundación de Riesgos Laborales en la que participan los principales agentes sociolaborales.

DIRECTRIZ 4. FOMENTAR EL DESARROLLO DEL CAPITAL HUMANO Y LA EDUCACIÓN PERMANENTE: Los Estados miembros pondrán en práctica estrategias de aprendizaje permanente, haciendo especial hincapié en la mejora de la calidad y la eficacia de los sistemas de educación y formación, a fin de permitir a todos los ciudadanos adquirir las capacidades que requiere una mano de obra moderna en una sociedad basada en el conocimiento, de facilitar el desarrollo de sus carreras profesionales y de reducir los desfases entre la oferta y la demanda de capacidades y las situaciones de congestión del mercado de trabajo.

RECOMENDACIÓN A ESPAÑA

- *Potenciar los incentivos al aprendizaje permanente para aumentar la participación, en particular la de las personas poco cualificadas.*

SITUACIÓN ACTUAL

SISTEMA EDUCATIVO Y FORMATIVO

La LOGSE realizó una reforma profunda de la Formación Profesional Específica en la Educación Secundaria y Educación Secundaria Superior, mediante los Ciclos Formativos de Grado Medio y los Ciclos Formativos de Grado Superior. En la actualidad, el catálogo de Títulos Profesionales está constituido por 142 Títulos de los que 64 son de nivel "Técnico" y corresponden a las enseñanzas de Ciclos Formativos de Grado Medio y 78 son de nivel "Técnico Superior" y corresponden a las enseñanzas de los Ciclos Formativos de Grado Superior. Estos ciclos Formativos de formación profesional específica se agrupan en 22 familias profesionales.

La proporción de la población que está estudiando es creciente en todas las edades. Así, en los diez años transcurridos desde el curso 1993-94, al curso 2003-04, el alumnado de 16 y 17 años ha pasado del 75,3% al 86,7%; el de 18 a 20 años, lo ha hecho del 51,4% al 66,3%; y, el de 21 a 24 años del 26,6% al 32,4%.

Sin embargo, a pesar de estos avances, el porcentaje de jóvenes de 18 a 24 años que consiguen superar, al menos, la Educación Secundaria Superior, no crece en la medida en que sería necesario para la consecución del objetivo de Lisboa. Asimismo, mejora muy lentamente el porcentaje de población adulta que participa en actividades de educación o formación, a pesar de las acciones y medidas llevadas a cabo como consecuencia de la implantación de todas las reformas establecidas a estos fines.

Como se indicó en el Plan del año 2003, se puso en marcha la Ley Orgánica 5/2002, de las Cualificaciones y de la Formación Profesional, así como la Ley Orgánica 10/2002 de Calidad de la Educación, que fueron detalladas, tanto en el PNAE, 2003, como en el PNAE, 2002. En este sentido, conviene recordar que, entre los propósitos básicos de la Ley de las Cualificaciones están el desarrollo de una oferta modular de formación profesional y del sistema de orientación académica y profesional. Además, da respuesta a la evolución del sistema productivo en lo que se refiere a las competencias profesionales, en el marco del diálogo social y el consenso entre administraciones y agentes sociales para la definición de la oferta formativa y la orientación profesional, estableciendo las directrices para la definición del sistema nacional de cualificaciones.

En lo que se refiere al **Programa C_TEST de Formación en Nuevas Tecnologías**, persigue la mejora del acceso a la formación de las mujeres, especialmente las menos cualificadas, mediante la modalidad de teleinformación para mujeres con carencias formativas en materias informáticas, con el fin de mejorar su acceso y adaptabilidad profesional a las exigencias del mercado laboral.

MODELO DE GESTIÓN DE LA FORMACIÓN DE OCUPADOS

En diciembre del año 2000 se firmaron entre el Gobierno y los Interlocutores Sociales los III Acuerdos de Formación Continua. Sus realizaciones principales han sido aumentar su efectividad, reorganizando la gestión y aumentando el control por parte de la Administración Pública, mediante el establecimiento de la Fundación Tripartita para la Formación en el Empleo.

A raíz de las Sentencias del Tribunal Constitucional de 25 de abril y de 17 de octubre de 2002, se ha revisado el modelo de gestión de la formación continua previsto en los citados Acuerdos. Este nuevo modelo, que entró en vigor el 1 de enero de 2004, establece bonificaciones en las cuotas a la Seguridad Social a aquellas empresas que realicen acciones de formación entre sus empleados. Se favorece especialmente a las pequeñas y medianas empresas, ya que dicha bonificación es mayor cuanto menor sea el tamaño de la empresa.

Las empresas llevan a cabo las acciones formativas, tanto por sus propios medios como mediante agrupaciones dirigidas a organizar y gestionar de forma conjunta el programa de formación de sus trabajadores.

Se persigue con este nuevo modelo una gestión ágil, objetiva, eficiente y transparente, que garantice la financiación de las empresas sin apenas trámites burocráticos.

Cuando la formación de los trabajadores está basada en competencias transversales o en necesidades formadoras planteadas desde la negociación colectiva sectorial, se ejecutará a través de contratos programa con la contribución de organizaciones empresariales, sindicales o entidades de formación.

Se ha realizado un progresivo incremento de financiación, pasando de 382 millones de euros en 1997 a 740 millones de euros en 2001 (primer año de vigencia de los III Acuerdos de Formación Continua). Este incremento en la financiación se produce también en los años sucesivos, siendo de 763 millones de euros en 2002, 854 millones de euros en 2003 y 862 millones de euros en 2004.

El número de trabajadores que ha recibido formación por esta vía ha pasado de 1,3 millones de personas en 1997 a 1,55 millones previstos en 2002 y a 1,56 estimados en el 2003. De esta cifra, el 4% son trabajadores que pertenecen a PYMES.

Se da prioridad para la financiación de formación dirigida a mujeres, trabajadores mayores de 45 años y trabajadores no cualificados, así como a la formación en nuevas tecnologías. En datos relativos, el nivel de participación de estos colectivos respecto al total de los trabajadores formados, es el siguiente: en mayores de 45 años el 18%, en mujeres el 42% y en trabajadores no cualificados el 33%.

FORMACIÓN DE OCUPADOS

El Programa de Formación en Telecomunicaciones (FORINTEL) tiene como objetivo mejorar las competencias y cualificación de los trabajadores y su adaptación a los cambios industriales que producen las tecnologías de la información y se estructura en dos tipos de acciones: Formación de usuarios y formación de profesionales. La primera consiste en impartir formación sobre ofimática, Internet y sus usos empresariales. La segunda está dirigida a formar a los profesionales del sector de

telecomunicaciones. Ambas actuaciones están cofinanciadas por el Fondo Social Europeo en el marco del Programa Iniciativa Empresarial y Formación Continua. En 2003 participaron 93.710 usuarios y profesionales, con una inversión financiable de 21,3 millones de euros y una financiación del Fondo Social Europeo de 12,4 millones de euros.

ACTUALIZACIÓN DE LA RESPUESTA POLÍTICA PARA 2003-2006

SISTEMA EDUCATIVO Y FORMATIVO

Además de continuar con las actuaciones descritas, tanto en este Plan como en el de 2003, las políticas se dirigirán en especial a lograr los siguientes resultados para el año 2010:

- Al menos el 85% de los jóvenes de 22 años en la UE debería haber acabado la educación secundaria superior.
- El nivel medio de participación en la UE en la formación permanente debería ser al menos el 12,5% de la población adulta en edad de trabajar (25-64 años).
- Continuar avanzando en la integración de los tres subsistemas de formación profesional (reglada, ocupacional y continua), así como en los procesos consensuados de reconocimiento de las cualificaciones.

Recientemente se ha modificado el calendario de implantación de la Ley Orgánica 10/2002, de Calidad de la Educación (LOCE), iniciando el proceso de reflexión sobre las acciones y medidas previstas, con el fin de que las actuaciones que se pongan en marcha permitan garantizar una participación del alumnado de 18 a 24 años en la Educación Secundaria Superior y el aumento del porcentaje de estos jóvenes que alcancen, al menos el título de esta etapa.

Para ello pone en marcha una serie de reformas legislativas, de organización y funcionamiento de las enseñanzas formales y no formales, que permitan conseguir estos logros:

- a) Aumentar el porcentaje de jóvenes que completan la Educación Secundaria Superior mediante:

El desarrollo de las posibilidades de flexibilidad del sistema regulado en la Ley de Ordenación General del Sistema Educativo, así como analizar y modificar, en su caso, lo que sea necesario en la Ley 10/2002, con el fin de aumentar el porcentaje de jóvenes que consiguen el título de la Educación Secundaria Superior en España y contribuir al aumento de la media europea de aquí a 2010.

Además, durante el año 2004 está previsto:

- La realización de pruebas destinadas a jóvenes, hasta los 18 años, para la obtención del Título de Graduado en Educación Secundaria.
- El aumento de la permanencia en la Educación Secundaria Superior hasta los 22 años, a fin de que la mayoría de los jóvenes consigan el Título correspondiente sin abandonar prematuramente el Sistema.
- La realización de ofertas formativas específicas en horarios diversificados, bachillerato y Formación Profesional Específica de Grado Medio y de Grado Superior para jóvenes no escolarizados a partir de los 18 años.

- La realización de las Pruebas de Acceso Directo, sin requisitos académicos previos, a la obtención de Títulos de Secundaria y Superiores y Certificado de Idiomas, a partir de los 18 años.
- b) Con el objetivo de aumentar la participación, en especial de las personas poco cualificadas en actividades de educación y formación, se avanzará en el desarrollo de la estrategia de aprendizaje permanente mediante:
- El desarrollo de la Ley Orgánica 10/2002, de Calidad de la Educación, especialmente del Título III dedicado al aprendizaje permanente para las personas adultas, y Ley Orgánica 5/2002, de las Cualificaciones y la Formación Profesional.
 - La creación del Sistema Nacional de las Cualificaciones y la finalización del Catálogo Nacional de las Cualificaciones
 - La implantación según calendario de las acciones y medidas apoyadas en estas leyes
 - El desarrollo de la oferta modular de F. P. (Ley Orgánica 5/2002, de las Cualificaciones y la Formación Profesional)
 - El desarrollo de la oferta integrada de Formación Profesional en los Centros Integrados establecidos en la Ley 5/2002
 - El desarrollo del Sistema de Orientación Académica y Profesional.

FORMACIÓN DE OCUPADOS

Tanto en el Real Decreto 1046/2003 como en la Orden 500/2004, así como en la Orden de Contratos Programa publicadas recientemente, que regulan el Subsistema de Formación Continua, se da prioridad en la participación de las acciones formativas a los trabajadores con especiales dificultades para incorporarse al mercado de trabajo, entre ellos los no cualificados. Tal como se establece por el FSE, se otorga preferencia a la participación en la formación a diferentes colectivos: trabajadores de PYMES, mayores de 45 años, mujeres, personas con discapacidad y trabajadores no cualificados.

En lo que se refiere al Programa de Formación en Telecomunicaciones (FORINTEL), para 2004 se prevén 32.809 participantes, con una inversión financiable de 7,8 millones de euros y una cofinanciación del Fondo Social Europeo de 4,3 millones de euros. No obstante, se estima que estos datos pueden incrementarse en un 60%, dado que los datos del año 2004 corresponden a proyectos aprobados hasta el 5 de marzo.

En cuanto a las acciones formativas que se desarrollan en el marco de medio ambiente, tienen prioridad el personal de aquellas empresas sometidas a constantes cambios tecnológicos que acentúen el riesgo de pérdida de empleo. Además, las acciones financiadas con el Fondo Social Europeo deberán contribuir, con carácter general, a la puesta en marcha de la iniciativa comunitaria para combatir la discriminación y cualesquiera desigualdades en relación con el mercado de trabajo, lo que implica asegurar un determinado porcentaje de asistencia a los recursos de colectivos desfavorecidos.

Asimismo, se pretende fomentar la teleformación, fundamentalmente a través de la red, para impulsar las acciones formativas de manera que lleguen al mayor número de personas de los colectivos antes señalados.

Con todo este se da cumplimiento a la recomendación a España, lo que se completará con el desarrollo de los acuerdos a los que se llegue en el proceso de Diálogo Social en esta materia.

DIRECTRIZ 5. AUMENTAR LA OFERTA DE MANO DE OBRA Y PROMOVER LA PROLONGACIÓN DE LA VIDA ACTIVA: Los Estados miembros promoverán una disponibilidad adecuada de mano de obra y de oportunidades de empleo a fin de apoyar el crecimiento económico y el empleo, teniendo en cuenta la movilidad en el trabajo como se indica en la orientación específica nº 3.

RECOMENDACIÓN A ESPAÑA

- *Establecer una estrategia global de envejecimiento activo que ofrezca modalidades de trabajo flexible e incentivos a los trabajadores de más edad para que permanezcan más tiempo activos y formándose.*

SITUACIÓN ACTUAL

El buen comportamiento del mercado de trabajo ha permitido proseguir con un importante incremento en el número de afiliados a la Seguridad Social. En el período de enero a diciembre de 2003 se ha incrementado en un 2,48 por ciento. De este incremento la afiliación de las mujeres ha tenido un comportamiento más favorable, al aumentar un 4,28 por ciento. También ha seguido aumentando el número de afiliados inmigrantes que, con el último dato disponible correspondiente al mes de abril de 2004, asciende a 1.031.473, que supone un incremento del 12,71 por ciento sobre el mismo mes del año anterior.

En relación con el incremento de la participación del mercado laboral, hay que destacar la modificación legal contenida en la Ley de Medidas de Reforma Económica, que contiene una reducción en la base de cotización de los trabajadores por cuenta propia o autónomos, de hasta el 25%, que en el momento del alta inicial tengan treinta o menos años de edad. En el caso de ser mujer, el límite de edad se sitúa en 45 años.

Sobre la prolongación de la vida activa, la normativa actualmente vigente relacionada con la jubilación gradual y flexible, permite la exoneración de las cuotas a la Seguridad Social de los trabajadores de 65 años o más que acrediten haber cotizado, al menos 35 años. En este caso, la cuantía de la pensión se incrementará un 2% adicional por cada año en activo después de los 65. Para el grupo de edad de 60 a 64 años, prevé la posibilidad de que las empresas se beneficien de una bonificación del 50% de la cotización, siempre que acrediten una antigüedad de 5 años en la empresa. Dicha bonificación se incrementará progresivamente cada año en un 10% adicional hasta llegar a la exoneración total a partir de los 65 años.

En el IRPF se duplica la reducción por rendimientos del trabajo para mayores de 65 años que opten por prolongar su vida laboral (ver directriz ocho).

Respecto a la eliminación de incentivos para abandonar prematuramente el mercado laboral, la posibilidad de jubilación anticipada en España es una situación a extinguir, al tener que acreditar la condición de afiliado con anterioridad a 1 de enero de 1967. Excepcionalmente y con efectos de noviembre de 2002, se ha abierto una nueva posibilidad de acceder a la jubilación a partir de los 61 años de edad, para aquellos trabajadores que se encuentren en auténtica situación de necesidad de protección, si cuentan con largas carreras de cotización (más de 30 años) y están en situación de desempleo derivado de una baja involuntaria de la empresa.

Por otro lado, las nuevas recomendaciones del Pacto de Toledo firmadas el 30 de septiembre de 2003 establecen nuevos caminos para facilitar una mayor incorporación de trabajadores en el mercado laboral. En concreto, la recomendación sexta sobre "cotizaciones orientadas al empleo" manifiesta la utilidad de las políticas de bonificaciones y exoneraciones de las cotizaciones sociales para favorecer la incorporación o permanencia en el mercado de trabajo de personas con especiales dificultades de acceso o en riesgo de expulsión de aquel. Incide, asimismo, en la necesidad de reforzar las medidas de apoyo a la integración laboral de la mujer, en línea con el cumplimiento de los objetivos establecidos en Lisboa el año 2000. Asimismo, declara la necesidad de intensificar el apoyo a los trabajadores de mayor edad, limitando el recurso a las prejubilaciones y desincentivando el abandono prematuro de la vida activa, con objeto de alejar, de forma voluntaria, el momento de la jubilación.

Por otro lado, se mantiene la política iniciada en 1997 de bonificar las cuotas de la Seguridad Social de los nuevos contratos indefinidos con personas mayores de 45 años. Además, continuará aplicándose la bonificación, iniciada en 2002, de las cuotas de los trabajadores, si permanecen empleados en la empresa más allá de los 60 años de edad. La bonificación empieza en un 50% de las cotizaciones empresariales y se va incrementando en un 10% cada año, hasta llegar a la exoneración total a partir de los 65 años. Con esto se dan los primeros pasos para el desarrollo de una estrategia de envejecimiento activo, en respuesta a la Recomendación a España.

La incidencia en las contrataciones de las medidas de bonificación de cotizaciones así como los contratos afectados, se recogen en el Anexo V.

En lo que se refiere a la oferta de mano de obra adicional resultante de la inmigración, especialmente en el marco de la lucha por la igualdad entre los sexos, el **Proyecto NEXOS "Lucha contra el racismo y la xenofobia"**, en el marco de la Iniciativa Comunitaria Equal, tiene como objetivo la integración social y laboral de emigrantes a través de un trabajo de sensibilización y concienciación con la sociedad receptora (formación de profesionales, consejos de base territorial, etc.), y la realización de diferentes actuaciones dirigidas a incrementar la empleabilidad de las personas inmigrantes (itinerarios personalizados, itinerarios de familias, proyectos de retorno, etc.).

ACTUALIZACIÓN DE LA RESPUESTA POLÍTICA PARA 2003-2006

La Ley Orgánica 14/2003, de 20 de noviembre, de reforma de la Ley Orgánica 4/2000, de 11 de enero, sobre derechos y libertades de los extranjeros en España y su integración social, modificada por la Ley Orgánica 8/2000, de 22 de diciembre, introduce novedades que inciden en el régimen de las autorizaciones de trabajo de los extranjeros en España. Entre esas novedades destacan especialmente las siguientes:

- Presentación personal por el interesado ante los registros de los órganos competentes para su tramitación, cuando el sujeto legitimado se encuentre en territorio español (**Disposición adicional tercera de la Ley Orgánica 4/2000, en su redacción dada por la Ley Orgánica 14/2003**).
- Establecimiento de supuestos de inadmisión a trámite de solicitudes en materia de extranjería (Disposición adicional cuarta de la Ley Orgánica 4/2000, en su redacción por la Ley Orgánica 14/2003).
- Validez del visado como autorización para permanecer en España previa concesión de autorización para trabajar y residir (**Artículo 27.2 de Ley Orgánica 4/2000, en su redacción dada por la Ley Orgánica 14/2003**).

- Expedición de tarjeta de identidad de extranjero para los extranjeros a los que se haya expedido un visado o una autorización para permanecer en España por un período superior a seis meses **(Artículo 4.2 de la Ley Orgánica 4/2000, en su redacción dada por la Ley Orgánica 14/2003)**.
- Agilización de los trámites administrativos para la concesión de autorizaciones para la realización de actividades lucrativas. La autorización de trabajo y residencia es previa a la solicitud de visado **(Artículo 36 de la Ley Orgánica 4/2000, en su redacción dada por la Ley Orgánica 14/2003)**.
- Se introduce la figura de los visados de búsqueda de empleo dentro del contingente de trabajadores extranjeros **(Artículo 39.3, 4 y 5 de la Ley orgánica 4/2000, en su redacción dada por la Ley Orgánica 14/2003)**.
- Se incluyen nuevos supuestos de preferencia para la obtención de una autorización de trabajo **(Artículo 40 de la Ley Orgánica 4/2000, en su redacción dada por la Ley Orgánica 14/2003)**.
- Se incluyen nuevos supuestos de excepciones a la autorización de trabajo (Artículo 41.1.a) y k) de la Ley Orgánica 4/2000, en su redacción dada por la Ley Orgánica 14/2003.
- Tasas por autorización en materia de extranjería. Se excluye el pago de tasa en las autorizaciones para un período inferior a seis meses **(Artículos 44 y 49 de la Ley Orgánica 4/2000, en su redacción dada por la Ley Orgánica 14/2003)**.
- Se incluyen nuevos supuestos de infracciones graves (Artículo 53 de la Ley Orgánica 4/2000, en su redacción dada por la Ley Orgánica 14/2003).
- Se incluyen nuevos supuestos de infracciones muy graves (Artículo 54 de la Ley Orgánica 4/2000, en su redacción dada por la Ley Orgánica 14/2003).
- Se determinan nuevas sanciones **(Artículo 55.1 de la Ley Orgánica 4/2000, en su redacción dada por la Ley Orgánica 14/2003)**.

El proceso de Diálogo Social emprendido en julio de 2004 prevé el desarrollo reglamentario de la Ley Orgánica 14/2003, así como el impulso de las acciones dirigidas a favorecer el empleo de los trabajadores de edad avanzada, en cumplimiento de la Estrategia Europea de Empleo que define como una prioridad absoluta de las políticas sociales y laborales el aumento del empleo y la participación en el mercado de trabajo.

DIRECTRIZ 6. IGUALDAD ENTRE HOMBRES Y MUJERES: Los Estados miembros fomentarán la participación de la mujer en el mercado laboral y conseguirán para 2010 una reducción sustancial de las disparidades existentes entre hombres y mujeres por lo que respecta a las tasas de empleo y desempleo y a la remuneración, a través de un planteamiento integrado, que combine la integración de la dimensión de igualdad con medidas específicas. El papel de los interlocutores sociales es fundamental a este respecto.

RECOMENDACIÓN A ESPAÑA

- *Aumentar los incentivos para que las mujeres participen en el mercado de trabajo; e incrementar la disponibilidad y asequibilidad de los servicios para el cuidado de los hijos y otras personas dependientes.*

SITUACIÓN ACTUAL

Con objeto de alcanzar una mayor participación de la mujer en el mercado laboral y hacer efectivo el principio de igualdad entre hombres y mujeres, la nueva Ley de Empleo incorpora el **mainstreaming** de género al exigir que el diseño de las políticas activas de empleo tenga en cuenta el objetivo de la igualdad de trato entre hombres y mujeres para garantizar en la práctica la plena igualdad por razón de sexo, así como el objetivo de garantizar la igualdad de oportunidades y no discriminación.

Para conseguir una efectiva **conciliación de la vida laboral y familiar**, la nueva Ley de Familias Numerosas ha aumentado el período en que el trabajador tiene reserva plena del puesto de trabajo en caso de excedencia por cuidado de hijos en el marco de una familia numerosa. Además, la citada ley fomenta la inclusión en los convenios colectivos de medidas para la protección de los trabajadores de familias numerosas, en particular en materia de derechos de los trabajadores, acción social, movilidad geográfica, modificaciones sustanciales de las condiciones de trabajo y extinción del contrato de trabajo.

Se mantiene la deducción por maternidad para las mujeres que realicen una actividad, por cuenta propia o ajena, si están dadas de alta en la Seguridad Social o en una Mutuality y tienen hijos menores de tres años.

En cumplimiento del IV Plan de Igualdad de Oportunidades entre Hombres y Mujeres, se ha desarrollado por la Inspección de Trabajo y Seguridad Social el **Plan Nacional de Acción para luchar contra la discriminación laboral de la mujer**. El Plan establece que son prioritarias y se tramitan con carácter de urgencia las actuaciones inspectoras dirigidas a controlar la discriminación salarial, controlar el acceso y permanencia en el empleo por razón de sexo y la vigilancia en el cumplimiento y protección preventiva en materia de maternidad.

SERVICIOS DE CUIDADOS A LA INFANCIA

La prestación de servicios de cuidado de niños constituye uno de los recursos básicos para facilitar la conciliación de la vida familiar y laboral y supone un incentivo para que las mujeres participen en el mercado de trabajo.

La atención social y educativa a niños con edades inferiores a la de escolarización obligatoria (0-6 años) se enmarca en nuestro país en el sistema educativo. Hasta la aprobación de la Ley Orgánica de Calidad de la Educación, esta atención integraba la Educación Infantil dividida, a su vez, en dos ciclos (1º: 0-3 años; 2º: 3-6 años). No obstante, la nueva normativa, actualmente en revisión, prevé que la atención a menores de 3 años pase a integrar la Educación Preescolar, manteniendo la denominación de Educación Infantil sólo para el tramo 3-6 años, con regulaciones diferenciadas.

Se mantienen importantes líneas de colaboración entre las administraciones para mejorar la oferta de servicios de atención a la primera infancia (0-3 años), que se reforzaron en el ejercicio 2003 con un nuevo crédito para cofinanciar gastos de inversión en la creación de nuevas plazas de atención a menores de 3 años, tanto en centros de titularidad municipal, como en servicios de titularidad de empresas o agrupaciones de empresas para el cuidado de los hijos de sus trabajadores.

En relación con los objetivos establecidos por la Unión Europea sobre la tasa de cobertura de los servicios de cuidado de niños entre 0 y 6 años para el año 2010, actualmente la cobertura para el tramo 3-6 alcanza niveles en torno al 98%, mientras que en el tramo 0-3 apenas se sitúa en torno al 12%. Ello supone que ya se cumple uno de los objetivos, como es el de proporcionar estos servicios al menos al 90% de niños entre 3 años y la edad de escolarización obligatoria. Sin embargo, aún estamos lejos del objetivo para los menores de 3 años, al menos el 33%, aunque hay grandes diferencias territoriales y alguna Comunidad Autónoma ya se encuentra en torno a este objetivo. Se prevén incrementos en las dotaciones de los años sucesivos para alcanzar el objetivo planteado.

SERVICIOS EDUCATIVOS

Según el Informe del Consejo Escolar del Estado, durante el curso 2002/2003, estaban escolarizados prácticamente el 100 por 100 de los niños de 4 y 5 años, el 98% de los de 3 años, y el 12,1% de los menores de 3 años, lo que supone haber alcanzado, virtualmente, el objetivo de escolarizar a todos los niños de 3 a 6 años.

La necesidad de favorecer la escolarización de los niños de 0 a 3 años ha motivado la distinción que hace la Ley Orgánica de Calidad de la Educación entre Educación Preescolar (0-3 años) y Educación Infantil (3-6 años), permitiendo que las Comunidades Autónomas regulen esta etapa de finalidad educativa y asistencial.

En Educación Infantil se estima que continúa creciendo el alumnado (62.155 alumnos más). Esto se debe a varios factores: el incremento del grupo de edad 3-5 años (28.265 niños más); el aumento de la oferta de escolarización para los niños de 3 años y para el Primer Ciclo (0-2 años) y la incorporación de alumnado extranjero, cuya cifra en el curso 2002/03 se incrementó en 21.414 niños

De aquí a 2006 continuarán las acciones y medidas necesarias para incrementar la disponibilidad y asequibilidad de los servicios para el cuidado de los hijos mediante el incremento de la oferta de Educación Infantil.

ACTUALIZACIÓN DE LA RESPUESTA POLÍTICA PARA 2003-2006

En la Declaración de julio de 2004, el Gobierno y los interlocutores sociales han acordado buscar, mediante los instrumentos a su alcance, de manera concertada, soluciones que promuevan la integración laboral de las mujeres y mejoren sus condiciones de trabajo y procurar la conciliación de la vida familiar y laboral, en un sentido en todo conforme con el principio de igualdad de oportunidades y no discriminación. También en la Declaración Institucional por la que se prorroga para 2004 el *Acuerdo*

Interconfederal para la Negociación Colectiva en 2003, los propios interlocutores sociales han señalado que la promoción de la igualdad de oportunidades y de trato constituye uno de los objetivos que debe perseguir la negociación colectiva durante 2004.

Se adaptará la legislación española a la nueva normativa comunitaria sobre **no discriminación por razón de sexo**, modernizando nuestra regulación sobre esta materia e incorporando a este concreto ámbito conceptos como el *mainstreaming*, la acción positiva o la discriminación indirecta.

Para profundizar en las políticas de **conciliación de la vida laboral y familiar**, se adoptarán diversas medidas, entre las que destaca la ampliación de los derechos laborales (maternidad, reducción de jornada, excedencias, etc.) en situaciones en que la conciliación presenta dificultades añadidas (discapacidad, familias monoparentales, nacimientos múltiples, situaciones familiares graves). Asimismo, se desarrollará reglamentariamente la ley de familias numerosas.

Se atenderá especialmente la prestación de servicios de cuidados para niños y otras personas dependientes.

Se eliminarán obstáculos a la participación de las mujeres en el mercado de trabajo tomando en cuenta la demanda de instalaciones de cuidado de niños en línea con los modelos nacionales, para proporcionar este servicio en 2010 al menos al 33% de niños de 0 a 3 años y mejorar, si cabe, el actual 98% de niños entre 3 años y la edad escolar.

Por su parte, las actuaciones inspectoras en el ámbito de las relaciones laborales incidirán en:

1. Actuaciones contra discriminaciones directas o indirectas para garantizar los derechos individuales a la conciliación de la vida profesional y familiar, con especial atención a la discriminación salarial.
 - Priorizar las denuncias y seguimiento de esta materia
 - Visitas en sectores con aplicación intensiva de mano de obra femenina
 - Formación y Especialización de Inspectores de Trabajo y Seguridad Social
 - Creación de una Comisión de Trabajo entre Inspección y el Instituto de la Mujer
 - Valoración de la Aplicación Informática del Proyecto ISOS sobre diferencias salariales
 - Seguimiento del Plan Nacional de Inspección 2003 contra la Discriminación de la Mujer
 - Jornadas conjuntas entre Inspección de Trabajo y Seguridad Social y el Instituto de la Mujer
 - Elaboración de protocolos de actuación ante denuncias de trato desfavorable
2. Actuaciones en materia de acoso sexual
 - Elaboración de Protocolos y Guías de Actuación ante el acoso sexual, cualquier que sea el sujeto activo.
3. Actuaciones para promover la participación laboral femenina y reducir las disparidades existentes entre hombres y mujeres en materia de desempleo y retribución:
 - XII Edición del Programa de Formación en Cooperación Internacional "Mujeres y Desarrollo" – V Magíster Género y Desarrollo.

- La Resolución de 27 de marzo dispone la publicación de las subvenciones concedidas al amparo de la Orden del 17 de marzo de 2003, por la que se conceden subvenciones sometidas al Régimen General en el área de competencia del Instituto de la Mujer. Los programas subvencionados son 18 dirigidos a promover la igualdad de oportunidades en la educación y el empleo, 6 de fomento al autoempleo y creación de empresas y 7 dirigidos al fomento de la conciliación de la vida profesional y laboral.
- Programas para mejorar la empleabilidad de las mujeres, a través de programas de formación ocupacional en especialidades innovadoras o en aquellas que tienen una mayor demanda en el mercado laboral. En este marco, se desarrolla el Programa de formación (NOVA) en colaboración con los Organismos de Igualdad de las CC.AA. Está dirigido a desempleadas con diferentes niveles formativos y sus objetivos son mejorar su cualificación profesional para una mayor y mejor reinserción laboral, diversificar sus opciones profesionales y adaptar su formación a los huecos del mercado.
- Campaña publicitaria sobre Igualdad de Oportunidades en el ámbito laboral. Emitida por radio y televisión estatales y destinada al fomento de guardería y la sensibilización contra la discriminación salarial.
- El Proyecto ISOS, referido a diferencias salariales entre mujeres y hombres y valoración de puestos de trabajo en el marco de los Programas y Acciones en los Sectores social y del Empleo de la Comisión Europea. Para analizar la relación entre la discriminación salarial por género y las características de los puestos de trabajo y establecer un sistema de valoración de puestos de trabajo con criterios neutros.
- El Programa ÓPTIMA, para introducir la igualdad de oportunidades entre mujeres y hombres como estrategia corporativa en las empresas, incentivando su responsabilidad social, a través del reconocimiento como entidad Colaboradora en igualdad de oportunidades y la implementación de Planes de Acción positiva que contemplan formas innovadoras de organización del trabajo.
- Los Cuadernos CEL "Mujeres en el Sector Logístico", fruto del grupo de trabajo promovido por el Centro Español de Logística integrado por empresas del sector y el Instituto de la Mujer y donde existe demanda de mano de obra.

POSICIÓN CONJUNTA DE LOS INTERLOCUTORES SOCIALES

Los interlocutores sociales hemos continuado promoviendo criterios conjuntos para el tratamiento de la igualdad de oportunidades entre hombres y mujeres en la negociación colectiva. Así, en febrero de 2003 acordamos un conjunto de "Consideraciones generales y buenas prácticas" con ejemplos concretos seleccionados de convenios colectivos vigentes. Al objeto de divulgar este trabajo y de promover el conocimiento en esta materia, realizamos una Jornada en enero de 2004, con la participación de representantes sectoriales y territoriales de las organizaciones empresariales y sindicales que se ocupan de la negociación colectiva.

Los datos sobre el tratamiento de esta materia en el conjunto de los convenios colectivos ponen de manifiesto que las cláusulas de no discriminación o promoción de la igualdad han experimentado una evolución positiva, habiéndose incrementado tanto el porcentaje de convenios que contienen este tipo

de cláusulas –de empresa y de sector-, como el número de trabajadores y trabajadoras afectados. Esta evolución positiva es más significativa si se consideran los convenios colectivos firmados en 2003 (El porcentaje de trabajadores y trabajadoras afectados por convenios colectivos firmados en 2003 que cuentan con alguna cláusula sobre igualdad de oportunidades es del 54,3%, frente al 33,1% en el año 2001 o el 28,7% en 2002. Datos del MTAS).

ALGUNAS ACTUACIONES DE COMUNIDADES AUTÓNOMAS

La Comunidad de Castilla y León promueve el autoempleo de mujeres en profesiones y ocupaciones con menor índice de empleo femenino. La Comunidad de Navarra estimula la formación en TIC de las mujeres. La Comunidad del País Vasco en su Programa de ayudas a la contratación, incrementa las subvenciones si la contratación se realiza a mujeres. La Comunidad de la Rioja concede ayudas a la promoción y ascenso profesional de la mujer trabajadora.

DIRECTRIZ 7. PROMOVER LA INTEGRACIÓN DE LAS PERSONAS DESFAVORECIDAS EN EL MERCADO DE TRABAJO Y COMBATIR LA DISCRIMINACIÓN DE QUE SON OBJETO: Los Estados miembros fomentarán la integración de las personas que han de enfrentarse a dificultades específicas en el mercado de trabajo —tales como jóvenes que abandonan prematuramente el sistema escolar, trabajadores poco cualificados, personas con discapacidad, inmigrantes, miembros de minorías étnicas— desarrollando su empleabilidad, aumentando las oportunidades de trabajo e impidiendo todas las formas de discriminación

LA RESPUESTA POLÍTICA PARA 2003-2006

RECOMENDACIONES A ESPAÑA

- *Aumentar la cobertura y la eficacia de las medidas activas del mercado de trabajo para las personas desfavorecidas, en particular las personas jóvenes, con discapacidad, inmigrantes y en paro de larga duración; completar la modernización de los servicios públicos de empleo, incluido el sistema de seguimiento estadístico; potenciar la coordinación entre los servicios de empleo regionales; y hacer frente a los demás obstáculos a la movilidad geográfica.*
- *Reducir el abandono escolar y garantizar la calidad y la pertinencia de la educación terciaria con respecto al mercado de trabajo.*

SITUACIÓN ACTUAL

Para **lograr la plena efectividad del principio de igualdad de trato** se ha adaptado nuestra legislación al contenido de las Directivas comunitarias sobre la materia, dotándolo de instrumentos normativos dirigidos a luchar contra cualquier forma de discriminación por razón de origen racial o étnico, religión o convicciones, discapacidad, edad u orientación sexual.

EDUCACIÓN Y FORMACIÓN DE JÓVENES Y ADULTOS

Como se señala en la Directriz 4, el objetivo estratégico es reducir a la mitad de aquí al 2010 el abandono escolar prematuro.

Para ello, la Ley de Ordenación General del Sistema Educativo atiende a la diversidad de intereses, motivaciones y capacidades de los alumnos, en la Educación Secundaria, el Bachillerato y los Ciclos Formativos de Formación Profesional específicas, mediante una oferta diversificada en los distintos campos de la Ciencia, la Técnica y la Tecnología, de este modo, los jóvenes pueden optar por el itinerario formativo que mejor responda a sus objetivos de formación. Además, para los alumnos con especiales dificultades de aprendizaje, la Ley establece, en estas etapas, la oferta obligada de Programas de Adaptación y diversificación Curricular que atienden a sus necesidades. Por último, los Programas de Garantía Social, destinados a la población en riesgo de abandono escolar prematuro, han aumentado su oferta en 2003, de manera que los alumnos que cursan estos Programas alcanzan la cifra de 43.548 participantes, con un gasto de 161,4 millones de euros y una cofinanciación de 80,7 millones a cargo del Fondo Social Europeo.

Todo ello ha contribuido a que, durante el año 2003, haya continuado aumentando el porcentaje de jóvenes que, sin abandonar prematuramente el Sistema, cursan la Educación Secundaria Superior, habiendo alcanzado la cifra de 1.860.917, con un gasto de 2.873 millones de euros.

En la Formación Profesional Inicial se ha llegado a 499.191 participantes, con un gasto de 1.465,7 millones de euros (ver Directriz 4).

Como se indica en la Directriz 4, aunque el porcentaje de jóvenes que abandonan prematuramente el sistema educativo está disminuyendo, no lo hace en la medida en que sería necesario para la consecución del objetivo de Lisboa y de la estrategia de empleo.

PERSONAS CON DISCAPACIDAD

- En cumplimiento del Acuerdo con el Comité Español de Representantes de Minusválidos (CERMI) **para mejorar las normativas de apoyo a las personas con discapacidad**, se han puesto en marcha distintas medidas: se ha incluido la atención a una persona con discapacidad como razón que permite a un trabajador acceder a la excedencia por cuidado de familiares, con reserva de puesto de trabajo; se han incrementado las bonificaciones al empresario por contratación indefinida de trabajadoras discapacitadas; se han determinado los mecanismos necesarios para establecer enclaves laborales para los trabajadores con discapacidad severa, como fórmula para facilitar el tránsito del empleo protegido al empleo en el mercado de trabajo ordinario.
- El Consejo Económico y Social ha elaborado un Informe sobre “La situación de las personas con discapacidad en España”, en el que, partiendo del convencimiento de que es aún necesario progresar en la consecución de un entorno social accesible a todos y en todas sus dimensiones, se realiza un diagnóstico de la situación de las personas con discapacidad en España, se valoran las políticas emprendidas y se efectúan propuestas al respecto.
- Se mantienen los incentivos fiscales en el IRPF para los trabajadores activos discapacitados, a través de una elevación de reducciones y de la exención de la totalidad de prestaciones de desempleo y, en el Impuesto sobre Sociedades, la deducción por contratación de trabajadores discapacitados (ver directriz octava).
- Teniendo muy en cuenta las propuestas de la Comisión de Seguimiento del Acuerdo MTAS-CERMI, de 3 de diciembre de 2003, sobre medidas para mejorar las oportunidades de empleo de las personas con discapacidad, se ha elaborado el R.D. 290/2004 de 20 de febrero, por el que se regulan los enclaves laborales como medida de fomento del empleo de las personas con discapacidad, así como los trabajos previos para la regulación del “empleo con apoyo” como fórmula de inserción laboral de trabajadores con discapacidad con especiales dificultades para el acceso al empleo ordinario.

PERSONAS CON RIESGO DE EXCLUSIÓN

Para potenciar la integración de las personas que han de enfrentarse a dificultades específicas en el mercado de trabajo, como los jóvenes que abandonan prematuramente el sistema escolar, los trabajadores poco cualificados, las personas con discapacidad, inmigrantes, miembros de minorías étnicas, etc., se articulan:

- El **Programa CLARA**, dirigido a mujeres en situación o riesgo de exclusión para incrementar su empleabilidad a partir de la realización de itinerarios personalizados de inserción laboral e integración social.
- El **Programa de Inserción Laboral de Mujeres Víctimas de Violencia**, en colaboración con el Servicio de Empleo Público Estatal (INEM), Organismos de Igualdad de las CC.AA., Adecco y empresas colaboradoras en el Programa.

INMIGRANTES

Según datos de la Delegación del Gobierno para la Extranjería y la Inmigración, se estima que un total de 1.647.011 extranjeros residían en nuestro país en el año 2003. Esto supone un aumento del 24,40% (315.669 personas) respecto al año 2002.

De los 1.647.011 extranjeros residentes, 572.116 procedían del ámbito comunitario representando un porcentaje del 35 %.

Según nacionalidad, los colectivos mayoritarios en diciembre de 2003 eran el marroquí, el ecuatoriano y el colombiano. Sin embargo, el incremento de población en porcentaje con respecto al año 2002 no ha coincidido con el de las nacionalidades con mayor número de residentes. Los residentes que más han incrementado su presencia en el Estado español han sido los de nacionalidad rumana (incremento del 62,25 %), búlgara (incremento del 57,27 %) y argentina (incremento del 55,16 %).

En todo caso las contrataciones de extranjeros tienen una tendencia ascendente, ya que hasta el mes de noviembre de 2003, se habían concedido, para ese año un total de 144.435 autorizaciones.

En noviembre de 2003 había en España 963.055 trabajadores extranjeros afiliados y en alta en la Seguridad Social, lo que implicaba un incremento del 15,79 % respecto a diciembre de 2002.

Los trabajadores extranjeros suponían, por tanto, aproximadamente el 5,71% del total de trabajadores afiliados y en alta laboral en la Seguridad Social, aunque el porcentaje variaba de una provincia a otra.

Respecto al tipo de actividad económica que realizaban y el régimen de Seguridad Social en que se encuadraban el total de los trabajadores de nacionalidad extranjera, 661.498 serían trabajadores que se encontraban incluidos en el Régimen General de Seguridad Social, 103.921 estaban en el Régimen Especial de Trabajadores Autónomos, 119.501 se dedicaban a faenas agrícolas, 74.570 figuraban en alta en el Régimen Especial de Empleados de Hogar, 3.035 estaban afiliados en el Régimen Especial de Trabajadores del Mar y 530 en el de la Minería del Carbón.

Del total de los trabajadores inmigrantes afiliados, 213.994 eran nacionales pertenecientes al Espacio Económico Europeo, 111.405 trabajadores afiliados a la Seguridad Social eran nacionales de países europeos no comunitarios, 227.135 eran africanos, 335.389 iberoamericanos, 5.357 norteamericanos, 66.689 asiáticos y 491 nacionales de Oceanía. No constaba la nacionalidad en 2.595 casos.

Por lo que se refiere al número de demandantes de empleo extranjeros inscritos en las oficinas de empleo ascendía a 139.837 a 30 de noviembre de 2003, lo que supone un aumento del 15,82 % respecto al año anterior. Los demandantes de empleo extranjeros representaban el 4,33 % del total de demandantes de empleo a 30 de noviembre 2003.

Según sector de actividad, 76.763 demandantes de empleo extranjeros figuraban inscritos en el sector servicios, 18.775 en la construcción, 9.806 en la industria, 9.711 en la agricultura y 24.782 figuraban "sin empleo anterior".

ACTUALIZACIÓN DE LA RESPUESTA POLÍTICA PARA 2003-2006

Con carácter general, en la Declaración para el Diálogo Social entre el Gobierno y CEOE y CEPYME y CC.OO. y UGT se presenta, como prioridad absoluta de las políticas sociales y laborales, el aumento del empleo y de la participación en el mercado de trabajo, así como la necesidad de promover con similar intensidad acciones dirigidas a favorecer el empleo de los jóvenes, de los trabajadores de edad avanzada, de las personas con discapacidad y de otros colectivos con mayores dificultades de inserción laboral.

EDUCACIÓN Y FORMACIÓN DE JÓVENES Y ADULTOS

Las políticas se dirigirán a lograr en 2010 una tasa media en la UE de no más del 10% de abandono escolar.

En cuanto a las acciones encaminadas a la formación de colectivos más desfavorecidos que **se desarrollen en el marco medioambiental**, el Fondo Social Europeo ha aprobado el Programa Operativo "Iniciativa Empresarial y Formación Continua", para la formación de trabajadores durante el período 2000-2006. Su coste total es de aproximadamente 102 millones de euros, de las que 63 millones (casi dos tercios del total) son financiadas por el Fondo. El Programa contempla acciones no sólo de formación directa, sino también las dirigidas al conocimiento, análisis y difusión de los nuevos yacimientos de empleo derivados del sector ambiental. Tendrán prioridad los sectores sociales con mayor riesgo de exclusión del mercado de trabajo, considerando especialmente los colectivos más desfavorecidos: las mujeres, los mayores de 45 años, los jóvenes que no han acabado sus estudios reglados y los discapacitados.

PERSONAS CON DISCAPACIDAD

Se renovará, con la participación de los agentes sociales, la política de empleo para las personas con discapacidad, mediante la realización de un plan especial de promoción del empleo de las personas de este colectivo, que incentivará, de modo especial, el empleo de las mujeres discapacitadas.

Convenio de Presidencia del Gobierno-CERMI para poner en marcha el Plan Moncloa 5%.

Regulación del empleo con apoyo, como medida de fomento del empleo de personas con discapacidad con especiales dificultades para la inserción laboral.

Se modificará la normativa reguladora de los **Centros Especiales de Empleo**, modernizando los servicios de ajuste personal y social y se regulará el empleo con apoyo para discapacitados severos, para favorecer su inserción en el mercado de trabajo ordinario.

(Respuesta a la Recomendación "aumentar la cobertura y la eficacia de las medidas activas del mercado de trabajo para las personas desfavorecidas, en particular... con discapacidad")

Se prestará una atención especial a potenciar la coordinación de los Servicios Públicos de Empleo y los Órganos Técnicos de Valoración de la Discapacidad, a nivel central y autonómico, mediante la elaboración de Protocolos y programas específicos destinados a fomentar el empleo de las personas con discapacidad, diseñando itinerarios de intermediación laboral ajustados al perfil profesional y necesidades específicas de estos desempleados (Desarrollo de la Metodología de integración laboral - MÉTODO ESTRELLA- IMSERSO).

Asimismo, se impulsará la Ley de Inserción Sociolaboral, por la que se establecerá el marco adecuado que propicie y fomente la inserción laboral de las personas en situación o riesgo de exclusión social. Se estimulará el empleo con apoyo como medida de fomento de empleo de las personas con discapacidad con especiales dificultades para la inserción laboral, la modernización de los servicios de ajuste personal y social de los centros especiales de empleo (financiación de las unidades de apoyo) y el seguimiento y control del cumplimiento de la cuota de reserva de empleo.

INMIGRANTES

Para atender este colectivo se están llevando a cabo las siguientes actuaciones en el marco del Programa Operativo Lucha contra la discriminación cofinanciado por el Fondo Social Europeo:

- Itinerarios integrados de inserción laboral para inmigrantes.
 - Se contemplan los aspectos personales y laborales de las personas inmigrantes para tratar de descubrir y potenciar las posibilidades de empleo desde un enfoque individualizado. El itinerario consta de las fases de diagnóstico (entrevista personalizada), formación previa (aprendizaje del idioma, habilidades sociales), orientación sociolaboral, formación ocupacional, apoyo al autoempleo, medidas de acompañamiento sociopedagógico (ayudas de guardería, ayudas de transporte o manutención para los casos más vulnerables, etc.).
- Formación de profesionales en el campo específico de la inmigración.
 - Se contempla dar una preparación teórica y práctica en materia de extranjería y recursos sociales existentes, dirigida a todos los profesionales de las entidades públicas y privadas que trabajan con el colectivo de personas inmigrantes, con el fin de facilitar su inserción en el mercado de trabajo.
- Sensibilización, estudios y seminarios sobre la inmigración.
 - Se pretende la concienciación social mediante la realización de campañas específicas y la realización de encuentros, jornadas y seminarios.

Por otro lado, en el marco del diálogo social se estudiará el desarrollo reglamentario de la ley de extranjería para luchar contra la entrada irregular de personas en los territorios y contra la economía sumergida.

ALGUNAS ACTUACIONES DE COMUNIDADES AUTÓNOMAS

La Comunidad de Canarias desarrolla acciones para la integración de colectivos en riesgo de exclusión. La Comunidad de Valencia ha puesto en marcha un Plan Integral de Empleo para la movilidad geográfica de desempleados agrícolas. La Comunidad de Navarra impulsa programas de formación e inserción de inmigrantes. La Comunidad de Madrid proporciona ayuda financiera a las Agrupaciones de Desarrollo.

DIRECTRIZ 8. HACER QUE TRABAJAR RESULTE RENTABLE POR MEDIO DE INCENTIVOS QUE HAGAN ATRACTIVO EL EMPLEO: Los Estados miembros reformarán sus mecanismos de incentivación económica a fin de hacer el trabajo más atractivo y de animar a los hombres y mujeres a buscar, ocupar y conservar un puesto de trabajo. En este contexto los Estados miembros deberán llevar a cabo políticas adecuadas para reducir el número de trabajadores pobres. Examinarán y, llegado el caso, reformarán los sistemas fiscales y de prestaciones sociales, así como su interacción, con objeto de eliminar las trampas del desempleo, la pobreza y la inactividad, y de estimular la participación en el empleo de las mujeres, los trabajadores poco cualificados, los trabajadores de más edad, las personas minusválidas y las personas más alejadas del mercado de trabajo.

SITUACIÓN ACTUAL

Se ha aprobado una norma que incrementa la cuantía del Salario Mínimo Interprofesional en un 6,6%. Se trata de una primera revisión que se enmarca dentro de una estrategia más amplia orientada a **dignificar la cuantía del salario mínimo**. Ello ha de servir para hacer el trabajo más atractivo para colectivos para los que ahora la baja remuneración ofrecida supone un escaso estímulo a su participación en el mercado de trabajo.

Uno de los aspectos que hay que considerar como un elemento del objetivo de “hacer que el trabajo resulte rentable” se menciona en la recomendación sexta del Pacto de Toledo, ya mencionada en la Directriz 5, que anima a seguir con la política de bonificación de las cotizaciones sociales que favorezcan la incorporación o permanencia en el mercado de trabajo de las personas con contratos indefinidos. En cualquier caso, la toma de decisiones en este campo deberá contemplar las valoraciones que haga la Comisión de Expertos creada al amparo de la Declaración para el Diálogo Social de 8 de julio de 2004 .

Por otro lado, existen medidas de compatibilización de la pensión con el trabajo de forma que se podrá compatibilizar la jubilación parcial a partir de los 60 años con un contrato de trabajo a tiempo parcial. Los requisitos para esta opción son reducir la jornada de trabajo y el salario entre un mínimo de un 25 por ciento y un máximo del 85 por ciento. Si esta opción se realiza con menos de 65 años, la empresa deberá concertar, simultáneamente, un contrato de relevo con un trabajador en desempleo.

Con respecto a los beneficiarios de pensiones de incapacidad permanente, y en relación con sus posibilidades de reintegración al mercado de trabajo, hay establecida una previsión de revisión de la situación del pensionista cada dos años, cuando se prevea que puede existir una recuperación de su estado de incapacidad que le permita volver a la vida activa.

Se han puesto en marcha medidas cuya incidencia en cuanto a sus efectos es prematuro evaluar dada su reciente implantación, aunque apuntan a reducir las trampas del desempleo, la pobreza y la inactividad que, sin ser un problema generalizado, subsistían en algunos aspectos. En la actualidad:

- Se supeditan las prestaciones a que el perceptor acepte el compromiso de participar en las medidas de activación que le proponga el Servicio Público de Empleo, evitando trampas de inactividad.

- Se refuerza la conexión entre políticas activas y pasivas permitiéndose la compatibilidad de algunas prestaciones por desempleo con el empleo, favoreciendo e incrementando las oportunidades de empleo de los colectivos con mayores dificultades de inserción.
- La cuantía de las prestaciones por desempleo no constituye, actualmente, un elemento determinante en las trampas del desempleo y de la inactividad, ya que las tasas de sustitución de las rentas del trabajo se sitúan, con carácter general, en la media de los países de la OCDE, para los perceptores en los primeros meses de desempleo. Por el contrario, para los parados de larga duración este indicador se sitúa muy por debajo de la media de la OCDE y en muchos supuestos, según sus responsabilidades familiares, su valor es cero.

No obstante lo anterior, sí subsisten, en cierta forma, los desincentivos que puedan derivarse de la alta temporalidad en el empleo, lo que desestimula al trabajador y, muy especialmente, penaliza significativamente el gasto en protección por desempleo.

ACTUALIZACIÓN DE LA RESPUESTA POLÍTICA PARA 2003-2006

La existencia de empleos atractivos se revela como uno de los principales estímulos a la ocupación. Por ello, además del fomento de los contratos indefinidos mediante bonificaciones en la cotización a la Seguridad Social, se va a abordar, en el marco del diálogo social, el análisis y puesta en marcha de soluciones a la disfunción que supone la excesiva temporalidad.

Además, se prevé un incremento progresivo del salario mínimo, tras la subida ya aplicada a partir del 1 de julio del 6,6%, que compensó la pérdida de poder adquisitivo de los últimos años. Así se reducirá el número de trabajadores con rentas de subsistencia bajas, incrementándose la cuantía del nivel asistencial de la protección por desempleo, durante el año 2004, en un 6'6%. De este modo, se recuperará parte de la distancia sobre la media europea, en cuanto a la tasa de reposición del sistema asistencial, sin que ello comporte desincentivar el empleo.

Complementariamente, se mejoran las infraestructuras, la conexión y coordinación, de los distintos Servicios Públicos de Empleo y de las políticas activas y pasivas de empleo, con dotaciones presupuestarias específicas anuales (67 millones de euros en 2004), vinculadas a la obtención de los fines previstos en la reforma normativa del año 2002, la Ley 45/2002, de 12 de diciembre, así como a las exigencias que dicha norma efectúa a los Servicios Públicos de Empleo de cara a la mejora de la atención personalizada de los desempleados y al incremento de las acciones y programas que favorezcan su ocupabilidad.

Para 2004 el presupuesto para bonificaciones de cuotas de los contratos indefinidos asciende a 2.270 millones de euros, si bien su aplicación podría cambiar en función de los acuerdos que se alcancen en el Diálogo Social.

La reforma parcial del IRPF que entró en vigor en 2003 introdujo una serie de medidas dirigidas a disminuir la carga fiscal de los trabajadores. La reducción por rendimientos del trabajo en el Impuesto sobre la Renta de las Personas Físicas aumentó un 7 por ciento con carácter general y un 17 por ciento para las rentas bajas. Asimismo, se redujeron los tipos de la tarifa, de forma que el tipo máximo pasó del 48 por ciento al 45 por ciento y el mínimo bajó del 18 por ciento al 15 por ciento.

Por otra parte, se introdujeron mejoras específicas que incrementaron la renta no gravada de los trabajadores discapacitados, elevándose las reducciones existentes para ellos y estableciéndose la exención de la totalidad de las prestaciones de desempleo que percibían al convertirse en trabajadores

autónomos. Adicionalmente, en el Impuesto sobre Sociedades se incrementó la deducción por contratación de trabajadores discapacitados.

Asimismo, para facilitar la prolongación de la vida laboral, la reducción por rendimientos del trabajo se duplicó para los mayores de 65 años que opten por continuar trabajando.

En esta misma línea, también se incentivó la participación de los trabajadores en el capital de sus empresas, mejorando la tributación de la entrega de acciones y de opciones sobre acciones de los trabajadores.

Se introdujeron igualmente medidas para facilitar la conciliación de la vida laboral y familiar, tales como la deducción pro maternidad (ver directriz sexta) y la nueva deducción por los gastos de las empresas en guarderías para los hijos de sus empleados en el Impuesto sobre Sociedades, acompañada de una mejora en su tratamiento como renta en especie en el trabajador.

Por último, en el Impuesto sobre Actividades Económicas se suprimió el elemento "obreros" como determinante de la cuota a pagar, evitando así que la creación de empleo resulte penalizada fiscalmente.

ALGUNAS ACTUACIONES DE COMUNIDADES AUTÓNOMAS

La Comunidad de Aragón incentiva la consolidación de proyectos y la Comunidad de La Rioja crea un sistema de asesoramiento a la empresa a través del Programa FIDES.

DIRECTRIZ 9. REGULARIZAR EL TRABAJO NO DECLARADO: Los Estados miembros deberían desarrollar y aplicar medidas y acciones globales para erradicar el trabajo no declarado, entre las cuales cabe destacar la simplificación del entorno empresarial, la supresión de los factores disuasorios, la oferta de incentivos apropiados en los sistemas fiscales y de prestaciones, una mejor capacidad de ejecución de la legislación y la aplicación de sanciones. Deberán llevar a cabo los esfuerzos necesarios a escala nacional y comunitaria para medir el alcance del problema y los progresos registrados a escala nacional.

SITUACIÓN ACTUAL

La reforma del Impuesto sobre la Renta de las Personas Físicas supuso una reducción de la cuña fiscal y de los tipos marginales sobre el factor trabajo, en especial para los trabajadores con bajos ingresos, lo que, a su vez, incidirá positivamente sobre el crecimiento económico, la creación de empleo y la reducción de la tasa de paro (ver Directriz octava).

Con el objetivo de facilitar la creación de pequeñas empresas, así como su desenvolvimiento diario, se ha creado un nuevo modelo, **Sociedad Limitada Nueva Empresa** (Ver Directriz 2), para la que se prevén importantes incentivos fiscales en forma del aplazamiento del gravamen sobre operaciones societarias, de las cuotas del Impuesto sobre Sociedades y de las retenciones del IRPF de sus trabajadores para las empresas de nueva creación. Asimismo, se ha creado la cuenta ahorro-empresa, que, a través de incentivos fiscales, facilita la creación de empresas que tengan al menos un empleado, bajo la forma societaria Sociedad Limitada Nueva Empresa.

ACTUALIZACIÓN DE LA RESPUESTA POLÍTICA PARA 2003-2006

Se prevé la intensificación de las labores de control de la **Inspección de Trabajo y Seguridad Social** y del **Servicio Público de Empleo Estatal**, así como de coordinación, articuladas a través de un Convenio de Colaboración en materia de empleo y prestaciones por desempleo para el ejercicio 2004 y siguientes.

Asimismo, como se indica en la Directriz 6, se profundizará en la colaboración entre la **Inspección de Trabajo y Seguridad Social** y el **Instituto de la Mujer**, especialmente en dos terrenos:

- La **reducción del trabajo no declarado**, mediante la simplificación del entorno empresarial, para eliminar desincentivos, proporcionar incentivos y mejorar la capacidad de hacer cumplir la ley y aplicar sanciones.
- **Reforzar la actuación de la Inspección** para el cumplimiento de la normativa en materia de discriminación directa o indirecta por razón de sexo.

Se realizará un estudio para examinar la dimensión e implicaciones económicas, laborales y sociales de la parte de la economía que se escapa al control estadístico y tributario. En este estudio se tendrán en cuenta los fenómenos que en los últimos años han podido tener relevancia para la economía sumergida: la transición al euro y los flujos de inmigración.

Se realizarán campañas de información y sensibilización, con la colaboración de los interlocutores sociales para incrementar la conciencia social sobre este problema.

Dentro de la lucha contra el trabajo no declarado se pueden considerar los incentivos a la contratación estable de grupos desfavorecidos de la población: mujeres, jóvenes y mayores de 45 años.

Por otro lado, en apoyo a las empresas, se fomentará la cooperación entre las PYMEs y se desarrollarán los servicios de atención a la dependencia.

Para luchar contra la situación irregular y el trabajo no declarado de trabajadores extranjeros y contra la inmigración ilegal, se ha abierto el diálogo social sobre la reforma del Reglamento de la Ley de Extranjería para la entrada y permanencia en España de estos trabajadores.

MEDIDAS FISCALES Y ABARATAMIENTO DE COSTES

Se ha aprobado una nueva Ley General Tributaria, que entra en vigor el 1 de julio de 2004, uno de cuyos principales objetivos es el de reforzar los medios con los que cuenta la Administración Tributaria para luchar contra el fraude y la evasión fiscal, a través de la nueva regulación del fraude de ley y de las infracciones y sanciones tributarias.

SEGURIDAD SOCIAL E INSPECCIÓN

Con objeto de regularizar el trabajo no declarado y el trabajo fraudulento, durante el ejercicio 2004 se van a efectuar actuaciones inspectoras en las áreas de economía sumergida y en los procesos de contratación irregular. Por lo que se refiere a la economía sumergida, el objetivo es inspeccionar 16.790 empresas (en 27 provincias de junio a septiembre de 2004). Asimismo, se efectuarán actuaciones de inspección en las campañas agrícolas de 15 provincias y se crearán grupos específicos de actuación en las 15 provincias con mayor población inmigrante.

ALGUNAS ACTUACIONES DE COMUNIDADES AUTÓNOMAS

La Comunidad de Murcia puso en marcha en 2003 una buena práctica contra la economía sumergida.

DIRECTRIZ 10. HACER FRENTE A LAS DISPARIDADES REGIONALES EN MATERIA DE EMPLEO: Los Estados miembros deberán aplicar un planteamiento global con el objetivo de reducir las disparidades regionales por lo que respecta al empleo y al desempleo. Debería apoyarse el potencial de creación de empleo a nivel local, incluida la economía social, y debería fomentarse la colaboración entre todas las partes interesadas.

RECOMENDACIÓN A ESPAÑA

- *Aumentar la cobertura y la eficacia de las medidas activas del mercado de trabajo para las personas desfavorecidas, en particular las personas jóvenes, con discapacidad, inmigrantes y en paro de larga duración; completar la modernización de los servicios públicos de empleo, incluido el sistema de seguimiento estadístico; potenciar la coordinación entre los servicios de empleo regionales; y hacer frente a los demás obstáculos a la movilidad geográfica.*

SITUACIÓN ACTUAL

Según los indicadores de disparidades regionales en empleo y desempleo, medidas por el coeficiente de variación regional de las tasas de empleo y de paro, se puede observar (ver cuadro en Anexo V) que en los últimos años se registra una clara disminución de las disparidades entre las regiones españolas, tanto en lo que se refiere a los niveles de empleo como a los niveles de paro.

REDUCCIÓN DE DISPARIDADES REGIONALES MEDIANTE LA POTENCIACIÓN DE LA CREACIÓN DE EMPLEO A NIVEL LOCAL

Se ha seguido manteniendo y potenciando la **Subvención Global** de los Programas Operativos Plurirregionales de Fomento del Empleo del Objetivo 1 del Fondo Social Europeo, para reducir disparidades regionales en el empleo mediante la potenciación de la creación de empleo a nivel local.

Dicha Subvención Global se establece específicamente para el fomento de nuevas actividades que respondiesen a iniciativas locales (Ayuntamientos mayores de 50.000 habitantes, Diputaciones Provinciales, Cabildos y Consejos Insulares y CC.AA. Uniprovinciales).

Para los años 2003 y 2004 el presupuesto de ayuda del FSE se recoge en cuadro anexo. Los proyectos finalmente aprobados fueron 109, con una inversión elegible de 112.955.703 euros y una ayuda FSE de 72.729.464 euros. La previsión de participantes es de 24.858 desempleados.

La respuesta a la **Recomendación formulada a España** en esta Directriz (*"la necesidad de aumentar la cobertura y la eficacia de las medidas activas del mercado de trabajo para las personas desfavorecidas, en particular las personas jóvenes, con discapacidad, inmigrantes y en paro de larga duración"*), viene dada por la ampliación del objeto de la Subvención Global, que ya se ha realizado en ese sentido en las dos últimas convocatorias de 2002 y 2003-2004. Se mantendrá en las siguientes, al considerar como actividades subvencionables las dirigidas específicamente a colectivos de desempleados en situación o riesgo de exclusión social, además de las dirigidas al sector de servicios de atención de personas con especiales necesidades.

Por otro lado, las inversiones destinadas a la sostenibilidad medioambiental se encaminaban, en primer término, a consolidar el nivel de empleo en las empresas que desarrollan los trabajos y, en la medida en que las inversiones aumentan, propiciar mayores niveles de contratación y de empleo en los sectores afectados, entre los que cabría destacar el de los residuos. Tales actividades programadas en 2003, y de las que se daba cuenta en los costes económicos del Plan de Empleo de aquel año, se han cumplido al 97,87%.

ACTUALIZACIÓN DE LA RESPUESTA POLÍTICA PARA 2003-2006

Las diferencias territoriales limitan la cohesión social. Es preciso corregir estas disparidades en lo que se refiere a la actividad, la ocupación, el paro y la incidencia de la temporalidad:

- ✓ Aumentar la convergencia territorial mediante la inversión en infraestructuras y en educación y formación.
- ✓ Mejorar el funcionamiento de los servicios públicos de empleo, fundamentalmente en lo relativo a la intermediación laboral en todo el territorio nacional, favoreciendo la transparencia del mercado y la movilidad geográfica.
- ✓ Poner en marcha el sistema de seguimiento estadístico y de la información sobre ofertas y demandas de empleo (SISPE).

REDUCCIÓN DE DISPARIDADES REGIONALES MEDIANTE LA POTENCIACIÓN DE LA CREACIÓN DE EMPLEO A NIVEL LOCAL

Se continuará potenciando la **Subvención Global** de los programas operativos plurirregionales de fomento del empleo, a través de la asignación de la reserva de eficacia y de la ampliación de su objeto.

Para mejorar el funcionamiento del mercado laboral se fomentará la búsqueda activa de empleo, duplicando durante dos años la reducción por rendimientos del trabajo a los parados que acepten un empleo que suponga trasladar su domicilio a otro municipio.

También, para **aumentar la oferta de viviendas en alquiler** y así facilitar la movilidad geográfica del factor trabajo, se ha reducido la fiscalidad de los alquileres, mediante la introducción de una disminución con carácter general del 50 por ciento sobre los rendimientos netos y se ha creado en el Impuesto sobre Sociedades un régimen fiscal de entidades dedicadas al arrendamiento de viviendas, a través de bonificaciones del 85 y del 97 por ciento de la parte de la cuota íntegra que corresponda a las rentas derivadas del arrendamiento o de la transmisión de las viviendas, siempre que se cumplan determinados requisitos.

Las **acciones medioambientales programadas para 2004**, como propias de desarrollo de la actividad empresarial y evolución de las regiones económicamente más atrasadas, están encaminadas al fomento de la participación en el empleo y en el acceso a los recursos, mediante la promoción del empleo de hombres y mujeres, especialmente para los grupos sociales más desfavorecidos, dando prevalencia a la participación de las mujeres.

Además, se llevan a cabo acciones dirigidas al desarrollo de zonas atrasadas económica y socialmente. Esto implica tres vías de actuación:

1. En primer lugar, las acciones destinadas al desarrollo de actividades socioeconómicas para la realización de un programa de turismo sostenible y de duración indefinida.

2. En segundo lugar, pero íntimamente relacionado con el anterior, se encuentra el Programa de Caminos Naturales en España.
3. Por último, las actuaciones de restauración hidroforestal.

INCENTIVOS REGIONALES

Para 2004 se destina un presupuesto de 273 millones de euros, de los que el FEDER cofinanciará unos 230 millones de euros (al 70%), lo que supondrá un reembolso de 161 millones de euros. Con este presupuesto se prevé crear unos 8.600 nuevos empleos estables, además de mantener otros 35.000 puestos de trabajo.

MOVILIDAD

Durante el año 2004 se destinarán 7,3 millones de euros a ayudas a demandantes de empleo que cambien el lugar de su residencia habitual, de cara a fomentar la movilidad geográfica. Esta medida incluye ayudas a fondo perdido para la búsqueda de vivienda, así como gastos de indemnización por traslado de domicilio y por gastos de transporte y desplazamiento (respuesta a Recomendación 3).

ALGUNAS ACTUACIONES DE COMUNIDADES AUTÓNOMAS

La Comunidad Valenciana refuerza los pactos territoriales a favor del empleo.

PARTICIPACIÓN Y GESTIÓN: Los Estados miembros garantizarán la efectiva puesta en práctica de las directrices de empleo, también a escala regional y local, practicando la buena gobernanza y la cooperación en la aplicación de la estrategia europea de empleo, respetando plenamente las tradiciones y prácticas nacionales. Asimismo, velarán por la transparencia y la relación coste-eficacia de los recursos financieros asignados a la puesta en práctica de las directrices del empleo, respetando la necesidad de mantener unas finanzas públicas

SITUACIÓN ACTUAL Y PERSPECTIVAS DE FUTURO

El Plan Nacional de Acción para el Empleo 2004 es el fruto de una amplia participación, tanto dentro de la Administración General del Estado como de las Comunidades Autónomas y las administraciones locales. Asimismo, los interlocutores sociales y organizaciones no gubernamentales han tenido una participación muy relevante.

Los trabajos de elaboración del Plan partieron de la Comisión Interministerial que se constituyó bajo la dirección y coordinación del Ministerio de Trabajo y Asuntos Sociales. En esta Comisión han participado los Ministerios de Educación y Ciencia, Economía y Hacienda, Industria, Turismo y Comercio, Administraciones Públicas, Vivienda y Fomento.

Por lo que se refiere a los interlocutores sociales, su participación y colaboración tiene, tal y como propone la Comisión Europea, una especial significación en estos momentos, dado que el diálogo social se sitúa en el centro de los instrumentos que se están utilizando para impulsar la mejora del funcionamiento del mercado de trabajo.

Las mismas consideraciones son aplicables a organizaciones de la sociedad civil que también han efectuado aportaciones al PNAE. Por ello, resulta obligado agradecer la colaboración que realizan las diversas Organizaciones No Gubernamentales y asociaciones de economía social. Además, se continuarán potenciando los mecanismos de coordinación entre la sociedad civil, las administraciones y los interlocutores sociales, para ampliar la construcción de un tejido económico-social más cohesionado.

PERSPECTIVAS DEL FUTURO

Atendiendo a los requerimientos formulados por los Interlocutores Sociales y a las recomendaciones realizadas por las instancias europeas, se revisará la metodología que se sigue actualmente para la elaboración del Plan Nacional de Acción para el Empleo, con el fin de facilitar una participación más activa de los Interlocutores Sociales en esta tarea.

Asimismo, se tiene previsto mejorar el contenido del PNAE con el fin de que sea posible realizar una evaluación de sus resultados.

CONSIDERACIONES DE LAS ORGANIZACIONES SINDICALES Y DE EMPLEADORES

Los interlocutores sociales propusimos en los Planes anteriores (especialmente en el Plan de Empleo del 2002 y 2003) una mejora en el procedimiento de elaboración seguimiento y evaluación de los Planes de Empleo de manera que podamos disponer a tiempo de información adicional sobre algunas de las medidas que el Plan contiene así como realizar un seguimiento de su eficacia e impacto.

La consulta a los interlocutores en el Plan de Empleo de este año, de transición, tal y como se describe en la introducción al Plan, se ha plasmado en sólo dos reuniones a lo largo del mes de septiembre, tras haber enviado el borrador del Plan a lo largo del mes de agosto. Si bien la contribución se ha intensificado en la última reunión en la que se han aceptado algunas aportaciones de los interlocutores sociales, y reconociendo que algunas de las medidas contenidas en el Plan de Empleo han sido consultadas de manera específica a lo largo del año, la consulta del Plan en su conjunto, debería haber sido más eficaz, en la medida en que no se ha dispuesto de tiempo e información suficientes, tanto para realizar un seguimiento y evaluación de las medidas incluidas en el PNE del 2003 como para realizar aportaciones de mejora y observaciones finales en el PNAE del 2004.

Por lo tanto, sigue siendo necesario establecer un método de trabajo estable, periódico y ordenado de forma temática, para asegurar la interlocución con los responsables del Gobierno más adecuados por su implicación en la puesta en práctica de las distintas medidas incluidas en el PNAE.

ANEXO I

INDICADORES DEL PLAN DE EMPLEO PROCEDENTES DE FUENTES NACIONALES

El nombre asignado al indicador en la lista de la Unión Europea aparece en cursiva y subrayado

INDICADORES DE DIRECTRIZ 1

SERVICIOS DE PREVENCIÓN

| | 01/04/03 al 31/03/2004 | MENORES DE 25 AÑOS | | | MAYORES DE 25 AÑOS | | |
|---|--|--------------------|---------|-----------|--------------------|-----------|-----------|
| | | Hombres | Mujeres | Total | Hombres | Mujeres | Total |
| A | Entran en el desempleo | 596.560 | 621.530 | 1.218.090 | 1.563.676 | 1.964.115 | 3.527.791 |
| B | Permanecen en desempleo, tras 6/12 meses, sin LMP-1. | 40.084 | 59.100 | 99.184 | 98.755 | 158.107 | 256.862 |
| C | Permanecen en desempleo, tras 6/12 meses, con LMP-1. | 10.084 | 16.817 | 26.901 | 25.935 | 53.801 | 79.736 |

| <u>Indicador 7</u> | MENORES DE 25 AÑOS | | | MAYORES DE 25 AÑOS | | |
|--------------------|--------------------|---------|-------|--------------------|---------|-------|
| | Hombres | Mujeres | Total | Hombres | Mujeres | Total |
| B/A | 6,72 | 9,51 | 8,14 | 6,32 | 8,05 | 7,28 |
| B/B+C | 79,90 | 77,85 | 78,66 | 79,20 | 74,61 | 76,31 |

NEW START (a)

| | 01/04/03 al 31/03/2004 | MENORES DE 25 AÑOS | | | MAYORES DE 25 AÑOS | | |
|---|---|--------------------|---------|-----------|--------------------|-----------|-----------|
| | | Hombres | Mujeres | Total | Hombres | Mujeres | Total |
| A | Entran en el desempleo | 596.560 | 621.530 | 1.218.090 | 1.563.676 | 1.964.115 | 3.527.791 |
| B | Permanecen en desempleo, tras 6/12 meses, sin LMP-2 a 7 | 45.236 | 68.371 | 113.607 | 116.529 | 193.577 | 310.106 |
| C | Permanecen en desempleo, tras 6/12 meses, con LMP-2 a 7 | 4.932 | 7.546 | 12.478 | 8.161 | 18.331 | 26.492 |

| <u>Indicador 8</u> | MENORES DE 25 AÑOS | | | MAYORES DE 25 AÑOS | | |
|--------------------|--------------------|---------|-------|--------------------|---------|-------|
| | Hombres | Mujeres | Total | Hombres | Mujeres | Total |
| B/A | 7,58 | 11,00 | 9,33 | 7,45 | 9,86 | 8,79 |
| B/B+C | 90,17 | 90,06 | 90,10 | 93,45 | 91,35 | 92,13 |

NEW START (b)

| | 01/04/03 al 31/03/2004 | MENORES DE 25 AÑOS | | | MAYORES DE 25 AÑOS | | |
|---|---|--------------------|---------|-----------|--------------------|-----------|-----------|
| | | Hombres | Mujeres | Total | Hombres | Mujeres | Total |
| A | Entran en el desempleo | 596.560 | 621.530 | 1.218.090 | 1.563.676 | 1.964.115 | 3.527.791 |
| B | Permanecen en desempleo, tras 6/12 meses, sin LMP-1 a 7 | 35.152 | 51.554 | 86.706 | 90.594 | 139.776 | 230.370 |
| C | Permanecen en desempleo, tras 6/12 meses, con LMP-1 a 7 | 15.016 | 24.363 | 39.379 | 34.096 | 72.132 | 106.228 |

| <u>Indicador 9</u> | MENORES DE 25 AÑOS | | | MAYORES DE 25 AÑOS | | |
|--------------------|--------------------|---------|-------|--------------------|---------|-------|
| | Hombres | Mujeres | Total | Hombres | Mujeres | Total |
| B/A | 5,89 | 8,29 | 7,12 | 5,79 | 7,12 | 6,53 |
| B/B+C | 70,07 | 67,91 | 68,77 | 72,66 | 65,96 | 68,44 |

Fuente: Registros del Sistema Público de Empleo

LMP-1 = Acciones de Orientación y/o de Búsqueda Activa de Empleo (B.A.E.)
 LMP-2 a 7 = Formación, experiencia laboral o cualquier otra medida encaminada a la empleabilidad.

INDICADORES DE ACTIVACIÓN

DESEMPLEADOS P. L. D. QUE ESTÁN PARTICIPANDO EN MEDIDAS ACTIVAS EN UN MOMENTO DADO, EN RELACIÓN CON EL NÚMERO DE DESEMPLEADOS

| 1/04/03 al 31/03/04 | PARTICIPANTES EN MEDIDAS, media a lo largo del año | | | DESTINATARIOS POTENCIALES E+F* | Ratio E / E+F* |
|------------------------|--|-----------|------------|--------------------------------|----------------|
| | FORMACIÓN | EMPLEO | TOTAL (E) | | |
| HOMBRES | 121.636,89 | 36.751,73 | 158.388,62 | 275.634,62 | 0,57 |
| MUJERES | 214.213,69 | 29.432,89 | 243.646,58 | 539.286,58 | 0,45 |
| TOTAL | 335.850,58 | 66.184,62 | 402.035,20 | 814.921,20 | 0,49 |

* F= Demandantes de empleo no ocupados, P.L.D. registrados en las oficinas de empleo. No incluye los que están participando en medidas.

Indicador 11. Seguimiento de los participantes en medidas de activación**Proporción de los participantes que están ocupados 6 meses después de participar en una medida de inserción**

| | Hombres | Mujeres | Total |
|--------------------------------|----------------|----------------|---------------|
| Formación Ocupacional | 58,19% | 48,79% | 52,54% |
| Empleo de Interés Social | 43,80% | 31,50% | 37,32% |
| Orientación para el Empleo | 56,02% | 46,88% | 50,25% |
| Formación Empleo | 86,08% | 83,02% | 84,47% |
| Agentes de Desarrollo Local | 76,38% | 76,02% | 76,15% |
| Iniciativas Locales de Empleo | 56,12% | 57,98% | 56,95% |
| Empleo discapacitados (CC.EE.) | 49,61% | 49,28% | 49,49% |
| Empleo Subvencionado | 45,65% | 42,01% | 43,86% |
| Apoyo Autoempleo | 29,37% | 30,93% | 30,09% |
| TOTAL | 54,31% | 46,21% | 49,50% |

Proporción de participantes que está en paro 6 meses después de participar en una medida de inserción

| | Hombres | Mujeres | Total |
|--------------------------------|----------------|----------------|---------------|
| Formación Ocupacional | 41,81% | 51,21% | 47,46% |
| Empleo de Interés Social | 56,20% | 68,50% | 62,68% |
| Orientación para el Empleo | 43,98% | 53,12% | 49,75% |
| Formación Empleo | 13,92% | 16,98% | 15,53% |
| Agentes de Desarrollo Local | 23,62% | 23,98% | 23,85% |
| Iniciativas Locales de Empleo | 43,88% | 42,02% | 43,05% |
| Empleo discapacitados (CC.EE.) | 50,39% | 50,72% | 50,51% |
| Empleo Subvencionado | 54,35% | 57,99% | 56,14% |
| Apoyo Autoempleo | 70,63% | 60,07% | 69,91% |
| TOTAL | 45,69% | 53,79% | 50,50% |

INDICADORES DE LA DIRECTRIZ 3

Indicador C. 15. Puestos de trabajo vacantes con respecto al número de desempleados

| | VACANTES (A) | PARADOS (B) | (A/B) |
|------|-----------------|----------------|-------|
| 2000 | 70.800 | 2.486.900 | 2,8% |
| 2001 | 65.700 | 1.869.100 | 3,5% |
| 2002 | 65.900 | 2.082.900 | 3,2% |
| 2003 | 72.500 | 2.127.400 | 3,4% |

Fuentes: Ministerio de Trabajo y Asuntos Sociales (Encuesta de Coyuntura Laboral) e Instituto Nacional de Estadística (Encuesta de Población Activa - LFS).

INDICADORES DE LA DIRECTRIZ 6

Indicador 30. Cuidado de niños.

Niños que están escolarizados

De 0 a 2 años : 12,1 %
De 3 años: 98,0 %
De 4 a 5 años : 100 %

Fuente: Datos básicos de la educación en España. Curso 2003/2004 - Mº de Educación Cultura y Deporte.

Indicador C.24 bis. Cuidado de mayores dependientes

En el año 2001, la población de mayores de 75 años ascendía a 3.021.083 personas, de las cuales 113.000 vivían en residencias o viviendas colectivas, que representa un 3,8% del total.

Fuente: Instituto Nacional de Estadística. Censo de Población y Viviendas 2001

Para los que viven en hogares , sólo se dispone datos de cuidados referidos a mayores de 65 años:

Personas Mayores dependientes, en porcentaje del total de personas mayores de 65 años: 15%
Reciben ayuda distinta de la familia: 15,2%

Fuente: Instituto Nacional de Estadística. Encuesta sobre discapacidades, deficiencias y estado de salud (EDDS), 1999.

INDICADORES DE LA DIRECTRIZ 7

Indicador C.25. Situaciones de grupos desfavorecidos en el mercado de trabajo

| INDICADORES | TASA DE OCUPACIÓN | TASA DE PARO |
|--|-------------------|--------------|
| Población en general, 16 a 64 años | 60,7% | 11,4% |
| Extranjeros no comunitarios, mayores de 16 años | 66,9% | 16,0% |
| Discapacitados 16 a 64 años | 28,5% | 15,3% |
| Diferencia entre las tasas de los extranjeros no comunitarios y la población en general | +6,2% | +4,6% |
| Diferencia entre las tasas de los discapacitados y la población en general | -32,1% | +4,2% |
| | | |
| Proporción de inmigrantes no comunitarios sobre la población de 15 a 64 años : 3,6% | | |
| Proporción de discapacitados sobre la población de 16 a 64 años : 8,7% | | |

Fuente: Instituto Nacional de Estadística (Encuesta de Población Activa-LFS). Para las personas discapacitadas se ha tomado el modulo de 2002. Para estimar el número total de inmigrantes no comunitarios se han tomado datos del Censo 2001.

ANEXO II

CUADROS FINANCIEROS DE CADA DIRECTRIZ

| IMPLICACIONES FINANCIERAS DE LA DIRECTRIZ 1 | | | | |
|--|-------------------------------|---------------|---------------------|---------------|
| Medida o Actuación | Ejecución de Presupuesto 2003 | | Presupuesto 2004 | |
| | TOTAL GASTO (Euros) | PARTICIPANTES | TOTAL GASTO (Euros) | PARTICIPANTES |
| Actuaciones directas con desempleados, financiación INEM | 2.002.236.089 | 1.614.097 | 2.220.740.000 | 1.324.239 |
| Actuaciones directas con desempleados, financiación CC.AA. | 578.200.912 | 328.296 | 517.220.000 | 392.944 |
| Otras políticas y gestión de los servicios públicos de empleo, financiación INEM | 156.049.000 | | 414.598.000 | |
| Otras políticas y gestión de los servicios públicos de empleo, financiación CC.AA. | 7.700.000 | 3.467 | 77.920.000 | 40.863 |
| APORTACIÓN DEL FONDO SOCIAL EUROPEO | 643.554.759 | | 692.269.328 | |

| IMPLICACIONES FINANCIERAS DE LA DIRECTRIZ 2 | | | | |
|--|--------------------------------------|----------------------|----------------------------|----------------------|
| Medida o Actuación | Ejecución de Presupuesto 2003 | | Presupuesto 2004 | |
| | TOTAL GASTO (Euros) | PARTICIPANTES | TOTAL GASTO (Euros) | PARTICIPANTES |
| Autoempleo (capitalización prestaciones para autónomos, incluyendo cotización) | 139.918.800 | 30.795 | 228.000.000 | 65.000 |
| Línea ICO-PYME (Minist. Economía) | 3.000.000.000 | 77.989 | 3.000.000.000 | |
| Préstamos participativos (M. Econo.) | 10.450.000 | 1.364 (1) | 16.000.000 | |
| Titulización activos (M. Economía) | 1.802.500.000 | | 1.803.360.000 | |
| Plan Consolidación y Competitividad PYME (Min. Economía-DG PYMEs)) | 60.101.208 | | 60.101.210 | |
| ARTEPYME II (Minist. Ciencia y Tec.) | 10.300.000 | 4.600 (2) | 11.700.000 | 4.500 (2) |
| Promoción del espíritu empresarial en el sistema educativo no universitario (Ministerio Educación) | 498.501.040 | 499.191 | 503.897.490 | 503.869 |
| APORTACIÓN DEL FONDO SOCIAL EUROPEO | 96.027.099 | | 87.255.344 | |
| APORTACIÓN DEL FEDER Y OTROS FONDOS | 22.439.027 | | | |

(1) Son operaciones realizadas, no personas participantes.

(2) Cofinancia el FEDER. Son PYMEs beneficiarias, no personas participantes.

| IMPLICACIONES FINANCIERAS DE LA DIRECTRIZ 3 | | | | |
|---|-------------------------------|---------------|---------------------|---------------|
| Medida o Actuación | Ejecución de Presupuesto 2003 | | Presupuesto 2004 | |
| | TOTAL GASTO (Euros) | PARTICIPANTES | TOTAL GASTO (Euros) | PARTICIPANTES |
| Gastos en prevención de riesgos laborales | 28.944.360 | | 36.184.000 | |

Las aportaciones del Fondo Social Empleo dedicadas a actualización de competencias de los trabajadores y al uso de tecnologías de información figuran en la Directriz 4, y las destinadas a procesos de modernización que favorezcan la creación y estabilidad de empleo, en la Directriz 8.

| IMPLICACIONES FINANCIERAS DE LA DIRECTRIZ 4 | | | | |
|---|-------------------------------|---------------|---------------------|---------------|
| Medida o Actuación | Ejecución de Presupuesto 2003 | | Presupuesto 2004 | |
| | TOTAL GASTO (Euros) | PARTICIPANTES | TOTAL GASTO (Euros) | PARTICIPANTES |
| FP Continua (ocupados) MAP- INAP | 63.868.618 | 499.350 | 72.732.892 | 580.000 |
| FP Continua (ocupados) FUNDACIÓN TRIPARTITA | 839.060.000 | 1.560.000 | 862.000.000 | 1.600.000 |
| FP Continua (ocupados) FORINTEL (1) | 21.300.000 | 93.710 | 7.800.000 | 32.809 |
| FP Continua (ocupados) HOBETUZ | 28.566.080 | 970 | - | - |
| F.P.Ocupacional (parados) (2) | 761.215.245 | 432.755 (2) | 887.410.000 | 473.771 (2) |
| FP REGLADA. Aumentar el alumnado en FP Inicial (Ministerio Educación) | 1.499.217.930 | 499.191 | 1.513.205.700 | 503.869 |
| FP REGLADA. Aumentar participación población adulta (25-64) (Mi. Educación) | 2.353.140.000 | 1.307.300 | 2.533.140.000 | 1.407.300 |
| FP REGLADA. Jóvenes que cursan ESS (Ministerio Educación) | 2.906.687.250 | 1.155.470 | 2.878.352.700 | 1.140.408 |
| Fomento de Convenios de Colaboración entre la educación y los interlocutores sociales (M Educación) | 58.206.400 | 499.191 | 58.795.700 | 503.869 |
| APORTACIONES DEL FONDO SOCIAL EUROPEO | 427.221.627 | | 455.469.128 | |

(1) En 2004, las cifras pueden incrementarse en un 60%. Los datos corresponden a proyectos aprobados hasta marzo.

(2) Incluido en Directriz 1. Son acciones, no participantes.

| IMPLICACIONES FINANCIERAS DE LA DIRECTRIZ 5 | | | | |
|--|-------------------------------|---------------|---------------------|---------------|
| Medida o Actuación | Ejecución de Presupuesto 2003 | | Presupuesto 2004 | |
| | TOTAL GASTO (Euros) | PARTICIPANTES | TOTAL GASTO (Euros) | PARTICIPANTES |
| Bonificaciones de cotizaciones por permanencia de mayores (Incluidas en Directriz 8) | 821.281.000 | | 902.325.000 | |

No hay aportación del Fondo Social Europeo específica para esta Directriz.

| IMPLICACIONES FINANCIERAS DE LA DIRECTRIZ 6 | | | | |
|---|-------------------------------|---------------|---------------------|---------------|
| Medida o Actuación | Ejecución de Presupuesto 2003 | | Presupuesto 2004 | |
| | TOTAL GASTO (Euros) | PARTICIPANTES | TOTAL GASTO (Euros) | PARTICIPANTES |
| Medidas para aumentar el empleo femenino (MTAS-Instituto Mujer) | 2.560.138 | 5.586 | 3.180.826 | 6.000 |
| Medidas para reducir las diferencias dentro del empleo (MTAS-Instituto M) | 2.210.010 | - | 1.957.387 | - |
| Escolarización antes de la edad obligatoria (Ministerio de Educación) | 2.229.656.000 | 1.348.055 | 2.546.404.700 | 1.539.562 |
| Cuidado de niños (guarderías + desgravaciones) (MTAS-DGASM) | 99.016.015 | 50.569 | 28.793.830(*) | 57.000 |
| Deducción por maternidad (desgravaciones) (Ministerio de Economía y Hacienda) | 500.080.000 | - | 583.230.000 | - |
| Microcreditos mujeres emprendedoras (DG PYMEs-Inst. M.) | 1.259.696 | 15.775 | 3.453.328 | 16.000 |
| APORTACIÓN DEL FONDO SOCIAL EUROPEO | 83.618.033 | | 86.888.178 | |

Nota: Las bonificaciones específicas para la contratación de mujeres, se incluyen en la Directriz 8.

(*) Pendiente de las aportaciones de las CC.AA y Convocatoria de Subvenciones.

| IMPLICACIONES FINANCIERAS DE LA DIRECTRIZ 7 | | | | |
|--|-------------------------------|---------------|---------------------|---------------|
| Medida o Actuación | Ejecución de Presupuesto 2003 | | Presupuesto 2004 | |
| | TOTAL GASTO (Euros) | PARTICIPANTES | TOTAL GASTO (Euros) | PARTICIPANTES |
| Reducir el abandono prematuro Programas de Garantía Social (Ministerio de Educación) | 161.437.220 | 43.548 | 162.716.170 | 43.893 |
| Sensibilización y Formación (MTAS- IMSERSO) | 1.420.521 | 74 | 336.600 | 150 |
| Actuaciones a favor de inmigrantes del exterior (MTAS-DG Migraciones) | 2.563.156 | 13.401 | 3.196.480 | 14.000 |
| Bonificaciones para contratación de minusválidos (incluida en Directriz 8) | 210.471.700 | 4.468 | 239.505.990 | |
| APORTACIÓN DEL FONDO SOCIAL EUROPEO | 161.936.594 | | 167.437.597 | |

| IMPLICACIONES FINANCIERAS DE LA DIRECTRIZ 8 | | | | |
|---|-------------------------------|---------------|---------------------|---------------|
| Medida o Actuación | Ejecución de Presupuesto 2003 | | Presupuesto 2004 | |
| | TOTAL GASTO (Euros) | PARTICIPANTES | TOTAL GASTO (Euros) | PARTICIPANTES |
| Gasto en gestión de prestaciones | 152.265.853 | | 181.330.050 | |
| Renta Activa de Inserción | 72.707.194 | | 300.506.000 | |
| Bonificaciones (1) | 2.075.120.000 | | 2.270.000.000 | |
| Beneficios fiscales relativos al empleo | 7.988.719.000 | | 8.196.029.000 | |
| APORTACIÓN DEL FONDO SOCIAL EUROPEO | 108.061.136 | | 109.864.304 | |

(1) Incluye las bonificaciones de cotizaciones por permanencia de mayores y las específicas para la contratación de mujeres y minusválidos.

| IMPLICACIONES FINANCIERAS DE LA DIRECTRIZ 10 | | | | |
|---|--------------------------------|---------------|---------------------|---------------|
| Medida o Actuación | Ejecución del Presupuesto 2003 | | Presupuesto 2004 | |
| | TOTAL GASTO (Euros) | PARTICIPANTES | TOTAL GASTO (Euros) | PARTICIPANTES |
| Subvención Global Iniciativas Locales P.O. Fomento Empleo (1) | 112.955.703 | 24.858 | (1) | |
| Gasto de distintos Ayuntamientos en políticas activas | 464.788.203 | | | |
| Incentivos Regionales. (Mº Economía y Hacienda) | 268.514.141 | 450(3) | 273.282.470 | 425(3) |
| Apoyo a empresas relacionadas con la economía social | 14.480.000 | 6.736 | 19.270.000 | 9.762 |
| Cooperativas y Sociedades Anónimas Laborales (capitalización prestaciones, incluyendo cotización) | 139.900.000 | 30.795 | 228.000.000 | 65.000 |
| Fomento de la movilidad geográfica interior MTAS (Migraciones) | 2.230.060 | 404.609 | 1.484.510 | 410.000 |
| Movilidad geográfica MTAS-INEM | - | | 7.304.950 | |
| APORTACIÓN DEL FEDER | 200.011.791 | | 391.000.000 | 350 (3) |
| APORTACIÓN DEL FONDO SOCIAL EUROPEO | 72.729.464(2) | | 54.944.913 | |

(1) Recoge en la anualidad del 2003 asimismo el presupuesto 2004 dado que la convocatoria fue bi-anual.

(2) Acumula ayuda de P.O. Fomento Empleo Objetivo 1 (incluida zona transitoria) y 3.

(3) Proyectos.

ANEXO III

**“BUENAS PRÁCTICAS”,
2004**

EJEMPLOS DE “BUENAS PRÁCTICAS”

En este apartado se incluyen aquellas actividades que, en general, pueden considerarse como las “mejores prácticas” o, dicho de otra forma, una selección de “buenas prácticas”. Dentro del conjunto que aportan los gestores de las políticas de empleo, se han considerado las siguientes:

- **PLAN DE INSERCIÓN EN EL MERCADO LABORAL DE COLECTIVOS DE DESEMPLEADOS CON BAJA EMPLEABILIDAD.**
 - Este Plan fue desarrollado por la **Asociación para la Corrección del Desempleo de Larga Duración (ASCODEL)**, organización sin ánimo de lucro radicada, principalmente, en el País Vasco y en la Comunidad Valenciana. Se trataba de un proyecto piloto, gestionado a escala autonómica, cuyos resultados están pendientes de valoración.

- **INTERMEDIACIÓN LABORAL EN EL SECTOR AGRARIO MEDIANTE LA COORDINACIÓN DE MIGRACIONES AGRÍCOLAS EN ONCE COMUNIDADES AUTÓNOMAS**
 - La asociación **COAG-IR (Coordinadora de Organizaciones de Agricultores y Ganaderos-Iniciativa Rural)** actúa para fomentar las adaptaciones a los cambios en un sector tan complejo como el agrario, mediante las interconexiones entre once Comunidades Autónomas para facilitar la movilidad de los trabajadores y sus familias durante las campañas agrícolas. El programa experimental de empleo desarrollado por la **COAG-IR**, está pendiente de valoración.

- **CAMPAÑA CONTRA LA “ECONOMÍA SUMERGIDA” EN LA COMUNIDAD AUTÓNOMA DE LA REGIÓN DE MURCIA**
 - El Consejo Asesor de Relaciones Laborales de la Región de Murcia es un foro de encuentro permanente entre la Administración Autonómica y las Organizaciones Empresariales y Sindicales más representativas (CROEM, CCOO y UGT), en el que se abordan todas aquellas cuestiones en materia socio-laboral que puedan tener relevancia para la Región.
 - De los trabajos realizados por el Consejo Asesor de Relaciones Laborales surgió el “Plan de Actuación contra la Economía Sumergida”, que se articula en dos grandes medidas, una de tipo fiscalizador y otra de carácter informativo o de sensibilización.
 - En cuanto a la primera, se diseñó una campaña de visitas de la Inspección de Trabajo y Seguridad Social, que se incluyó en la programación de objetivos de la Inspección de Trabajo y Seguridad Social de Murcia para el año 2003. En cuanto a la segunda de las medidas, la campaña de información y sensibilización parte de un consenso básico, tanto respecto a la necesidad de realizar la campaña como al contenido de la misma, acordado entre la Administración Regional y los agentes sociales, trabajando con una empresa de publicidad en la búsqueda de la imagen más adecuada para crear una conciencia social contraria al fraude.
 - La campaña de sensibilización partió del acuerdo unánime de que había que determinar cuidadosamente el mensaje que se enviaba a la sociedad, para no trasladar la errónea impresión de que la “economía sumergida” es una práctica generalizada en el conjunto del

tejido productivo de la Región de Murcia; sino, por contra, una situación excepcional, cuyo concurso produce graves perjuicios, tanto a quienes participan, como al resto del sector productivo en el que operan. Al mismo tiempo, se intenta no criminalizar a quienes se encuentren en esa situación, sino informarles e incentivarles para utilizar las ayudas públicas existentes como oferta de una puerta abierta a la regularización de su actividad.

- De esta forma se puso en marcha una campaña con el eslogan **"Mañana, ¿qué?"**, para alcanzar dos objetivos básicos. Por una parte, se informaba de los perjuicios que la "economía sumergida" implica para quienes la ponen en práctica, tanto empresarios, como trabajadores. A los primeros, porque supone un lastre para el crecimiento a medio y largo plazo, porque se les cierran las posibilidades de acceso a créditos y ayudas. A los segundos, porque les impide el acceso a pensiones de jubilación o invalidez, o les priva de protección en caso de accidente o enfermedad. Además, se destacan los apoyos públicos para ayudar a la legalización de estas situaciones.
- Así, se diseñó un plan de medios audiovisuales en los que se daría publicidad a esta campaña, a través de anuncios en los periódicos de mayor tirada de la Región, revistas de las organizaciones empresariales y sindicales, vallas publicitarias, cuñas radiofónicas, trípticos informativos, anuncios en medios públicos de transporte y espacios en televisiones locales, donde se ha emitido un spot publicitario.
- Se dotó a la campaña de un teléfono de atención y, posteriormente, una página web, cuya función principal era encauzar a los ciudadanos hacia aquellos órganos que pudieran prestarles la atención que necesitaran, al tiempo que servía de indicador para determinar la incidencia de la campaña en la sociedad de la Región. Las llamadas han revelado un doble interés: por un lado, se han producido denuncias de situaciones irregulares; por otro, un gran número de llamadas trataban de obtener información sobre los mecanismos públicos de ayuda a la legalización de una situación irregular.
- Es importante señalar, en primer lugar, que se creó una comisión de seguimiento en el seno del Consejo Asesor de Relaciones Laborales para comprobar la incidencia y repercusión social de la campaña; y, en segundo lugar, que tanto la Administración Regional como los interlocutores sociales, que conjuntamente habían ideado, diseñado y puesto en marcha esta iniciativa, han acordado la prórroga de su vigencia.
- La campaña ha tenido una duración de 15 semanas (interrumpidas en navidades) y se recibieron 345 llamadas telefónicas.
- En cuanto a los resultados, recabar una información más amplia a la que hemos obtenido del teléfono de atención resulta difícil, por cuanto el ciudadano que se dirige al mismo se muestra, en muchas ocasiones, reticente a la hora de proporcionar datos personales (edad, localidad, actividad...), y no hemos creído conveniente realizar ningún tipo de "presión" en este sentido. No se puede hacer un tratamiento sistemático ni estadístico válido de determinadas variables (grupos de edad, profesiones, ámbito geográfico), los datos que aquí se recogen no son, por tanto, excesivamente significativos (sólo aquellos que se refieren al tipo de llamada, al sexo de la persona que las realizaba).
- El objetivo de la llamada consistía, básicamente, en obtener información sobre las ayudas administrativas (85,1%) y denunciar situaciones irregulares (14,9%).
- En cuanto a los colectivos afectados eran:

| Sexo | Llamadas de denuncia | Solicitudes de informa. |
|---------|----------------------|-------------------------|
| Hombres | 84% | 62.9% |
| Mujeres | 16% | 37.1% |

- Sólo el 15.4% de las llamadas recibidas eran de empresarios (todos ellos hombres). El 67.5 % de las llamadas eran de personas que querían empezar una actividad como autónomos y pedían información sobre las ayudas existentes. El 14.5% de las llamadas eran trabajadores por cuenta ajena que denunciaban situaciones irregulares(horas extras no cotizadas, falta de alta en la Seguridad Social). El 2.6% restante fueron llamadas de diversos organismos públicos y privados que solicitaron información sobre la marcha de la campaña, y que no han sido tenidas en cuenta a la hora de establecer los porcentajes.
- En cuanto a la ubicación geográfica, se han recibido llamadas desde todos los ámbitos de la Comunidad Autónoma. La franja de edad es muy amplia, y va desde la mayoría de edad hasta edades próximas a la jubilación. Las actividades son también diversas, y desde luego la relación que se hará a continuación no es en ningún modo significativa (porque la mayor parte de ellas no identificó su profesión). Llamaron personas dedicadas a la confección, peluquería, manualidades, hostelería, inmobiliaria, mecánica, frío industrial, y hubo incluso una llamada de una escarparatista. Por último, como dato curioso, hay que señalar que de entre las llamadas recibidas dos han sido realizadas por inmigrantes de Torrepacheco.

| | | Información | Denuncia*** |
|----------------------|-------------|-------------|-------------|
| hombres | empresarios | 53 | 42 |
| | Autónomos* | 125 | |
| Mujeres** | | 106 | 8 |
| Inmigrantes(hombres) | | 2 | |
| Total | | 286 | 50 |

Además se han recibido 9 llamadas de organizaciones públicas y privadas que deseaban obtener información sobre la marcha de la campaña.

* Se trata de llamada de personas cuya intención es la de iniciar una actividad por cuenta propia.

** Todas las mujeres que se pusieron en contacto con nosotros deseaban iniciar una actividad como autónomas.

*** Se trata en la mayor parte de los supuestos de trabajadores por cuenta ajena que denuncian falta de alta y cotización, sólo en seis casos se denunciaba la falta de cotización por horas extraordinarias.

➤ CERTIFICACIÓN PROFESIONAL EN TECNOLOGÍAS DE INFORMACIÓN Y COMUNICACIÓN EN LA COMUNIDAD AUTÓNOMA DE ARAGÓN

- El programa de formación en Tecnologías de Información y Comunicación está constituido por dos subprogramas: el de tecnologías de información y comunicación y el de tecnologías audiovisuales. Arrancó en septiembre de 2003, desarrollando durante el periodo septiembre - junio un total de **65** cursos de los que **45** corresponden al Programa de Certificación en Tecnologías de la Información y la Comunicación y **20** al programa de formación audiovisual, lo que arroja la cifra de **902 alumnos formados** (541 trabajadores de empresas y 361 desempleados).
- Se han recibido y tramitado un total de 6.423 preinscripciones a cursos mediante la página que el INAEM dispone en el portal del Gobierno de Aragón (www.aragon.es), todas ellas atendidas y citadas a las correspondientes pruebas de selección. De ellas, 4.539 estaban relacionadas con las acciones formativas del programa de certificación TIC y las 1.884 restantes con el programa de formación audiovisual.
- El programa tiene un doble objetivo: por un lado, el análisis del mercado de trabajo en cuanto a la actualización y **estudio de las necesidades formativas** en el área de profesiones vinculadas a las TIC,s. Y, por otro lado, la **calificación de profesionales** en este ámbito, desde el definitivo valor añadido de la certificación de la formación por parte de los fabricantes de software, la cual que posee reconocimiento y **validez a nivel mundial**.
- Para acceder a los cursos los alumnos tuvieron que superar las correspondientes **pruebas de acceso** establecidas por el Centro de Tecnologías y expertos de las multinacionales correspondiente y presentar su curriculum vitae. Las multinacionales implicadas en el año han sido Sun, Microsoft, Novell, Computer Associates, Oracle, Cisco Systems, SAP, HP, IBM y ES WARE.

Ficha del programa:

| PROGRAMA DE CERTIFICACIÓN EN TECNOLOGÍAS DE LA INFORMACIÓN Y COMUNICACIÓN | |
|---|---------------------------------|
| Número de cursos | 45 |
| Solicitudes de participación | 4.539 |
| Alumnos | 633 |
| Trabajadores en activo/desempleados | 425/208 |
| Titulación académica: | 80% titulación media o superior |
| Empresas implicadas | 148 |
| Fabricantes | 10 |
| Profesores | 27 |

➤ **MODERNIZACIÓN DEL SERVICIO PÚBLICO DE EMPLEO DEL PRINCIPADO DE ASTURIAS.**

- La Administración del Principado de Asturias ha sabido aprovechar la oportunidad brindada por la asunción de las competencias en la gestión de las políticas activas de empleo para crear un servicio público regional de empleo moderno, basado en un modelo de gestión ágil, capaz de aprovechar la experiencia del personal procedente del Instituto Nacional de Empleo, del personal de la Administración del Principado de Asturias que gestionaba las políticas de empleo promovidas por la Administración autonómica y las oportunidades que brindan las nuevas tecnologías de la información y la comunicación.
- Hasta el traspaso de las competencias en la gestión de las políticas activas de empleo, la Administración General del Estado, a través del Instituto Nacional de Empleo, y la Administración del Principado de Asturias, actuaban de forma paralela, incidían en el mismo territorio, financiaban programas similares y, a menudo, contaban con las mismas entidades colaboradoras en la prestación de los servicios de empleo y formación. Sin embargo, ambas organizaciones apenas se relacionaban entre sí. Tras la asunción de las competencias, se hizo necesario fusionar adecuadamente ambas organizaciones, que partían de modelos de gestión no coincidentes y de culturas organizacionales distintas.
- Se enfrentaba, por tanto, el Servicio Público de Empleo del Principado de Asturias a **cuatro grandes retos: el reto “cultural”**, consistente en establecer una nueva cultura que posibilitase el paso de la lógica de reparto de créditos presupuestarios destinados a las políticas activas de empleo a una lógica de prestación de más y mejores servicios a la ciudadanía. El **reto “organizativo”**, para dar el paso desde una estructura centralizada a una estructura con 24 Oficinas implantadas en todo el territorio de la comunidad autónoma. El **reto “funcional”**, para pasar de un papel reactivo a otro modelo más proactivo, que permitiese profundizar en el conocimiento de todos los agentes que operan en el mercado de trabajo. El **reto “de la comunicación”**, con el fin de difundir convenientemente los servicios ofertados a los ciudadanos y a las empresas.
- El resultado de dicha experiencia modernizadora, iniciada en el mes de abril de 2001, constituye, a nuestro criterio, un ejemplo de buena práctica que no ha pasado inadvertido para otros servicios públicos de empleo de las comunidades autónomas. El esfuerzo modernizador del Servicio Público de Empleo se ha concretado en cuatro grandes líneas de actuación: ***Mejorar las infraestructuras físicas y de comunicaciones en la red de Oficinas, ofrecer más y mejores servicios a las personas que demandan empleo y a las empresas, dotar al personal del Servicio Público de Empleo de medios de trabajo más modernos y eficaces y mejorar las relaciones con las entidades colaboradoras.***
- Como consecuencia de los esfuerzos realizados, hoy el Servicio Público de Empleo del Principado de Asturias ofrece puestos de trabajo y otras acciones para la inserción laboral y las transparenta a la ciudadanía. A través del portal de empleo se da acceso a nuevos servicios, al tiempo que recibe retroalimentación sobre la información y servicios que requieren nuestros ciudadanos y empresas.
- Los retos futuros se centran en conseguir **una respuesta más rápida y eficaz** a las demandas relativas a la empleabilidad de las personas, al tiempo que se trata de trabajar con las empresas, desde **una actitud previsional**, para anticipar sus necesidades de competencias profesionales y de recursos humanos.

ANEXO IV

ACTUACIONES DE COMUNIDADES AUTÓNOMAS

PLAN DE EMPLEO AÑO 2003-2004

ACTUACIONES PROPIAS DE LAS COMUNIDADES AUTÓNOMAS

| CC.AA. | DIRECTRICES Y MEDIDAS | PRESUPUESTO |
|-----------------------|--|---|
| | 1. Medidas activas y preventivas a favor de los desempleados y de las personas inactivas | |
| ANDALUCIA | <ul style="list-style-type: none"> ▪ Programa para la Orientación "Andalucía Orienta" con itinerarios Personalizados de Inserción. ▪ Programa de Experiencias Profesionales para el Empleo (EPES). ▪ Plan de Modernización de Oficinas. | 18.205.539 664.982 4.987.314 |
| ARAGÓN | <ul style="list-style-type: none"> ▪ Promoción de la Contratación Estable y de calidad. ▪ Promoción del Empleo en Cooperativas y Sociedades Laborales. ▪ Contrato programa con agentes sociales, para favorecer la colocación de los demandantes de empleo. ▪ Red orient@cion@I, el INAEM junto con Educación, Cultura y Deporte del Gobierno de Aragón. ▪ Jornadas para promoción y desarrollo de la Orientación Profesional en Aragón. ▪ Plan de Formación e Inserción Juvenil de Aragón (Plan FIJA). ▪ Cursos para desempleados con formación universitaria (UNIVERSA). ▪ Cursos para desempleados en general. | 673.390 400.000 125.020 por entidad. Presupuesto total: 500.080 101.000 42.070 787.358 1.329.741 3.034.048 |
| ASTURIAS | <ul style="list-style-type: none"> ▪ Planes de empleo para la adquisición de experiencia laboral en colaboración con entidades locales. ▪ Programas de formación-empleo desarrollados en Escuelas Taller y Talleres de Empleo. ▪ Programación de cursos de formación ocupacional y prácticas en centro de trabajo integrados en PNFIP 2004 y acciones de formación profesional ocupacional para desempleados. ▪ Plan Formativo para desempleados. ▪ Elaboración del Plan Estratégico de Empleo. ▪ Mantenimiento y desarrollo del portal de empleo y formación del Servicio Público de Empleo "TRABAJASUR". ▪ Evaluación por parte de la Universidad de los programas de promoción del empleo por cuenta propia y ajena. | 5.000.000 14.600.000 21.500.000 4.460.000 520.000 90.000 28.900 |
| ILLES BALEARES | <ul style="list-style-type: none"> ▪ Derivación de los demandantes de empleo pertenecientes a colectivos prioritarios a los servicios de orientación general de la Red Pública del SOIB. ▪ Derivación de los desempleados a los cursos de formación ocupacional y a los itinerarios integrales de inserción laboral. | 3.278.208 3.000.000 |

| CC.AA. | DIRECTRICES Y MEDIDAS | PRESUPUESTO |
|----------------------|---|-------------|
| | 1. Medidas activas y preventivas a favor de los desempleados y de las personas inactivas | |
| CANARIAS | ▪ Programa de tutores de empleo. | 2.229.415 |
| | ▪ Acciones de orientación para el empleo y apoyo al autoempleo. | 2.252.470 |
| | ▪ Implementación del sistema de información del sistema público de empleo autonómico. | 1.464.229 |
| | ▪ Acciones para la inserción profesional de los jóvenes | 1.705.139 |
| CANTABRIA | | |
| CASTILLA LA MANCHA | | |
| CASTILLA Y LEÓN | ▪ Fomento del empleo estable para jóvenes y mujeres y colectivos que presentan especiales dificultades de acceso al mercado de trabajo. | 7.813.247 |
| | ▪ Contratación del primer trabajador por parte de autónomos y profesionales que carezcan de trabajadores por cuenta ajena. | 611.268 |
| | ▪ Formación de desempleados. | 6.834.746 |
| CATALUÑA | ▪ Ofrecer a los desempleados posibilidades de reinserción en el mercado laboral. | 716.612 |
| | ▪ Combatir el paro prolongado mediante actuaciones de reinserción profesional a los jóvenes. | 1.245.536 |
| | ▪ Ofrecer vías de inserción profesional a los jóvenes. | 794.151 |
| | ▪ Fomentar los procesos de modernización de las organizaciones públicas y privadas que favorezcan la creación y la estabilidad en el empleo. | 13.500.000 |
| COMUNIDAD VALENCIANA | ▪ Programa de Formación Ocupacional. | 14.881.448 |
| | ▪ Contratación de 99 técnicos (Grupo A) para seguimiento de itinerarios laborales. | 1.355.480 |
| | ▪ Contratación de 45 auxiliares administrativos para apoyo y refuerzo en Centros Servef de Empleo. | 310.080 |
| EXTREMADURA | | |
| GALICIA | ▪ Red Integrada de Orientación laboral. | 7.032.140 |
| | ▪ Programa Labora: Xuventude con experiencia. | 6.630.000 |
| | ▪ Programas experimentales en materia de empleo. | 3.177.020 |
| | ▪ Modernización del SPE de Galicia. | 7.229.880 |
| MADRID | ▪ Convenios con CC LL de más de 40.000 habitantes, Universidades, Agentes Sociales, para formación ocupacional, Convenios con Organizaciones de representantes de colectivos desfavorecidos, Asociaciones de Vecinos, representantes de la Economía Social o CEIM para impartir Formación Ocupacional a trabajadores, desempleados en una gran mayoría. | 47.432.046 |
| | ▪ Promoción de Centros de Apoyo a la Intermediación laboral con entidades sin ánimo de lucro para la captación y gestión activa de ofertas de empleo. | 3.570.180 |
| | ▪ Becas para prácticas en centros públicos de investigación (Programa FINNOVA), para facilitar la inserción laboral de los técnicos provenientes de la formación profesional. | 805.176 |

| CC.AA. | DIRECTRICES Y MEDIDAS | PRESUPUESTO |
|------------|--|--|
| | 1. Medidas activas y preventivas a favor de los desempleados y de las personas inactivas | |
| MURCIA | <ul style="list-style-type: none"> ▪ Inversiones asociadas a la mejora de los servicios de empleo. ▪ Actuaciones necesarias para la gestión, el seguimiento y el control de las medidas. | 413.167 212.016 |
| NAVARRA | <ul style="list-style-type: none"> ▪ Entrevistas en profundidad a demandantes de empleo para establecer un plan personalizado de inserción laboral. | 672.730 |
| PAÍS VASCO | <ul style="list-style-type: none"> ▪ Acciones personalizadas de orientación profesional para el empleo y para emprendedores. ▪ Programas de formación ocupacional . ▪ Programas de prácticas en alternancia. ▪ Programa Junior Empresa. ▪ Lanbide Servicio Vasco de Empleo. | 3.600.000 6.000.000 580.000 80.000 2.000.000 |
| LA RIOJA | <ul style="list-style-type: none"> ▪ Contratación de 19 tutores, para atención individualizada a demandantes de empleo, que facilite su inserción laboral. ▪ Programa Mujer y Empleo para mujeres mayores de 40 años, sin experiencia laboral. ▪ Consolidación del "Programa Primer Empleo" para la promoción de la primera experiencia laboral de jóvenes. ▪ Ampliación, modernización e informatización de la Red de Oficinas de Empleo. | 142.941 1.014.400 1.760.000 317.000 |
| CEUTA | | |
| MELILLA | <ul style="list-style-type: none"> ▪ Oferta de posibilidades de inserción en el mercado de trabajo. ▪ Oferta de vías de inserción a los jóvenes. ▪ Reinserción de ausentes en el mercado de trabajo. ▪ Reinserción de desempleados de larga duración. | 222.374 408.688 73.521 476.521 |

| CC.AA. | DIRECTRICES Y MEDIDAS | PRESUPUESTO |
|----------------------|---|---|
| | 2. Creación de puestos de trabajo y espíritu de empresa | |
| ANDALUCIA | <ul style="list-style-type: none"> Unidad Territorial de Empleo, Desarrollo Local y Tecnológico (UTEDLT). Promueven iniciativas empresariales y prestan asistencia técnica a PYME's. | 15.591.893 |
| ARAGÓN | <ul style="list-style-type: none"> Subvenciones para la Promoción del Empleo Autónomo. Subvenciones para la Promoción del Empleo en Cooperativas y Sociedades Laborales. Convenio colaboración entre INAEM y Asociación Aragonesa de sociedades laborales (ASES) para la promoción, asesoramiento y tutoría de nuevos emprendedores y empresas laborales. Programa refuerzo de la capacidad empresarial y de estímulo al autoempleo. | 564.125 726.894 150.253 1.933.261 |
| ASTURIAS | | |
| ILLES BALEARES | <ul style="list-style-type: none"> Subvenciones a cooperativas y sociedades laborales. Subvenciones para el mantenimiento e infraestructura de las asociaciones de cooperativas y sociedades laborales. | 300.000 150.000 |
| CANARIAS | <ul style="list-style-type: none"> Acciones para favorecer la generación de nueva actividad que permita la creación de empleo. | 2.724.513 |
| CANTABRIA | | |
| CASTILLA LA MANCHA | | |
| CASTILLA Y LEÓN | <ul style="list-style-type: none"> Fomento del autoempleo en sectores de nuevos yacimientos de empleo. | 4.343.952 |
| CATALUÑA | <ul style="list-style-type: none"> Favorecer la generación de nueva actividad que permita la creación de empleo. Apoyar la inversión en capital humano en el ámbito de la investigación, la ciencia y la tecnología. Refuerzo de la capacidad empresarial. Refuerzo del potencial humano en investigación, ciencia y tecnología. | 9.172.382 1.201.356 2.228.535 7.210.533 |
| COMUNIDAD VALENCIANA | <ul style="list-style-type: none"> Concesión de ayudas a fondo perdido a empleadores al objeto de incentivar la contratación indefinida de desempleados. Concesión de ayudas económicas a fondo perdido y para la reducción de intereses de préstamo dirigidas a desempleados que acceden a la condición de autónomos. Ayudas a trabajadores autónomos y profesionales que contraten a su primer trabajador. Planes integrales de empleo para jóvenes. Ayudas para la reordenación de la jornada de trabajo. | 5.994.500 2.829.000 700.000 5.610.000 362.000 |
| EXTREMADURA | | |

| CC.AA. | DIRECTRICES Y MEDIDAS | PRESUPUESTO |
|------------|--|---------------------------------|
| | 2. Creación de puestos de trabajo y espíritu de empresa | |
| GALICIA | <ul style="list-style-type: none"> ▪ Iniciativas de empleo de base tecnológica. ▪ Subvención financiera a desempleados que dándose de alta en el RETA constituyan una Sociedad Limitada. | 400.000 300.000 |
| MADRID | <ul style="list-style-type: none"> ▪ Ayudas a la cotización social de autónomos y socios trabajadores. | 1.500.000 |
| MURCIA | <ul style="list-style-type: none"> ▪ Realización de proyecto empresariales ▪ Campaña divulgativa e informativa sobre los beneficios de la estabilidad en el empleo | 120.202 60.000 |
| NAVARRA | | |
| PAÍS VASCO | <ul style="list-style-type: none"> ▪ Programa de ayudas a la creación de empresas. ▪ Ayudas a la formación de nuevos emprendedores. | 3.000.000 300.000 |
| LA RIOJA | <ul style="list-style-type: none"> ▪ Ayudas a la contratación indefinida del primer trabajador, por parte autónomos o profesionales liberales. ▪ Ayudas para el fomento del establecimiento como autónomos de trabajadores desempleados. ▪ Ayudas para la subvención de los gastos de cotización a la Tesorería General de la Seguridad Social. | 240.000 1.520.000 326.820 |
| CEUTA | | |
| MELILLA | | |

| CC.AA. | DIRECTRICES Y MEDIDAS | PRESUPUESTO |
|----------------------|---|---|
| | 3. Facilitar el cambio y promover la adaptabilidad y la movilidad en el mercado de trabajo | |
| ANDALUCÍA | | |
| ARAGÓN | <ul style="list-style-type: none"> Acciones formativas para ocupados | 300.506 |
| ASTURIAS | <ul style="list-style-type: none"> Campaña publicitaria a favor del empleo estable Plan de Formación Continua | 42.000 2.216.000 |
| ILLES BALEARES | <ul style="list-style-type: none"> Acciones formativas para 6.600 trabajadores en activo | 7.000.000 |
| CANARIAS | <ul style="list-style-type: none"> Acciones para actualizar las competencias de los trabajadores | 674.947 |
| CANTABRIA | | |
| CASTILLA LA MANCHA | | |
| CASTILLA Y LEÓN | <ul style="list-style-type: none"> Formación de trabajadores de PYMES. Fomento de empleo estable mediante las transformaciones de los contratos temporales en indefinidos para jóvenes, mujeres y colectivos que presenten especiales dificultades de acceso al mercado de trabajo. | 1.625.682 4.390.900 |
| CATALUÑA | <ul style="list-style-type: none"> Asegurar la actualización del nivel de competencias de los trabajadores. Refuerzo de la estabilidad y adaptabilidad en el empleo. | 6.065.350 23.535.638 |
| COMUNIDAD VALENCIANA | <ul style="list-style-type: none"> Programa de Formación Continua. | 8.014.000 |
| EXTREMADURA | | |
| GALICIA | <ul style="list-style-type: none"> Acciones experimentales de formación para trabajadores empleados. Formación ocupacional, acciones experimentales para trabajadores desempleados. | 2.413.104 1.242.884 |
| MADRID | | |
| MURCIA | <ul style="list-style-type: none"> Comisión de seguimiento del Pacto por la Estabilidad en el Empleo. | 300.000 |
| NAVARRA | <ul style="list-style-type: none"> Formación de trabajadores de PYMES, diagnósticos de necesidades y planes de Formación de PYMES. Formación de ocupados en Prevención de Riesgos Laborales. | 5.851.502 222.400 |
| PAÍS VASCO | <ul style="list-style-type: none"> Programa de reparto de tiempo de trabajo. | 70.000 |
| LA RIOJA | <ul style="list-style-type: none"> Proyectos y acciones dirigidos a trabajadores en desempleo para la adquisición y mejora de competencias profesionales. Proyectos y acciones dirigidos a trabajadores en activo para fomentar la calificación y adaptabilidad de los trabajadores. Programas para prácticas formativas de jóvenes dentro del Objetivo 3 de Fondo Social Europeo. Programa Leonardo da Vinci para prácticas formativo/laborales y perfeccionamiento del idioma inglés en el Reino Unido. | 5.690.248 2.294.719 111.071 97.110 |
| CEUTA | | |
| MELILLA | | |

| CC.AA. | DIRECTRICES Y MEDIDAS | PRESUPUESTO |
|----------------------|--|-------------|
| | 4. Fomentar el desarrollo del capital humano y la educación permanente | |
| ANDALUCIA | | |
| ARAGÓN | | |
| ASTURIAS | <ul style="list-style-type: none"> ▪ Convocatoria de un premio a las buenas prácticas en la gestión de RR.HH. en la empresa. | 25.000 |
| ILLES BALEARES | | |
| CANARIAS | | |
| CANTABRIA | | |
| CASTILLA LA MANCHA | | |
| CASTILLA Y LEÓN | | |
| CATALUÑA | <ul style="list-style-type: none"> ▪ Fomentar el acceso a todos/as a las enseñanzas de formación profesional en sus dos componentes: Formación profesional de base y específica. | 20.496.816 |
| | <ul style="list-style-type: none"> ▪ Promover mecanismos de formación de los subsistemas de formación profesional. | 1.150.555 |
| | <ul style="list-style-type: none"> ▪ Proporcionar alternativas educativas enfocadas al mercado de trabajo para las personas que no superen la enseñanza obligatoria. | 2.830.106 |
| COMUNIDAD VALENCIANA | | |
| EXTREMADURA | | |
| GALICIA | | |
| MADRID | <ul style="list-style-type: none"> ▪ Subvenciones a asociaciones empresariales o de la economía social, organizaciones sindicales, o entidades sin ánimo de lucro para la realización de cursos de formación, seminarios y jornadas de estudio dirigidos a trabajadores de Pymes. | 4.091.325 |
| MURCIA | | |
| NAVARRA | | |
| PAÍS VASCO | | |
| LA RIOJA | | |
| CEUTA | | |
| MELILLA | | |

| CC.AA. | DIRECTRICES Y MEDIDAS | PRESUPUESTO |
|----------------------|---|-------------|
| | 5. Aumentar la oferta de mano de obra y promover la prolongación de la vida activa | |
| ANDALUCIA | | |
| ARAGÓN | <ul style="list-style-type: none"> ▪ Subvenciones por reincorporación al mercado de trabajo de personas en inactividad por el cuidado de familiares. | 40.000 |
| ASTURIAS | <ul style="list-style-type: none"> ▪ Incentivar la contratación por cuenta ajena de mujeres incrementando en un 20% la subvención base. | 400.000 |
| ILLES BALEARES | | |
| CANARIAS | | |
| CANTABRIA | | |
| CASTILLA LA MANCHA | | |
| CASTILLA Y LEÓN | | |
| CATALUÑA | | |
| COMUNIDAD VALENCIANA | | |
| EXTREMADURA | | |
| GALICIA | | |
| MADRID | | |
| MURCIA | | |
| NAVARRA | | |
| PAÍS VASCO | | |
| LA RIOJA | | |
| CEUTA | | |
| MELILLA | | |

| CC.AA. | DIRECTRICES Y MEDIDAS | PRESUPUESTO |
|----------------------|--|--|
| | 6. Igualdad entre hombres y mujeres | |
| ANDALUCÍA | | |
| ARAGÓN | <ul style="list-style-type: none"> ▪ Promoción de la Contratación Estable y de calidad para mujeres. ▪ Promoción de autoempleo de mujeres y en especial de emprendedoras con cargas familiares. ▪ Promoción de la incorporación de socias a cooperativas y sociedades laborales constituidas por mujeres. ▪ Programa para la promoción de igualdad de oportunidades de la mujer. | 1.300.000 900.000 800.000 700.506 |
| ASTURIAS | <ul style="list-style-type: none"> ▪ Plan de formación destinado a desempleadas. ▪ Ayudas para la conciliación del trabajo y vida familiar a mujeres que participan en un programa experimental de empleo. | 444.300 100.000 |
| ILLES BALEARES | <ul style="list-style-type: none"> ▪ Subvenciones a la reducción de jornada laboral por cuidado de hijo menor de 6 años o de familiar discapacitado. | 300.000 |
| CANARIAS | <ul style="list-style-type: none"> ▪ Acciones de reincorporación a la vida laboral activa de las personas ausentes del mercado de trabajo. | 233.333 |
| CANTABRIA | | |
| CASTILLA LA MANCHA | | |
| CASTILLA Y LEÓN | <ul style="list-style-type: none"> ▪ Fomento del autoempleo de mujeres en profesiones u ocupaciones con menor índice de empleo femenino. | 1.684.077 |
| CATALUÑA | <ul style="list-style-type: none"> ▪ Mejorar la empleabilidad de las mujeres ▪ Promover la capacidad empresarial de las mujeres. ▪ Combatir la segregación horizontal y vertical, la discriminación salarial y favorecer la conciliación de la vida familiar. | 4.083.310 230.406 153.522 |
| COMUNIDAD VALENCIANA | <ul style="list-style-type: none"> ▪ Ayudas económicas para la reducción de intereses de préstamos para desempleadas que acceden a autónomas. ▪ Plan integral de empleo para mujeres con riesgo de exclusión social. ▪ Plan integral de empleo para la reincorporación al mercado laboral de mujeres con más de dos años de ausencia. ▪ Programa de Talleres de Formación e Inserción Laboral, para mujeres especialmente en nuevas tecnologías. ▪ Guarderías en empresas. | 1.460.000 246.663 1.117.700 974.000 60.000 |
| EXTREMADURA | | |
| GALICIA | <ul style="list-style-type: none"> ▪ Conciliación de la vida laboral y familiar: incentivar la reincorporación al mercado de trabajo después de la maternidad. ▪ Incentivos por contratación indefinida de empleados del hogar para cuidar niños menores de 6 años y personas dependientes. | 1.700.000 300.000 |
| MADRID | <ul style="list-style-type: none"> ▪ Concesión de ayudas a las Pymes y entidades sin ánimo de lucro para contratar, de forma indefinida, mujeres desempleadas que sufren violencia de género, con cargas familiares no compartidas, riesgo de exclusión social y especiales dificultades para acceder al mercado laboral. ▪ Cursos de formación ocupacional a mujeres desempleadas a través de contratos públicos de consultoría y asistencia. ▪ Ayudas a proyectos empresariales generadores de empleo estable desarrollados por mujeres que fomenten la conciliación entre la vida laboral y familiar, dirigidas a mujeres empresarias y a Pymes. | 6.000.000 10.000.000 15.000.000 |
| MURCIA | | |

| CC.AA. | DIRECTRICES Y MEDIDAS | PRESUPUESTO |
|------------|---|-------------|
| | 6. Igualdad entre hombres y mujeres | |
| NAVARRA | ▪ Formación de mujeres para su acceso al trabajo. | 223.125 |
| | ▪ Formación en TIC, preferentemente para mujeres | 300.500 |
| | ▪ Regulación de nuevos yacimientos de empleo (servicios de proximidad) y conciliación de la vida laboral y familiar | 901.520 |
| PAÍS VASCO | ▪ En el Programa de Ayudas a la contratación se establecen incrementos de subvención si la contratación se realiza a mujeres. | 120.000 |
| | ▪ Programa de ayudas a la conciliación de la vida laboral y familiar. | 15.400.000 |
| LA RIOJA | ▪ Incentivos para la conciliación de la vida familiar y laboral para la incorporación de mujeres como socias trabajadoras en Cooperativas o Sociedades Laborales. | 25.242 |
| | ▪ Ayudas para la promoción y ascenso profesional de mujeres, dell 50 % del aumento del coste salarial del primer año. | 12.000 |
| | ▪ Programa para sustitución de trabajadores/as en excedencia, por cuidado de hijos. | 270.000 |
| | ▪ Subvenciones para la remoción de obstáculos para el acceso de la mujer al mercado de trabajo. | 25.242 |
| CEUTA | | |
| MELILLA | | |

| CC.AA. | DIRECTRICES Y MEDIDAS | PRESUPUESTO |
|-----------------------------|--|---|
| | | 7. Promover la integración de las personas desfavorecidas en el mercado de trabajo y combatir la discriminación de que son objeto. |
| ANDALUCIA | <ul style="list-style-type: none"> ▪ Creación de servicios especializados dentro del Programa "Andalucía Orienta" | 1.894.295 |
| ARAGÓN | <ul style="list-style-type: none"> ▪ Ayudas a la contratación de trabajadores en riesgo de exclusión en Empresas de Inserción Laboral. ▪ Promoción de la Contratación Estable y de calidad de minusválidos y perceptores de rentas mínimas de inserción. ▪ Ayudas a empresas de economía social por incorporación de minusválidos como socios trabajadores ▪ Servicio de intermediación laboral para personas sordas y fomento de su adaptación en las empresas. ▪ Información, atención especializada y asesoramiento individualizado acorde a inmigrantes. ▪ Participación en la iniciativa comunitaria EQUAL potenciando la formación e integración de colectivos desfavorecidos. ▪ Ayudas a los empresarios para facilitar el alojamiento de trabajadores temporales e inmigrantes. ▪ Convenios con asociaciones de agricultores y cooperativas para la contratación de trabajadores temporales e inmigrantes. ▪ Convenios con entidades para la intermediación laboral con personas inmigrantes y sensibilización de las empresas. | 610.607 400.000 200.000 76.336 30.000 499.778 600.000 90.152 152.378 |
| ASTURIAS | <ul style="list-style-type: none"> ▪ Incentivar la contratación por cuenta ajena de discapacitados incrementando la subvención base por su contratación (un 20% más en el caso de mujeres) ▪ Plan de Formación para personas con discapacidad y amenazados de exclusión. | 756.000 371.000 |
| ILLES BALEARES | | |
| CANARIAS | <ul style="list-style-type: none"> ▪ Acciones para la integración de colectivos en riesgo de exclusión del mercado de trabajo. ▪ Inserción laboral de inmigrantes. | 2.488.079 400.000 |
| CANTABRIA | | |
| CASTILLA LA MANCHA | | |
| CASTILLA Y LEÓN | | |
| CATALUÑA | <ul style="list-style-type: none"> ▪ Apoyar la inserción de los discapacitados ▪ Proponer oportunidades de integración a los colectivos con riesgo de exclusión del mercado de trabajo ▪ Subvención global | 3.193.528 18.716.776 745.053 |
| COMUNIDAD VALENCIANA | <ul style="list-style-type: none"> ▪ Programa de Talleres de Formación e Inserción Laboral. ▪ Plan integral empleo personas con riesgo exclusión social. ▪ Planes integrales empleo parados larga duración, mayores de 45 años, recolocación y discapacitados. ▪ Plan integral empleo para movilidad geográfica de desempleados agrícolas. ▪ Apoyar la contratación temporal de discapacitados. | 8.926.000 1.440.000 6.883.000 185.000 541.000 |

| CC.AA. | DIRECTRICES Y MEDIDAS | PRESUPUESTO |
|--------------------|---|---|
| | | 7. Promover la integración de las personas desfavorecidas en el mercado de trabajo y combatir la discriminación de que son objeto. |
| EXTREMADURA | | |
| GALICIA | <ul style="list-style-type: none"> ▪ Incentivos a la contratación temporal e indefinida de desempleados en riesgo de exclusión social ▪ Incentivar la contratación indefinida de trabajadores con discapacidad | 263.250 225.000 |
| MADRID | <ul style="list-style-type: none"> ▪ Ayuda a Agrupaciones de Desarrollo para la realización de cuatro proyectos enmarcados en la Iniciativa Comunitaria Equal. ▪ Ayudas a la contratación estable de personal de apoyo en Centros Especiales de Empleo. ▪ Ayudas a empresas de promoción e inserción laboral de personas en situación de exclusión social. | 1.324.189 484.000 484.000 |
| MURCIA | | |
| NAVARRA | <ul style="list-style-type: none"> ▪ Formación e inserción de inmigrantes ▪ Formación de colectivos de difícil inserción: discapacitados, drogadictos en rehabilitación y reclusos | 715.200 145.000 |
| PAÍS VASCO | <ul style="list-style-type: none"> ▪ Ayudas a la contratación de colectivos desfavorecidos, (extoxicómanos, exreclusos y personas con discapacidad). | 300.000 |
| LA RIOJA | <ul style="list-style-type: none"> ▪ Ayudas a la contratación indefinida de trabajadores desempleados y conversión de contratos temporales en indefinidos. ▪ Ayudas a la contratación estable, mínimo de un año, de trabajadores desempleados en riesgo de exclusión social. | 72.000 85.511 |
| CEUTA | | |
| MELILLA | | |

| | 8. Hacer que trabajar resulte rentable por medio de incentivos que hagan atractivo el empleo. | | |
|----------------------|---|---------|---------|
| ANDALUCIA | | | |
| ARAGÓN | <ul style="list-style-type: none"> ▪ Consolidación de proyectos: subvenciones de costes de seguridad social el primer año a ciertos promotores de autoempleo | 100.000 | 100.000 |
| ASTURIAS | | | |
| ILLES BALEARES | | | |
| CANARIAS | | | |
| CANTABRIA | | | |
| CASTILLA LA MANCHA | | | |
| CASTILLA Y LEÓN | | | |
| CATALUÑA | | | |
| COMUNIDAD VALENCIANA | | | |
| EXTREMADURA | | | |
| GALICIA | | | |
| MADRID | | | |
| MURCIA | | | |
| NAVARRA | | | |
| PAÍS VASCO | | | |
| LA RIOJA | | | |
| CEUTA | | | |
| MELILLA | | | |

| CC.AA. | DIRECTRICES Y MEDIDAS | BENEFICIARIOS ESTIMADOS | PRESUPUESTO |
|----------------------|--|-------------------------|-------------|
| | 9. Regularizar el trabajo no declarado | | |
| ANDALUCIA | | | |
| ARAGÓN | | | |
| ASTURIAS | | | |
| ILLES BALEARES | | | |
| CANARIAS | | | |
| CANTABRIA | | | |
| CASTILLA LA MANCHA | | | |
| CASTILLA Y LEÓN | | | |
| CATALUÑA | | | |
| COMUNIDAD VALENCIANA | | | |
| EXTREMADURA | | | |
| GALICIA | | | |
| MADRID | | | |
| MURCIA | <ul style="list-style-type: none"> ▪ Campaña contra la economía sumergida, diseñada con los interlocutores sociales . | 15.000 | 15.000 |
| NAVARRA | | | |
| PAÍS VASCO | | | |
| LA RIOJA | | | |
| CEUTA | | | |
| MELILLA | | | |

| CC.AA. | DIRECTRICES Y MEDIDAS | PRESUPUESTO |
|----------------------|---|---------------------------------|
| | 10. Hacer frente a las disparidades regionales en materia de empleo | |
| ANDALUCIA | | |
| ARAGÓN | <ul style="list-style-type: none"> ▪ Ayudas a la inversión para desempleados que se constituyen en trabajadores autónomos en zonas rurales y a iniciativas de autoempleo en nuevos yacimientos de empleo. ▪ Ayudas a trabajadores autónomos que contraten por primera vez a un trabajador de carácter indefinido en zonas rurales. ▪ Programa destinado a mejorar la cualificación de trabajadores y desempleados en zonas rurales | 300.000 200.000 3.298.839 |
| ASTURIAS | | |
| ILLES BALEARES | | |
| CANARIAS | | |
| CANTABRIA | | |
| CASTILLA LA MANCHA | | |
| CASTILLA Y LEÓN | | |
| CATALUÑA | <ul style="list-style-type: none"> ▪ Apoyo a las iniciativas locales que contribuyan a la generación de empleo | 28.912.940 |
| COMUNIDAD VALENCIANA | <ul style="list-style-type: none"> ▪ Formación de Agentes de Empleo y Desarrollo Local. ▪ Fomentar los Pactos Territoriales a favor del empleo. | 100.000 1.387.000 |
| EXTREMADURA | | |
| GALICIA | <ul style="list-style-type: none"> ▪ Iniciativas locales de empleo ▪ Iniciativas de empleo rural | 958.512 |
| MADRID | | |
| MURCIA | Ayudas a los trabajadores, a las empresas y a las organizaciones de economía social. | 6.438.000 |
| NAVARRA | | |
| PAÍS VASCO | | |
| LA RIOJA | <ul style="list-style-type: none"> ▪ Red de Agentes de Empleo y Desarrollo Local. ▪ Ayudas para el inicio de la actividad empresarial de la Iniciativa Local de Empleo. | 205.555 6.000 |
| CEUTA | | |
| MELILLA | | |

| |
|---|
| DIRECTRICES Y MEDIDAS |
| Participación y Gestión |
| Todas las Comunidades Autónomas, disponen de un sistema y órganos de participación y dialogo con los interlocutores sociales y otros agentes territoriales. |

ANEXO V

INFORMACIÓN NUMÉRICA ADICIONAL

INDICADORES BÁSICOS DE RESULTADOS

| | 1999 | 2000 | 2001 | 2002 | 2003 | 2003 | | 2004 | | FUENTE |
|---|------|------|------|------|------|-----------|----------|---------|----------|-------------------------------|
| | | | | | | III Trim. | IV Trim. | I Trim. | II Trim. | |
| INDICADORES DE EMPLEO | | | | | | | | | | |
| I.1 Tasa de crecimiento del empleo | 5,8 | 5,5 | 3,7 | 2,3 | 2,6 | 2,8 | 3,0 | 2,6 | 2,3 | INE, EPA |
| I.2. Tasa de empleo (15 a 64 años). | 54,4 | 56,9 | 58,5 | 59,4 | 59,6 | 60,1 | 60,2 | 60,1 | 61,1 | Empleo en Europa 2003, INEEPA |
| Varones | 69,8 | 71,9 | 73,4 | 74,0 | 73,1 | 73,7 | 73,4 | 73,0 | 74,0 | |
| Mujeres | 38,9 | 41,9 | 43,4 | 44,8 | 45,9 | 46,4 | 46,9 | 47,0 | 47,7 | |
| I.3. Tasa de empleo (15 a 24 años). | 32,0 | 34,7 | 36,1 | 36,3 | 33,2 | 34,9 | 33,3 | 33,1 | 33,7 | Empleo en Europa 2003, INEEPA |
| Varones | 37,7 | 39,9 | 42,3 | 42,8 | 38,5 | 40,5 | 38,9 | 38,5 | 38,9 | |
| Mujeres | 26,0 | 29,2 | 29,5 | 29,5 | 27,7 | 29,0 | 27,5 | 27,5 | 28,2 | |
| I.4. Tasa de empleo (25 a 54 años). | 66,0 | 68,2 | 69,3 | 70,2 | 71,3 | 71,5 | 71,9 | 71,7 | 72,4 | INE, EPA |
| Varones | 84,1 | 85,4 | 85,9 | 86,0 | 86,1 | 86,3 | 86,0 | 85,6 | 86,2 | |
| Mujeres | 47,7 | 50,8 | 52,5 | 54,1 | 56,3 | 56,6 | 57,6 | 57,6 | 58,4 | |
| I.5. Tasa de empleo (55 a 64 años). | 35,0 | 36,9 | 39,1 | 39,8 | 40,8 | 40,6 | 41,3 | 41,4 | 41,1 | INE, EPA |
| Varones | 52,3 | 55,0 | 57,9 | 58,4 | 59,4 | 59,0 | 59,6 | 59,3 | 58,8 | |
| Mujeres | 18,9 | 20,0 | 21,4 | 22,3 | 23,4 | 23,4 | 24,0 | 24,6 | 24,5 | |
| I.6. Tasa de empleo (20 a 64 años). | 57,9 | 60,3 | 61,8 | 62,7 | 63,9 | 64,2 | 64,4 | 64,3 | 64,9 | INE, EPA |
| Varones | 74,6 | 76,4 | 77,6 | 78,0 | 78,4 | 78,7 | 78,4 | 78,2 | 78,6 | |
| Mujeres | 41,3 | 44,3 | 45,9 | 47,3 | 49,2 | 49,6 | 50,2 | 50,3 | 51,0 | |
| I.7. Tasa de empleo equivalente en jornada completa (15 a 64 años) | 51,4 | 53,8 | 55,3 | 56,2 | — | — | — | — | — | Empleo en Europa 2003 |
| Varones | 68,5 | 70,4 | 71,8 | 72,2 | — | — | — | — | — | |
| Mujeres | 34,5 | 37,4 | 38,8 | 40,1 | — | — | — | — | — | |
| INDICADORES DE PARO | | | | | | | | | | |
| I.8. Tasa de paro (15 y más años) | 15,5 | 13,8 | 10,4 | 11,1 | 11,1 | 11,2 | 11,2 | 11,4 | 10,9 | INE, EPA |
| Varones | 10,8 | 9,5 | 7,3 | 7,7 | 7,9 | 8,1 | 8,2 | 8,4 | 8,0 | |
| Mujeres | 22,8 | 20,4 | 15,1 | 16,3 | 15,8 | 15,6 | 15,6 | 15,7 | 15,2 | |
| I.9. Ratio de paro juvenil (en % de la población de 15 a 24 años) | 13,1 | 11,7 | 9,4 | 10,0 | 9,5 | 10,0 | 9,9 | 9,9 | 9,7 | INE, EPA |
| Varones | 11,2 | 9,8 | 8,1 | 8,7 | 9,0 | 9,6 | 9,4 | 9,4 | 9,2 | |
| Mujeres | 15,1 | 13,8 | 10,8 | 11,3 | 10,1 | 10,5 | 10,5 | 10,4 | 10,3 | |
| I.10. Tasa PLD | 7,7 | 6,5 | 4,2 | 4,1 | 4,1 | 4,1 | 4,2 | 4,1 | 4,0 | INE, EPA |
| Varones | 4,8 | 3,8 | 2,5 | 2,5 | 2,5 | 2,6 | 2,6 | 2,7 | 2,4 | |
| Mujeres | 12,4 | 10,5 | 6,9 | 6,6 | 6,4 | 6,4 | 6,5 | 6,3 | 6,1 | |
| Jóvenes | 10,7 | 8,7 | 6,2 | 5,5 | 5,9 | 6,2 | 6,4 | 5,9 | 5,9 | |
| Adultos | 7,2 | 6,1 | 3,9 | 3,9 | 3,9 | 3,8 | 3,9 | 3,9 | 3,7 | |
| I.11. % PLD/Paro Total | 50,0 | 46,8 | 40,5 | 37,0 | 36,9 | 36,9 | 37,1 | 36,3 | 36,2 | INE, EPA |
| Varones | 44,1 | 40,1 | 33,8 | 32,0 | 31,7 | 31,6 | 31,4 | 31,6 | 30,6 | |
| Mujeres | 54,3 | 51,6 | 45,6 | 40,6 | 40,8 | 41,0 | 41,5 | 39,8 | 40,5 | |

| <i>INDICADORES ECONÓMICOS LIGADOS AL EMPLEO (*)</i> | | | | | | | | | | |
|--|------|------|------|------|------|------|------|------|------|------------|
| L12. Tasa de crecimiento del empleo (**) | 3,7 | 3,7 | 2,5 | 1,7 | 1,8 | 2,0 | 2,1 | 2,1 | 2,0 | INE CNE |
| L13. Tasa real de crecimiento del PIB | 4,2 | 4,4 | 2,8 | 2,2 | 2,5 | 2,6 | 2,8 | 2,7 | 2,6 | INE CNE |
| L14. Tasa de crecimiento de la productividad aparente del trabajo (***) | 0,5 | 0,7 | 0,3 | 0,6 | 0,7 | 0,6 | 0,8 | 0,6 | 0,6 | INE CNE |
| L15. Tasa de crecimiento del CLU nominal | 2,2 | 2,7 | 3,5 | 3,7 | 3,5 | 3,3 | 3,2 | 3,3 | 3,2 | INE CNE |
| L16. Tasa de crecimiento del CLU real | -0,5 | -0,7 | -0,6 | -0,8 | -0,5 | -0,4 | -0,6 | -0,3 | -0,4 | INE CNE |

(*) Cifras expresadas en medias anuales

(**) Puestos de trabajo equivalentes a tiempo completo

(***) Se refiere a la relación Tasa real crecimiento PIB/Tasa de crecimiento del empleo equivalente a tiempo completo de la Contabilidad Nacional

NOTA.-Este Informe se ha actualizado con los datos de la Comisión de la UE, que figurarán en el "Informe Conjunto de Empleo 2003/2004". En cuanto a los datos de la Encuesta de Población Activa que figuran en el informe, se corresponden con las series históricas revisadas por el INE según la nueva metodología EPA-2002 y son referidos al segundo trimestre de cada año para que sean homogéneos con los analizados por la UE a partir de la Encuesta de Fuerzas de Trabajo.

ANEXO DIRECTRIZ 1

| OCUPADOS POR SECTORES DE ACTIVIDAD (*) | | | | | | |
|---|----------|---------|------------|-----------|--------------|-----------|
| PERIODO | TOTAL | AGRARIO | NO AGRARIO | | | |
| | | | TOTAL | INDUSTRIA | CONSTRUCCIÓN | SERVICIOS |
| Valores del periodo en miles | | | | | | |
| 1997 | 13.259,5 | 1.070,3 | 12.189,2 | 2.686,7 | 1.300,2 | 8.202,5 |
| 1998 | 13.807,6 | 1.074,4 | 12.733,3 | 2.843,6 | 1.380,1 | 8.509,5 |
| 1999 | 14.568,0 | 1.039,6 | 13.528,4 | 2.944,0 | 1.567,4 | 9.016,9 |
| 2000 | 15.369,7 | 1.012,1 | 14.357,6 | 3.073,3 | 1.715,7 | 9.568,5 |
| 2001 | 15.945,6 | 1.019,1 | 14.926,4 | 3.167,6 | 1.850,2 | 9.908,6 |
| 2002 | 16.257,6 | 961,3 | 15.296,3 | 3.153,8 | 1.913,2 | 10.229,3 |
| 2003 | 16.694,6 | 942,1 | 15.752,5 | 3.123,5 | 1.984,6 | 10.644,5 |
| Variaciones con respecto a igual periodo del año anterior en miles | | | | | | |
| 1997 | 424,5 | -4,0 | 428,4 | 97,0 | 72,6 | 258,8 |
| 1998 | 548,1 | 4,1 | 544,0 | 157,0 | 80,0 | 307,0 |
| 1999 | 760,4 | -34,7 | 795,1 | 100,4 | 187,2 | 507,4 |
| 2000 | 801,7 | -27,5 | 829,2 | 129,3 | 148,4 | 551,6 |
| 2001 | 575,8 | 7,0 | 568,8 | 94,2 | 134,5 | 340,1 |
| 2002 | 312,0 | -57,9 | 369,9 | -13,8 | 63,0 | 320,7 |
| 2003 | 437,0 | -19,2 | 456,1 | -30,3 | 71,4 | 415,1 |
| Variaciones con respecto a igual periodo del año anterior en porcentaje | | | | | | |
| 1997 | 3,3 | -0,4 | 3,6 | 3,7 | 5,9 | 3,3 |
| 1998 | 4,1 | 0,4 | 4,5 | 5,8 | 6,1 | 3,7 |
| 1999 | 5,5 | -3,2 | 6,2 | 3,5 | 13,6 | 6,0 |
| 2000 | 5,5 | -2,6 | 6,1 | 4,4 | 9,5 | 6,1 |
| 2001 | 3,7 | 0,7 | 4,0 | 3,1 | 7,8 | 3,6 |
| 2002 | 2,0 | -5,7 | 2,5 | -0,4 | 3,4 | 3,2 |
| 2003 | 2,7 | -2,0 | 3,0 | -1,0 | 3,7 | 4,1 |

(*) Los datos se corresponden con las series históricas revisadas según la nueva metodología EPA-2002

FUENTE: INE, EPA

ANEXO DIRECTRIZ 1

GASTO EN POLÍTICAS ACTIVAS DE MERCADO DE TRABAJO EN LAS ADMINISTRACIONES LOCALES

| GASTO PROPIO TOTAL POR LÍNEAS DE POLÍTICAS ACTIVAS | | |
|--|--------------------|--------------------|
| Líneas | 2002 | 2003 |
| Línea 1: Gestión | 123.596.651 | 127.683.057 |
| Línea 2: Formación Ocupacional | 27.957.621 | 41.532.164 |
| Línea 3: Jóvenes | 61.521.786 | 57.198.392 |
| Línea 4: Ayuda a la contratación | 136.725.518 | 148.387.488 |
| Línea 5: Discapacitados | 9.386.929 | 12.427.770 |
| Línea 6: Otras | 70.614.740 | 77.559.332 |
| TOTALES | 429.803.245 | 464.788.203 |

Datos en Euros.

| ESTRUCTURA DEL GASTO PROPIO POR LÍNEAS | | |
|--|---------------|---------------|
| Líneas | 2002 | 2003 |
| Línea 1: Gestión | 28,2% | 27,5% |
| Línea 2: Formación Ocupacional | 6,5% | 8,9% |
| Línea 3: Jóvenes | 14,3% | 12,3% |
| Línea 4: Ayuda a la contratación | 31,8% | 31,9% |
| Línea 5: Discapacitados | 2,2% | 2,7% |
| Línea 6: Otras | 16,4% | 16,7% |
| TOTALES | 100,0% | 100,0% |

Datos en Euros.

NOTAS:

Las entidades se subdividen por tramos de población. Los municipios mayores de 50.000 habitantes incluyen todas las capitales de provincia, aunque no lleguen a esa cifra poblacional.

Las Diputaciones incluyen los Cabildos y "Consells" Insulares.

Las líneas de actuación son las siguientes (siguiendo el esquema estadístico de la OCDE):

Línea Número 1: Administración y servicios públicos de empleo (gastos de gestión). Se incluyen en ella los gastos directos de personal de las Administraciones Locales, tanto para políticas de empleo como para formación profesional.

Línea Número 2: Formación Profesional Ocupacional. Incluye los gastos de formación tanto para desempleados como para ocupados.

Línea Número 3: Medidas a favor de los jóvenes. Incluye los gastos en Escuelas Taller y Casas de Oficios y asimismo subvenciones a la contratación.

Línea Número 4: Medidas de ayuda a la contratación. Incluye los gastos de subvención a la contratación, ayudas al autoempleo, subvenciones al empleo en sector público (Convenio INEM/CC.LL) y talleres de empleo.

Línea Número 5: Medidas a favor de los discapacitados. Incluye los gastos de acciones de formación y fomento al empleo.

Línea Número 6: Otras. Incluye el resto de programas, y mayoritariamente aquellos programas específicos de cofinanciación con alguna iniciativa o programa europeo.

ANEXO DIRECTRIZ 1

ACCIONES DE INSERCIÓN DISTINTAS REALIZADAS EN 2003, SEGÚN DURACIÓN DEL DESEMPLEO Y EDAD DEL PERCEPTOR

| | TOTAL | < 25 años, menos de 6 meses en paro | > 25 años, menos de 12 meses en paro | Parados de mayor duración |
|--|------------------|-------------------------------------|--------------------------------------|---------------------------|
| MEJORA DE LA CAPACIDAD DE INSERCIÓN PROFESIONAL | | | | |
| Formación Ocupacional | 432.755 | 112.371 | 216.308 | 104.076 |
| Programas de formación-empleo | 70.347 | 27.413 | 18.879 | 24.055 |
| Empleo de Interés Social | 220.627 | 22.214 | 163.571 | 34.842 |
| Empleo Discapacitados | 37.272 | 1.655 | 15.966 | 19.651 |
| Orientación para el Empleo y Asesoramiento para Autoempleo | 1.091.204 | 226.116 | 623.933 | 241.155 |
| FOMENTO DE EMPLEO | | | | |
| Apoyo Autoempleo | 34.704 | 2.525 | 20.595 | 11.584 |
| Técnicos para Desarrollo Local | 4.473 | 74 | 1.699 | 2.700 |
| Subvenciones a la Contratación | 51.011 | 3.719 | 18.877 | 28.415 |
| TOTAL | 1.942.393 | 396.087 | 1.079.828 | 466.478 |

Algunas personas han participado en varias acciones, por lo que el número de participantes es 1.410.719. Además de estas acciones, un total de 631.292 desempleados se han incorporado al mercado de trabajo mediante un contrato que recibió financiación pública (bonificaciones o subvenciones estatales, en el primer caso, y estatales y de Comunidades Autónomas, en el segundo).

ANEXO DIRECTRIZ 1

COSTE DE LAS ACCIONES EN 2003

| ACCIONES | TOTAL (Euros) | INEM | COMUNIDADES AUTONOMAS |
|--|-------------------------|-------------------------|-----------------------|
| <i>MEJORA DE LA CAPACIDAD DE INSERCIÓN PROFESIONAL</i> | | | |
| Formación Ocupacional | 761.215.245,31 | 580.164.280,00 | 181.050.965,31 |
| Programas de formación-empleo | 513.184.045,25 | 446.743.104,74 | 66.440.940,51 |
| Empleo de Interés Social | 519.497.421,98 | 473.356.044,68 | 46.141.377,30 |
| Empleo Discapacitados | 172.685.402,87 | 159.934.921,14 | 12.750.481,73 |
| Orientación para el Empleo y Asesoramiento para Autoempleo | 114.847.179,74 | 73.907.346,48 | 40.939.833,26 |
| FOMENTO DE EMPLEO | | | |
| Apoyo Autoempleo | 138.402.184,17 | 83.639,079,21 | 54.763.104,96 |
| Técnicos para Desarrollo Local | 97.967.350,09 | 96.910.803,09 | 1.056.547,00 |
| Subvenciones a la Contratación | 262.638.173,02 | 87.580.510,24 | 175.057.662,78 |
| TOTAL | 2.580.437.002,43 | 2.002.236.089,58 | 578.200.912,85 |

ANEXO DIRECTRIZ 2

DATOS DEL SISTEMA RED*

| DATOS DE COTIZACIÓN | PERÍODO DE PRESENTACIÓN | |
|---|-------------------------|-------------------|
| | DICIEMBRE 2003 | ABRIL 2004** |
| Nº DE CCC TRAMITADOS | 1.232.435 | 1.321.839 |
| Nº DE TRABAJADORES TRAMITADOS | 13.656.192 | 13.976.040 |
| PORCENTAJE OBJETIVO DICIEMBRE | 94,00% | MIN 96% - MAX 97% |
| PORCENTAJE DE CUMPLIMIENTO | 94,90% | 95,20% |
| DATOS DE AFILIACIÓN (ALTAS, BAJAS Y VARIACIONES) | | |
| TOTAL DE MOVIMIENTOS TRAMITADOS POR LA TGSS | 2.961.599 | 3.296.776 |
| Nº DE MOVIMIENTOS TRAMITADOS POR SISTEMA RED | 2.757.760 | 3.066.697 |
| PORCENTAJE OBJETIVO DICIEMBRE | 94,00% | MIN 96% - MAX 97% |
| PORCENTAJE DE CUMPLIMIENTO | 93,12% | 93,02% |

| REGIMEN ESPECIAL AGRARIO | PERÍODO DE PRESENTACIÓN |
|--|-------------------------|
| DATOS DE COTIZACIÓN | DICIEMBRE 2003 |
| Nº DE CCC TRAMITADOS | 39.229 |
| Nº DE TRABAJADORES TRAMITADOS | 278.400 |
| DATOS DE AFILIACIÓN (ALTAS, BAJAS Y VARIACIONES) | |
| TOTAL DE MOVIMIENTOS TRAMITADOS POR LA TGSS | 649.805 |
| Nº DE MOVIMIENTOS TRAMITADOS POR SISTEMA RED | 297.428 |

ANEXO DIRECTRIZ 2

ESPECIALIDADES FORMATIVAS IMPARTIDAS RELACIONADAS CON LA GESTIÓN DE EMPRESAS.

PLAN FIP AÑO 2003.

| Especialidades formativas | TOTAL PARTICIPANTES |
|---|----------------------------|
| Experto en Gestión de Salarios y Seguros Sociales | 4.843 |
| Financiación de empresas | 1.230 |
| Gestor Comercial de Servicios Financieros | 607 |
| Empleado de Gestión Financiera de Empresas | 1.571 |
| Creación y Gestión Empresas-Autoempleo | 95 |
| Creación y Gestión de Empresas | 16 |
| Experto en Gestión Empresarial | 60 |
| Gestión de Solvencia y Financiación de Empresas | 489 |
| Fomento del Espíritu Empresarial | 183 |
| Gestión básica de Sociedades Laborales | 187 |
| Gerente de Empresas de Economía Social | 1.253 |
| TOTAL | 10.534 |

ANEXO A DIRECTRIZ 3

PLANIFICACION DE CAMPAÑAS DE INSPECCIÓN DE TRABAJO
Y SEGURIDAD SOCIAL - EJERCICIO 2004MATERIA: Control Fraude en la Contratación

| CONDUCTA OBJETO DE CONTROL | FINALIDAD | OBJETIVO | DURACIÓN |
|--|--|-----------------|----------|
| Contratación Sucesiva Temporal entre 3 y 7 contratos | Evitar Contratación Temporal Fraudulenta, que encubra relaciones indefinidas | 792 empresas | Año 2004 |
| Contratación Sucesiva Temporal entre 3 y 7 contratos, solo Construcción | Evitar Contratación Temporal Fraudulenta, que encubra relaciones indefinidas | 240 empresas | Año 2004 |
| Contratación Eventual con más de una prórroga | Evitar Contratación Temporal Fraudulenta, que encubra relaciones indefinidas | 356 empresas | Año 2004 |
| Contratación Eventual de duración superior a 6 meses sin acogerse a Convenio Colectivo | Evitar Contratación Temporal Fraudulenta, que encubra relaciones indefinidas | 455 empresas | Año 2004 |
| Contratación Eventual con más de 2 contratos eventuales | Evitar Contratación Temporal Fraudulenta, que encubra relaciones indefinidas | 690 empresas | Año 2004 |

ANEXO DIRECTRIZ 4

CONTRATOS PARA LA FORMACIÓN DE DESEMPLEADOS (CONTRATOS PARA LA FORMACIÓN)

| AÑO 2003 | | AÑO 2004 | |
|--------------------|-----------|--------------------|-----------|
| IMPORTE (EUROS) | CONTRATOS | IMPORTE (EUROS) | CONTRATOS |
| 20.218.100 | 60.160 | 20.622.400 | 61.363 |

ANEXO DIRECTRIZ 6

ACCIONES DE INSERCIÓN REALIZADAS A MUJERES EN 2003, SEGÚN DURACIÓN DEL DESEMPLEO Y EDAD

| <i>TOTAL NACIONAL</i> | TOTAL | < 25 AÑOS - 6 MESES | > 25 AÑOS - 12 MESES | PARADAS DE LARGA DURACIÓN |
|--|------------------|------------------------|-------------------------|------------------------------|
| MEJORA DE LA CAPACIDAD DE INSERCIÓN PROFESIONAL | | | | |
| Formación Ocupacional | 258.366 | 60.761 | 132.412 | 65.193 |
| Programas de formación-empleo | 33.543 | 9.214 | 11.963 | 12.366 |
| Empleo de Interés Social | 120.687 | 10.583 | 86.805 | 23.299 |
| Empleo Discapacitados | 14.068 | 634 | 5.921 | 7.513 |
| Orientación para el Empleo y Asesoramiento para Autoempleo | 693.683 | 131.830 | 391.691 | 170.162 |
| FOMENTO DE EMPLEO | | | | |
| Apoyo Autoempleo | 16.008 | 1.143 | 9.457 | 5.408 |
| Técnicos para Desarrollo Local | 2.744 | 51 | 1.075 | 1.618 |
| Subvención a la Contratación | 22.093 | 1.620 | 8.143 | 12.330 |
| TOTAL | 1.161.192 | 215.836 | 647.467 | 297.889 |

ANEXO DIRECTRIZ 8

EVOLUCIÓN DE LOS CONTRATOS CON BONIFICACIÓN

| AÑO | CONTRATOS |
|------|-----------|
| 1998 | 872.741 |
| 1999 | 1.431.548 |
| 2000 | 1.637.416 |
| 2001 | 1.478.629 |
| 2002 | 1.320.592 |
| 2003 | 1.317.459 |

ANEXO DIRECTRIZ 10

INCENTIVOS REGIONALES AÑO 2003

| COMUNIDADES | PAGOS | INVERSION GENERADA | EMPLEO A CREAR | EMPLEO A MANTENER |
|--------------------|-----------------------|-------------------------|-------------------|----------------------|
| ANDALUCÍA | 46.204.618,90 | 360.247.953,92 | 1.677 | 8.736 |
| ARAGÓN | 5.271.772,37 | 38.309.262,15 | 270 | 1.170 |
| ASTURIAS | 21.883.032,58 | 108.259.725,95 | 1.037 | 4.231 |
| CANARIAS | 26.082.875,42 | 172.071.845,25 | 1.622 | 4.754 |
| CANTABRIA | 7.349.810,66 | 50.369.890,38 | 186 | 1.193 |
| CASTILLA-LEÓN | 49.343.230,50 | 386.114.061,51 | 1.277 | 15.009 |
| CASTILLA-LA MANCHA | 10.143.387,17 | 89.211.795,71 | 211 | 1.823 |
| CEUTA | 594.303,82 | 2.107.077,18 | 3 | 54 |
| ESTREMADURA | 13.526.173,56 | 82.036.645,51 | 374 | 907 |
| GALICIA | 26.429.635,56 | 144.542.588,23 | 1.110 | 6.158 |
| MURCIA | 24.667.632,68 | 98.574.275,53 | 545 | 1.538 |
| VALENCIA | 37.017.667,81 | 462.300.452,44 | 2.570 | 5.897 |
| TOTAL | 268.514.141,03 | 1.994.145.573,76 | 10.882 | 51.470 |

Fuente: Ministerio de Economía

ANEXO DIRECTRIZ 10

HACER FRENTE A LAS DISPARIDADES REGIONALES EN MATERIA DE EMPLEO

| | 1997 | 1998 | 1999 | 2000 | 2001 | 2002 | 2003 |
|---|---------|---------|---------|---------|---------|---------|---------|
| Disparidades regionales en empleo y desempleo a nivel NUTS 2 ó NUTS 3 (*) | | | | | | | |
| ✓ Coeficiente de variación regional de la tasa de empleo (16 y más años) | 0,10706 | 0,10453 | 0,10251 | 0,10477 | 0,09690 | 0,09291 | 0,08536 |
| ✓ Coeficiente de variación regional de la tasa de paro | 0,27196 | 0,29237 | 0,36884 | 0,44207 | 0,38218 | 0,35901 | 0,29414 |

(*) Coeficiente de variación regional=Desviación Estándar/Tasa de empleo nacional ó Tasa de paro nacional. Este indicador trata de medir las desviaciones regionales respecto a la media nacional en relación con la tasa de empleo y la tasa de paro. Cuanto más próximo sea su valor a "0" significaría la existencia de una menor desviación regional respecto a la media, indicando un mayor equilibrio territorial y viceversa, cuanto más se aproxime a "1" significaría la existencia de una mayor desviación regional respecto a la media, indicando un mayor desequilibrio territorial.

Fuente: INE, EPA.

ANEXO VI
TEXTO DE LAS DIRECTRICES Y
RECOMENDACIONES PARA
2004

DECISIÓN DEL CONSEJO RELATIVA A LAS DIRECTRICES PARA LAS POLÍTICAS DE EMPLEO DE LOS ESTADOS MIEMBROS

Visto el Tratado constitutivo de la Comunidad Europea, y, en particular, el apartado 2 de su art. 128,

Considerando lo siguiente:

- (1) De conformidad con el artículo 2 del Tratado de la Unión Europea, uno de los objetivos de la Unión será promover el progreso económico y social y un alto nivel de empleo. El artículo 125 del Tratado constitutivo de la Comunidad Europea establece que los Estados miembros y la Comunidad se esforzarán por desarrollar una estrategia coordinada para el empleo, en particular para potenciar una mano de obra cualificada, formada y adaptable y mercados laborales con capacidad de respuesta al cambio económico.
- (2) A raíz de la reunión extraordinaria sobre empleo del Consejo Europeo, celebrada los días 20 y 21 de noviembre de 1997 en Luxemburgo, la Resolución del Consejo, de 15 de diciembre de 1997, sobre las Directrices para el empleo en 1998 (5) puso en marcha un proceso caracterizado por una gran notoriedad, un firme empeño político y una amplia aceptación de todas las partes interesadas.
- (3) En el Consejo Europeo de Lisboa, celebrado los días 23 y 24 de marzo de 2000, se estableció un nuevo objetivo estratégico para la Unión Europea: convertirse en la economía basada en el conocimiento más competitiva y dinámica del mundo, capaz de crecer económicamente de manera sostenible con más y mejores empleos y con mayor cohesión social. A tal fin, el Consejo acordó para 2010 objetivos globales en materia de empleo, y objetivos concretos en lo relativo al empleo femenino, que fueron completados en el Consejo Europeo de Estocolmo de los días 23 y 24 de marzo de 2001 con objetivos intermedios para enero de 2005 y con un nuevo objetivo para 2010, para reflejar el desafío demográfico, en relación con la tasa media de empleo de los hombres y las mujeres de más edad.
- (4) El Consejo Europeo de Niza, celebrado los días 7, 8 y 9 de diciembre de 2000, aprobó la Agenda Social Europea, en la que se establece que el retorno al pleno empleo requiere políticas ambiciosas a fin de incrementar las tasas de actividad, disminuir los desequilibrios regionales, reducir las desigualdades y mejorar la calidad del empleo.
- (5) El Consejo Europeo de Barcelona, celebrado los días 15 y 16 de marzo de 2002, exhortó a la consolidación de la estrategia europea de empleo a través de un proceso reforzado, simplificado y mejor gestionado, con un calendario que vaya hasta 2010 y que incorpore los objetivos y las metas de la estrategia de Lisboa. Además, apeló a una mayor racionalización de los procesos de coordinación de las políticas, con calendarios sincronizados para la adopción de las Orientaciones generales de política económica y de las Directrices de empleo.
- (6) El Consejo Europeo de Bruselas, celebrado los días 20 y 21 de marzo de 2003, confirmó que la estrategia de empleo desempeña el papel director en la aplicación de los objetivos de la estrategia de Lisboa sobre empleo y mercado de trabajo y que deberían ser coherentes con las Orientaciones generales de política económica y con la Estrategia de empleo, que ofrecen a la Comunidad un instrumento general de coordinación integral de las políticas económicas. El mismo Consejo Europeo pidió que las Directrices constituyan una serie limitada, y que estén encaminadas a la consecución de resultados, permitiendo así a los Estados miembros elaborar la combinación adecuada de medidas. Además deberían respaldarse mediante objetivos apropiados. En 2003 se ofrece una especial oportunidad de utilizar instrumentos esenciales de coordinación de las políticas racionalizados –las Orientaciones generales de política

económica, las Directrices para el empleo y la Estrategia para el mercado interior– y darles una nueva perspectiva trienal.

- (7) La Estrategia de empleo ha sido objeto de una evaluación exhaustiva, que incluyó una minuciosa revisión a medio plazo, finalizada en 2000, y una evaluación de gran calado, terminada en 2002, de la experiencia acumulada a lo largo de los primeros cinco años. Esta evaluación ha puesto de relieve la necesidad de seguir abordando las debilidades estructurales subsistentes y de hacer frente a los nuevos desafíos que se plantearán en la Unión Europea después de la ampliación.
- (8) Para llevar a buen término la agenda de Lisboa es preciso que las políticas de empleo de los Estados miembros promuevan, de manera equilibrada, tres objetivos que se complementan y sostienen mutuamente: el pleno empleo, la calidad y la productividad del trabajo, y la cohesión y la inclusión sociales. La consecución de estos objetivos requiere otras reformas estructurales centradas en diez prioridades clave relacionadas entre sí. Además, se debe prestar especial atención a la coherente gobernanza del proceso. Las reformas políticas requieren que a la hora de ejecutar todas las acciones se siga un enfoque de integración de la dimensión de igualdad entre hombres y mujeres.
- (9) El 6 de diciembre de 2001, el Consejo adoptó una serie de indicadores para medir diez dimensiones de la inversión en calidad del empleo y pidió que se utilizaran en la supervisión de las Directrices y las Recomendaciones de empleo europeas.
- (10) Las políticas activas y preventivas deberían ser efectivas y contribuir a los objetivos de pleno empleo e inclusión social garantizando a los desempleados y las personas inactivas la posibilidad de competir y de integrarse en el mercado de trabajo. Estas políticas deberían contar con el apoyo de unas instituciones del mercado laboral modernas.
- (11) Los Estados miembros promoverán la creación de más y mejores puestos de trabajo fomentando el espíritu de empresa y la innovación en un entorno empresarial favorable. Los Estados miembros se han comprometido a aplicar la Carta europea de la pequeña empresa y están inmersos en un proceso de evaluación comparativa de la política de empresa.
- (12) Alcanzar un justo equilibrio entre flexibilidad y seguridad contribuirá a potenciar la competitividad de las empresas, aumentar la calidad y la productividad del trabajo y facilitar la adaptación de las empresas y los trabajadores a los cambios económicos. A este respecto, los Consejos Europeos de Barcelona y Bruselas pidieron, en particular, que se revisara la legislación en materia de empleo, respetando el papel de los interlocutores sociales. Sería preciso elevar los niveles de las normas de salud y seguridad en el trabajo, conforme a la nueva estrategia comunitaria para 2002-2006, centrándose especialmente en los sectores de alto riesgo en materia de accidentes de trabajo. El acceso de los trabajadores a la formación constituye un elemento esencial para garantizar el equilibrio entre flexibilidad y seguridad. Debería promoverse la participación de todos los trabajadores, teniendo en cuenta los beneficios que este tipo de inversión genera para los trabajadores, los empresarios y la sociedad en su conjunto. La reestructuración económica plantea un problema para el empleo tanto en los actuales como en los futuros Estados miembros y exige una gestión positiva en la que intervengan todas las partes interesadas, incluidos los interlocutores sociales.
- (13) El Consejo Europeo de Barcelona acogió favorablemente el plan de acción de la Comisión sobre competencia y movilidad. La Resolución del Consejo sobre el mismo tema, de 3 de junio de 2002, invitó a la Comisión, a los Estados miembros y a los interlocutores sociales a emprender las medidas requeridas. Una mejor movilidad profesional y geográfica y una mejor adecuación entre la oferta y la demanda contribuirán a mejorar los resultados en materia de empleo y a reforzar la cohesión social, teniendo en cuenta los aspectos laborales de la inmigración.
- (14) La puesta en práctica de estrategias globales y coherentes de aprendizaje permanente es esencial para lograr el pleno empleo, una mejora de la calidad y la productividad del trabajo, y

una mayor cohesión social. El Consejo Europeo de Barcelona acogió positivamente la Comunicación de la Comisión titulada «Hacer realidad un espacio europeo del aprendizaje permanente», en la que se detallaban los componentes esenciales de las estrategias en este ámbito: trabajo en cooperación, buen conocimiento de la demanda de aprendizaje, adecuada asignación de recursos, fácil acceso a las oportunidades de aprendizaje, creación de una cultura del aprendizaje y búsqueda de la excelencia. El proceso en curso sobre objetivos futuros concretos para los sistemas educativos, que lanzó el Consejo Europeo de Lisboa, desempeña un papel importante en cuanto al desarrollo del capital humano y es preciso sacar el máximo provecho de las sinergias con la estrategia de empleo. Los días 5 y 6 de mayo de 2003, el Consejo adoptó una serie de pruebas tipificadas del promedio del rendimiento europeo de la educación y la formación, varias de la cual son especialmente importantes en el contexto de las políticas de empleo. El Consejo Europeo de Lisboa pidió un aumento sustancial de la inversión per cápita en recursos humanos. Ello requiere suficientes incentivos para empresarios e individuos, y reorientar las finanzas públicas hacia una inversión más eficiente en recursos humanos para todos los tipos de aprendizaje.

- (15) Para hacer frente al reto demográfico, potenciar el crecimiento económico, promover el empleo y asegurar la sostenibilidad de los sistemas de protección social se precisa una oferta de mano de obra adecuada. El Informe conjunto de la Comisión y del Consejo titulado «Aumento de la tasa de población activa y fomento de la prolongación de la vida activa» adoptado por el Consejo el 7 de marzo de 2002, concluye que la consecución de este objetivo requiere la puesta en marcha de estrategias globales a escala nacional que sigan un enfoque basado en el ciclo vital. En estas políticas se debería explotar el potencial de empleo de todas las categorías de personas. El Consejo Europeo de Barcelona acordó que, para 2010, la Unión Europea debería intentar elevar progresivamente en torno a cinco años la edad media efectiva a la que las personas dejan de trabajar en la Unión Europea. En 2001, esta edad se situaba en 59,9 años.
- (16) Para que la Unión Europea pueda alcanzar el pleno empleo, aumentar la calidad del trabajo y promover la inclusión y la cohesión sociales, se deberían eliminar progresivamente las diferencias entre hombres y mujeres en el mercado de trabajo. Para ello es necesario seguir un planteamiento de integración de la dimensión de igualdad entre hombres y mujeres en el conjunto de las políticas y emprender acciones políticas específicas a fin de crear las condiciones que permitan a los hombres y a las mujeres incorporarse o reintegrarse al mercado de trabajo, y permanecer en él. El Consejo Europeo de Barcelona acordó que los Estados miembros deberían, a más tardar en 2010, prestar servicios de guardería al menos al 90 % de los niños de edades comprendidas entre los tres años y la edad de escolarización obligatoria, y al menos al 33 % de los niños de menos de tres años. Deberían abordarse los factores que subyacen a las diferencias existentes entre hombres y mujeres en materia de desempleo y de remuneración, y deberían alcanzarse objetivos concretos fijados para su reducción, sin poner en entredicho el principio de diferenciación salarial en función de la productividad y de la situación del mercado de trabajo.
- (17) La efectiva integración de las personas desfavorecidas en el mercado laboral contribuirá a mejorar la inclusión social, a elevar las tasas de empleo y a mejorar la sostenibilidad de los sistemas de protección social. Las soluciones políticas deben abordar la discriminación, ofrecer planteamientos personalizados adaptados a las necesidades de cada cual y crear oportunidades de empleo adecuadas mediante la adopción de medidas que incentiven la contratación de personal por parte de los empresarios. La Decisión 2001/903/CE del Consejo (1), de 3 de diciembre de 2001, designó 2003 «Año Europeo de las personas con discapacidad». El acceso al mercado de trabajo constituye una prioridad muy importante para las personas con discapacidad (unos 37 millones de personas en la UE), muchas de las cuales tienen la capacidad y el deseo de trabajar.

- (18) A fin de mejorar las perspectivas de cara al pleno empleo y a la cohesión social, debería encontrarse un justo equilibrio entre las rentas del trabajo y los ingresos que se obtienen por desempleo o inactividad, de modo que los ciudadanos se sientan incentivados a incorporarse, reincorporarse y permanecer en el mercado laboral, y se promueva la creación de empleo.
- (19) Se entiende por trabajo no declarado cualquier actividad remunerada que es legal en cuanto a su naturaleza pero que no se declara a las autoridades públicas. Algunos estudios estiman que la economía sumergida representa entre el 7 y el 16 % del PIB de la UE. La regularización de estas actividades permitiría mejorar el entorno empresarial en general, la calidad del trabajo de las personas afectadas, la cohesión social y la sostenibilidad de las finanzas públicas y de los sistemas de protección social. Se debería dar prioridad a la mejora de los conocimientos sobre el volumen de trabajo no declarado en los Estados miembros y en la Unión Europea.
- (20) Las disparidades en materia de empleo y desempleo entre regiones de la Unión Europea siguen siendo importantes y aumentarán después de la ampliación. Deberían abordarse a través de un planteamiento amplio en el que participen los actores a todos los niveles para apoyar la cohesión económica y social, haciendo uso de los Fondos Estructurales.
- (21) La evaluación de los primeros cinco años de aplicación de la estrategia de empleo ha puesto de relieve que una mejor gobernanza constituye un factor esencial para garantizar su eficacia en el futuro. La correcta aplicación de las políticas de empleo requiere una cooperación todos los niveles, la participación de distintos servicios operativos, y la existencia de fuentes financieras adecuadas para apoyar la puesta en práctica de las Directrices de empleo. La responsabilidad en lo relativo a la efectiva aplicación de las Directrices de empleo recae en los Estados miembros, que deberán garantizar el equilibrio de este proceso a escala regional y local. DO L 335 de 19.12.2001, p. 15.
- (22) La efectiva puesta en práctica de las directrices de empleo requiere la participación activa de los interlocutores sociales en todas las etapas del proceso, desde la formulación de las políticas hasta su ejecución. En la Cumbre social de 13 de diciembre de 2001, los interlocutores sociales llamaron la atención sobre la necesidad de desarrollar y mejorar la coordinación de la consulta tripartita. También se decidió organizar una cumbre social tripartita en favor del crecimiento y el empleo antes de cada Consejo Europeo de primavera.
- (23) Además de las Directrices de empleo, los Estados miembros deberían aplicar las Orientaciones generales de política económica y garantizar que su acción sea plenamente coherente con el mantenimiento de unas finanzas públicas saneadas y con la estabilidad macroeconómica.

DECIDE:

Artículo único

Se aprueban las Directrices para las políticas de empleo de los Estados miembros (Directrices de empleo), que figuran en el anexo. Los Estados miembros deberán tenerlas en cuenta en sus respectivas políticas de empleo.

DIRECTRICES DE EMPLEO

Una estrategia europea para el pleno empleo y empleos de mejor calidad para todos

Los Estados miembros gestionarán sus políticas de empleo con vistas a la realización de los objetivos y prioridades de acción, así como a la progresión hacia los objetivos que se especifican a continuación. Se prestará especial atención a la buena gobernanza de estas políticas.

Además de las Directrices de empleo y de las recomendaciones para el empleo asociadas, los Estados miembros deberán aplicar plenamente las Orientaciones generales de política económica y garantizar la coherencia entre ambos instrumentos.

Con arreglo a la agenda de Lisboa, las políticas de empleo de los Estados miembros deberán promover tres objetivos generales e interrelacionados entre sí: el pleno empleo, la calidad y la productividad del trabajo, y la cohesión y la inclusión sociales.

Estos objetivos deberían perseguirse de manera equilibrada, reflejando así la idéntica importancia que revisten para la Unión. Se debería tratar de lograrlos con la participación de todas las partes interesadas. Deberían aprovecharse plenamente las posibles sinergias, a partir de la interacción positiva entre los tres objetivos. La igualdad de oportunidades y la igualdad entre hombres y mujeres son fundamentales para avanzar hacia los tres objetivos.

Un planteamiento de este tipo contribuiría asimismo a reducir el desempleo y la inactividad.

Pleno empleo

Los Estados miembros se esforzarán por conseguir el pleno empleo, adoptando para ello un planteamiento político global que incluya medidas relativas tanto a la oferta como a la demanda, y por elevar las tasas de empleo para alcanzar los objetivos concretos marcados en Lisboa y Estocolmo.

Las políticas deberán tratar de lograr como promedio en la Unión Europea:

- ⇒ una tasa de empleo general del 67 % en 2005 y del 70 % en 2010,
- ⇒ una tasa de empleo femenino del 57 % en 2005 y del 60 % en 2010,
- ⇒ una tasa de empleo de las personas de más edad (55 a 64 años) del 50 % en 2010.

Los objetivos nacionales deberían ser coherentes con los resultados esperados a nivel de la Unión Europea y deberían tener en cuenta las circunstancias específicas a nivel nacional.

Mejorar la calidad y la productividad del trabajo

Este objetivo está estrechamente relacionado con la evolución hacia una economía competitiva y basada en el conocimiento y debería ser perseguido mediante un esfuerzo concertado entre todas las partes interesadas, en particular mediante el diálogo social. La calidad es un concepto pluridimensional que se aplica tanto a las características del puesto de trabajo como, desde una perspectiva más amplia, a las del mercado laboral. Abarca la calidad intrínseca del trabajo, las competencias, el aprendizaje permanente, el desarrollo de la carrera, la igualdad entre hombres y mujeres, la salud y la seguridad en el trabajo, la flexibilidad y la seguridad, la integración y el acceso al mercado de trabajo, el equilibrio entre la vida profesional y la organización del trabajo, el diálogo social y la participación de los trabajadores, la diversidad y la no discriminación, y el rendimiento general del trabajo.

El aumento de las tasas de empleo debe ir acompañado de un alza general de la productividad del trabajo. La calidad del trabajo puede contribuir a aumentar la productividad, por lo que deberían aprovecharse al máximo las sinergias entre ambos elementos. Es éste un desafío específico para el diálogo social.

Reforzar la cohesión y la inclusión sociales

El empleo es un medio clave para la inclusión social. En sinergia con el método abierto de coordinación en el campo de la inclusión social, las políticas de empleo deberían facilitar la participación en el empleo a través de las siguientes medidas: promover el acceso al empleo de calidad para todos los hombres y mujeres capaces de trabajar; luchar contra la discriminación en el mercado de trabajo y evitar la exclusión de personal del mundo del trabajo.

Para promover la cohesión económica y social sería preciso reducir las disparidades regionales por lo que respecta al empleo y al desempleo, abordar los problemas que se plantean en las zonas más desfavorecidas de la Unión Europea en el ámbito del empleo y apoyar positivamente la reestructuración económica y social.

DIRECTRICES ESPECÍFICAS

Al perseguir los tres objetivos generales, los Estados miembros aplicarán políticas que tengan en cuenta las siguientes orientaciones específicas que constituyen prioridades de actuación. A tal efecto, adoptarán, para cada una de las prioridades, un planteamiento de integración de la dimensión de igualdad entre hombres y mujeres.

1. MEDIDAS ACTIVAS Y PREVENTIVAS EN FAVOR DE LOS DESEMPLEADOS Y DE LAS PERSONAS INACTIVAS

Los Estados miembros desarrollarán y aplicarán medidas tanto activas como preventivas en favor de los desempleados y las personas inactivas destinadas a impedir el desempleo de larga duración y fomentar la integración sostenible en el mercado laboral de los desempleados e inactivos. En este sentido, los Estados miembros deberán:

- a) velar por que se identifiquen las necesidades de los solicitantes de empleo, y por que dispongan de servicios de orientación y asesoramiento, de ayuda a la hora de buscar un empleo y de planes de acción personalizados desde una etapa temprana del periodo de desempleo;
- b) basándose en la mencionada identificación, ofrecer a los solicitantes de empleo un acceso a medidas eficientes y efectivas para aumentar su empleabilidad y sus oportunidades de integración, prestando especial atención a las personas con mayores dificultades en el mercado laboral.

Los Estados miembros asegurarán que:

- ⇒ se ofrezca a cada desempleado una nueva oportunidad antes de que alcance seis meses de paro en el caso de los jóvenes, y 12 meses en el caso de los adultos, en forma de formación, reconversión, experiencia profesional, empleo o cualquier otra medida destinada a favorecer la empleabilidad, combinada en su caso con la oportuna ayuda para la búsqueda de empleo,
- ⇒ en 2010 el 25 % de los desempleados de larga duración participe en una medida activa, ya sea de formación, reconversión, prácticas u otra medida que favorezca la empleabilidad, con el objetivo de alcanzar la media de los tres Estados miembros más avanzados,

- c) modernizar y fortalecer las instituciones del mercado de trabajo, en especial los servicios de empleo;

- d) garantizar una evaluación regular de la eficacia y eficiencia de los programas de mercado de trabajo y su correspondiente revisión.

2. CREACIÓN DE PUESTOS DE TRABAJO Y ESPÍRITU DE EMPRESA

Los Estados miembros promoverán la creación de más y mejores puestos de trabajo fomentando el espíritu de empresa, la capacidad de inversión y un entorno empresarial favorable. Se prestará especial atención al potencial de creación de empleo que ofrecen las nuevas empresas, el sector de los servicios y el de la investigación y el desarrollo. Basándose en el proceso de evaluación comparativa de las políticas de empresa y en la aplicación de la Carta europea de la pequeña empresa, las iniciativas políticas se centrarán en lo siguiente:

- ⇒ simplificar y reducir las cargas administrativas y regulatorias para la creación de nuevas empresas y PYME y para la contratación de personal, facilitando el acceso al capital para la creación de nuevas empresas, para las PYME nuevas y existentes y para aquellas que presenten un alto potencial de crecimiento y creación de empleo [véanse igualmente las Orientaciones generales de política económica (OGPE), punto 11],
- ⇒ facilitar la obtención de competencias en materia de dirección y gestión de empresas en el marco del sistema educativo y de formación, promoviendo, especialmente mediante la formación, la posibilidad de emprender una carrera empresarial.

3. ABORDAR EL CAMBIO Y PROMOVER LA ADAPTABILIDAD Y LA MOVILIDAD EN EL MERCADO DE TRABAJO

Los Estados miembros proporcionarán a los trabajadores y las empresas la capacidad para adaptarse a los cambios, teniendo en cuenta la necesidad de combinar flexibilidad y seguridad y destacando el papel clave de los interlocutores sociales a este respecto.

Los Estados miembros, revisarán y, cuando proceda, reformarán los elementos excesivamente restrictivos de la legislación laboral que entorpecen la dinámica del mercado de trabajo y el empleo de los grupos que tienen dificultades para acceder al mercado de trabajo, desarrollarán el diálogo social, potenciarán la responsabilidad social de las empresas y emprenderán otras medidas apropiadas al objeto de promover:

- ⇒ la diversidad de modalidades contractuales y laborales, en particular por lo que respecta a la ordenación del tiempo de trabajo, a fin de favorecer el desarrollo de la carrera, y un mejor equilibrio entre la vida profesional y la vida privada, y entre la flexibilidad y la seguridad,
- ⇒ el acceso de los trabajadores a la formación, en particular de los trabajadores poco cualificados,
- ⇒ la mejora de las condiciones de trabajo, incluidas las relativas a la salud y seguridad; las políticas se centrarán en conseguir: una reducción sustancial de las tasas de los accidentes de trabajo y de las enfermedades profesionales,
- ⇒ el diseño y la difusión de formas de organización del trabajo innovadoras y sostenibles, que impulsen la productividad y la calidad del trabajo,
- ⇒ la anticipación y la gestión positiva del cambio económico y de las reestructuraciones.

Los Estados miembros abordarán los déficits de mano de obra y los estrangulamientos del mercado de trabajo mediante una serie de medidas como la promoción de la movilidad profesional y la supresión de los obstáculos que se oponen a la movilidad geográfica, especialmente mediante la aplicación del plan de acción sobre las competencias y la movilidad, la mejora del reconocimiento y de la transparencia de las titulaciones y competencias, la transferibilidad de las prestaciones de seguridad social y los derechos de pensión, la oferta de incentivos apropiados en los sistemas fiscales y de prestaciones, y teniendo en cuenta los aspectos relacionados con el mercado de trabajo y la inmigración.

Para lograr la adecuación de la oferta y la demanda de mano de obra, se deberá promocionar la transparencia de las oportunidades de empleo y formación a escala nacional y europea. En particular, a más tardar en 2005 todas las vacantes de empleo divulgadas a través de los servicios de empleo de los Estados miembros deberán poder ser consultadas por las personas que buscan un empleo en toda la UE.

4. PROMOVER EL DESARROLLO DE CAPITAL HUMANO Y EL APRENDIZAJE PERMANENTE

Los Estados miembros pondrán en práctica estrategias de aprendizaje permanente, haciendo especial hincapié en la mejora de la calidad y la eficiencia de los sistemas de educación y formación, a fin de permitir a todos los ciudadanos adquirir las capacidades que requiere una mano de obra moderna en una sociedad basada en el conocimiento, de facilitar el desarrollo de sus carreras profesionales y de reducir los desfases entre la oferta y la demanda de competencias y los estrangulamientos del mercado de trabajo.

Con arreglo a las prioridades nacionales, las políticas se centrarán en conseguir, de aquí a 2010, los siguientes resultados:

⇒ un 85 % como mínimo de los jóvenes de 22 años en la Unión Europea debería haber cursado la educación secundaria superior completa,

⇒ el nivel medio de participación en la formación continua en la Unión Europea debería ser por lo menos del 12,5 % de la población laboral adulta (grupo de edad entre 25-64 años).

Las políticas tendrán el objetivo particular de lograr un aumento de la inversión en recursos humanos. En este contexto, es importante que haya un aumento significativo de la inversión de las empresas destinada a la formación de los adultos con objeto de promover la productividad, la competitividad y la prolongación de la vida activa. Se facilitará la eficiencia de la inversión en capital humano por parte de empresarios y particulares.

5. AUMENTAR LA OFERTA DE MANO DE OBRA Y PROMOVER LA PROLONGACIÓN DE LA VIDA ACTIVA

Los Estados miembros promoverán una disponibilidad adecuada de mano de obra y de oportunidades de empleo a fin de apoyar el crecimiento económico y el empleo, teniendo en cuenta la movilidad en el trabajo como se indica en la Directriz específica no 3. En particular, deberán:

⇒ incrementar la participación en el mercado laboral, aprovechando para ello el potencial que ofrecen todos los grupos de la población, a través de un planteamiento integrado que abarque, entre otros, los

siguientes aspectos: garantizar la disponibilidad y la capacidad de atracción de los puestos de trabajo, hacer que trabajar sea rentable, incrementar las competencias y ofrecer medidas de apoyo adecuadas, ⇒ promover la prolongación de la vida activa, en particular estimulando condiciones laborales que favorezcan el mantenimiento del empleo —como el acceso a la formación continua, el reconocimiento de la importancia de la salud y seguridad en el trabajo y las formas flexibles e innovadoras de organización del trabajo— y eliminando los incentivos que favorecen el abandono prematuro del mercado laboral, sobre todo mediante la reforma de los regímenes de jubilación anticipada y la adopción de medidas destinadas a garantizar que seguir activo en el mercado de trabajo resulte rentable; y animando a los empresarios a contratar trabajadores de más edad.

En particular, las políticas tendrán como objetivo conseguir, de aquí a 2010, un incremento de cinco años, a escala de la Unión Europea, de la media de edad a la que las personas dejan de trabajar (que según estimaciones, en 2001 se situaba en 59,9 años). En este sentido, los interlocutores sociales tienen un importante papel que desempeñar. Los objetivos nacionales deben ser coherentes con los resultados esperados a nivel de la UE y deben tener en cuenta las circunstancias específicas a nivel nacional,

⇒ y, en su caso, tener plenamente en cuenta la oferta adicional de mano de obra derivados de la inmigración.

6. IGUALDAD ENTRE HOMBRES Y MUJERES

Los Estados miembros fomentarán la participación de la mujer en el mercado laboral y conseguirán para 2010 una reducción sustancial de las disparidades existentes entre hombres y mujeres por lo que respecta a las tasas de empleo y desempleo y a la remuneración, a través de un planteamiento integrado que combine la integración de la dimensión de igualdad de género con medidas políticas específicas. El papel de los interlocutores sociales es fundamental a este respecto. En particular, con vistas a su eliminación, las políticas tratarán de conseguir, de aquí a 2010, una reducción sustancial de las diferencias existentes entre hombres y mujeres en materia de retribución en todos los Estados miembros, por medio de un planteamiento pluridimensional que aborde los factores subyacentes a este fenómeno, especialmente la segregación sectorial y profesional, la educación y la formación, las clasificaciones de empleos y los sistemas de retribución, campañas de sensibilización y la transparencia.

Se prestará especial atención a la conciliación de la vida profesional y de la vida familiar, especialmente mediante la prestación de servicios de cuidado de niños y otras personas a cargo, fomentar el reparto de las responsabilidades familiares y profesionales y facilitar el regreso al trabajo después de períodos de permiso. Los Estados miembros deberían suprimir las faltas de incentivos para la participación de la mujer en el empleo y, de aquí a 2010, tratar de facilitar servicios de cuidado de niños para al menos el 90 % de los niños de entre tres años y la edad de escolarización obligatoria y para al menos el 33 % de los niños menores de tres años de edad, habida cuenta de la demanda de estos servicios y de acuerdo con los marcos nacionales de prestaciones.

7. PROMOVER LA INTEGRACIÓN DE LAS PERSONAS DESFAVORECIDAS EN EL MERCADO DE TRABAJO Y COMBATIR LA DISCRIMINACIÓN DE QUE SON OBJETO

Los Estados miembros fomentarán la integración de las personas que han de enfrentarse a dificultades específicas en el mercado de trabajo —tales como jóvenes que abandonan prematuramente el sistema escolar, trabajadores poco cualificados, personas con discapacidad, inmigrantes, miembros de minorías étnicas— desarrollando su empleabilidad, aumentando las oportunidades de trabajo e impidiendo todas las formas de discriminación contra ellos.

En particular, las políticas se centrarán en lograr, de aquí a 2010:

- ⇒ una tasa media de abandono escolar prematuro en la Unión Europea no superior al 10 %,
- ⇒ una reducción significativa en todos los Estados miembros de las diferencias en materia de desempleo entre las personas desfavorecidas y el resto de la sociedad, según definiciones y objetivos nacionales,
- ⇒ una reducción significativa en todos los Estados miembros de las diferencias en materia de desempleo entre los ciudadanos comunitarios y no comunitarios, según objetivos nacionales.

8. HACER QUE TRABAJAR RESULTE RENTABLE POR MEDIO DE INCENTIVOS QUE HAGAN ATRACTIVO EL EMPLEO

Los Estados miembros reformarán los incentivos financieros a fin de hacer el trabajo más atractivo y de animar a los hombres y mujeres a buscar, ocupar y conservar un puesto de trabajo. En este contexto los Estados miembros deberán llevar a cabo políticas adecuadas para reducir el número de trabajadores pobres. Revisarán y, llegado el caso, reformarán los sistemas fiscales y de prestaciones sociales, así como su interacción, con objeto de eliminar las trampas del desempleo, la pobreza y la inactividad, y de estimular la participación en el empleo de las mujeres, los trabajadores poco cualificados, los trabajadores de más edad, las personas con discapacidad y las personas más alejadas del mercado de trabajo.

Preservando en todo momento un nivel apropiado de protección social, revisarán en particular las tasas de sustitución y la duración de las prestaciones; garantizarán una gestión eficaz de las prestaciones, especialmente en conexión con una búsqueda de trabajo efectiva, incluido el acceso a medidas de activación en apoyo de la empleabilidad, teniendo en cuenta las situaciones individuales; considerarán, en su caso, la concesión de prestaciones vinculadas al desempeño de un empleo y actuarán con vistas a eliminar las trampas de la inactividad.

En particular, las políticas se centrarán en lograr, de aquí a 2010, una reducción significativa de los elevados tipos marginales efectivos de imposición y, en su caso, de la presión fiscal que pesa sobre los trabajadores con salarios más bajos, en función de las circunstancias nacionales.

9. REGULARIZAR EL TRABAJO NO DECLARADO

Los Estados miembros deberían desarrollar y aplicar medidas y acciones globales para erradicar el trabajo no declarado, que combinen la simplificación del entorno empresarial, la supresión de los factores disuasorios y la oferta de incentivos apropiados en los sistemas fiscales y de prestaciones, una mejor ejecución de la legislación y la aplicación de sanciones. Deberían llevar a cabo los esfuerzos necesarios a escala nacional y comunitaria para medir el alcance del problema y los progresos logrados a escala nacional.

10. HACER FRENTE A LAS DISPARIDADES REGIONALES EN MATERIA DE EMPLEO

Los Estados miembros deberían aplicar un planteamiento global con el objetivo de reducir las disparidades regionales por lo que respecta al empleo y al desempleo. Debería apoyarse el potencial de creación de empleo a nivel local, incluida la economía social, y debería fomentarse la colaboración entre todas las partes interesadas. Los Estados miembros:

- ⇒ propiciarán condiciones favorables para las actividades e inversiones del sector privado en las regiones menos favorecidas,
- ⇒ garantizarán que las ayudas públicas en las regiones menos favorecidas se centren en la inversión en capital humano y en capital de conocimiento, así como en infraestructuras adecuadas (véanse asimismo las OGPE, puntos 18 y 19).

Debería explotarse plenamente el potencial de los Fondos de Cohesión y de los Fondos Estructurales así como del Banco Europeo de Inversiones.

LA GOBERNANZA Y LA COOPERACIÓN EN LA APLICACIÓN DE LAS DIRECTRICES DE EMPLEO

Los Estados miembros garantizarán la efectiva puesta en práctica de las Directrices de empleo, también a escala regional y local.

Participación de órganos parlamentarios, los interlocutores sociales y demás actores intervinientes

La gobernanza y la asociación son importantes para la aplicación de la estrategia europea de empleo, respetando plenamente las tradiciones y prácticas nacionales. El Parlamento Europeo desempeñará un importante papel. La responsabilidad de la aplicación de la Estrategia de empleo recae en los Estados miembros. De conformidad con las tradiciones nacionales, los órganos parlamentarios intervinientes así como otras partes participantes pueden hacer importantes contribuciones en el ámbito del empleo a nivel nacional, regional y local.

Con arreglo a sus tradiciones y prácticas nacionales, debería invitarse a los interlocutores sociales a escala nacional a que garanticen la efectiva puesta en práctica de las Directrices de empleo y a informar sobre sus contribuciones más significativas en todos los ámbitos de su responsabilidad, en particular por lo que respecta a la gestión del cambio y la adaptabilidad, las sinergias entre flexibilidad y seguridad, el desarrollo de los recursos humanos, la igualdad entre hombres y mujeres, el hacer rentable el trabajo y el mantenimiento de la vida activa pese a avanzar en la edad así como la salud y la seguridad en el trabajo.

Se invita a los interlocutores sociales europeos a nivel interprofesional y sectorial a que contribuyan a la puesta en práctica de las directrices de empleo y respalden los esfuerzos desplegados por los interlocutores sociales nacionales a todos los niveles, por ejemplo a nivel interprofesional, sectorial y local. Como anunciaron en su programa de trabajo conjunto, los interlocutores sociales europeos a nivel interprofesional informarán anualmente sobre su contribución a la puesta en práctica de las Directrices de empleo. Se invita a los interlocutores sociales europeos a nivel sectorial a que informen sobre sus respectivas iniciativas.

Además, los servicios operativos deberían ejecutar las políticas de empleo de manera eficaz y efectiva.

Asignación adecuada de los recursos financieros

Los Estados miembros asegurarán la transparencia y la relación coste-eficacia de los recursos financieros asignados a la puesta en práctica de las directrices del empleo, respetando la necesidad de mantener unas finanzas públicas saneadas con arreglo a las orientaciones generales de las políticas económicas.

Aprovecharán al máximo las contribuciones de los Fondos Estructurales de la Comunidad, en particular del Fondo Social Europeo, para apoyar la ejecución de las políticas y consolidar la capacidad institucional en el ámbito del empleo.

RECOMENDACIÓN DEL CONSEJO SOBRE LA APLICACIÓN DE LAS POLÍTICAS DE EMPLEO DE LOS ESTADOS MIEMBROS

Visto el Tratado constitutivo de la Comunidad Europea, y en particular el apartado 4 de su art. 128,

Considerando lo siguiente:

- (1) La estrategia europea de empleo desempeña el papel principal en la consecución de los objetivos de la estrategia de Lisboa en materia de empleo y mercado de trabajo. El éxito en la aplicación de la estrategia de Lisboa exige que las políticas de empleo de los Estados miembros impulsen de manera equilibrada los tres objetivos de pleno empleo, calidad y productividad en el trabajo y cohesión e inclusión sociales, que son complementarios y se apoyan mutuamente. Para alcanzar estos objetivos son necesarias más reformas estructurales centradas en diez prioridades clave específicas y una mejor gobernanza.
- (2) La reforma de la estrategia de empleo en 2003 puso el acento en la orientación a medio plazo y en la importancia de aplicar la totalidad de las políticas recomendadas en las Directrices de empleo. Por lo tanto, éstas deberían someterse a una revisión en profundidad sólo cada tres años, limitándose su actualización en los años intermedios a lo estrictamente necesario.
- (3) En 2004, el Consejo adoptó sin cambios las Directrices para las políticas de empleo de los Estados miembros mediante la Decisión...
- (4) El Consejo adoptó una recomendación sobre la aplicación de las políticas de empleo de los Estados miembros el 22 de julio de 2003. El examen de los planes nacionales de acción para el empleo de los Estados miembros contenido en el Informe conjunto sobre el empleo 2003/2004 pone de manifiesto que la respuesta de los Estados miembros y los interlocutores sociales a estas recomendaciones del Consejo ha sido limitada.
- (5) El Grupo Europeo de Empleo recomendó que la UE formulara recomendaciones más enérgicas a los Estados miembros. Debería darse prioridad a las medidas encaminadas a aumentar la adaptabilidad de los trabajadores y las empresas; atraer a más personas para que se incorporen y permanezcan en el mercado de trabajo, haciendo del trabajo una verdadera opción para todos; invertir más, y de forma más eficaz, en capital humano y aprendizaje permanente; y garantizar una aplicación eficaz de las reformas mediante una mejor gobernanza. El Consejo y la Comisión comparten esta evaluación y han incorporado en el Informe conjunto sobre el empleo los mensajes contenidos en el Informe del Grupo Europeo de Empleo referidos a las políticas.
- (6) El análisis de la aplicación de las Directrices y las recomendaciones del Consejo de 2003 contenido en el Informe conjunto sobre el empleo, así como los mensajes sobre las políticas, tanto los de carácter general como los específicos por país, contenidos en el informe del Grupo Europeo de Empleo, proporcionan la base para formular las recomendaciones de la UE respecto de las políticas nacionales de empleo en 2004.
- (7) Las Directrices de empleo se aplicarán a los nuevos Estados miembros desde el momento de su adhesión. Todos ellos han informado en los últimos años acerca de la aplicación de los documentos de evaluación conjunta, referidos a las Directrices de empleo. Los mensajes específicos por país contenidos en el informe del Grupo Europeo de Empleo coinciden plenamente con el examen de los informes de aplicación de los documentos de evaluación conjunta, y pueden servir de guía para la aplicación de las Directrices de empleo en los nuevos Estados miembros.

RECOMIENDA:

- 1.- Que todos los Estados miembros actúen de acuerdo con lo establecido en el anexo 1.
- 2.- Que los Estados miembros a los que iba dirigida la recomendación del Consejo de 22 de julio de 2003 emprendan las acciones establecidas en el anexo 2, que sustituye al anexo de dicha Recomendación, e informen del seguimiento dado a las mismas en los planes nacionales de acción que han de presentar el 1 de octubre de 2004.
- 3.- Que los Estados miembros que se incorporan a la Unión el 1 de mayo de 2004 aborden las prioridades establecidas en el anexo 3 en los planes nacionales de acción que han de presentar el 1 de octubre de 2004.

ANEXO 1

RECOMENDACIONES COMUNES A TODOS LOS ESTADOS MIEMBROS

La evaluación del Grupo Europeo de Empleo y el análisis contenido en el Informe conjunto sobre el empleo acerca de la aplicación de las Directrices y de las recomendaciones del Consejo de 2003 ponen de manifiesto que todos los Estados miembros y los interlocutores sociales deberían dar prioridad inmediata a lo siguiente:

Aumentar la adaptabilidad de los trabajadores y las empresas.

Promover la flexibilidad en combinación con la seguridad en el mercado laboral, centrándose en la mejora de la organización del trabajo y del atractivo —tanto para los empresarios como para los empleados— de los contratos de trabajo estándar y atípicos para evitar la aparición de un mercado laboral de dos velocidades. El concepto de seguridad del puesto de trabajo debería modernizarse y ampliarse para que incluya la protección del empleo y se base en la capacidad de mujeres y hombres para permanecer y progresar en el trabajo. Es importante aumentar al máximo la creación de empleo y elevar la productividad reduciendo los obstáculos a la creación de empresas y promoviendo una mejor previsión y gestión de la reestructuración.

Atraer a más personas para que se incorporen y permanezcan en el mercado de trabajo:

hacer que el trabajo sea una verdadera opción para todos.

Eliminar las trampas del desempleo, la inactividad y los salarios bajos estableciendo un equilibrio entre los impuestos y las prestaciones. Elaborar estrategias globales de envejecimiento activo que incluyan incentivos y otras medidas encaminadas a que los trabajadores se jubilen más tarde y los empresarios contraten y mantengan trabajadores de más edad. Seguir elaborando políticas dirigidas a aumentar la participación en el mercado de trabajo y el espíritu emprendedor de las mujeres, los jóvenes, las minorías étnicas, los inmigrantes y las personas desfavorecidas. Potenciar las políticas activas del

mercado de trabajo destinadas a las personas desempleadas e inactivas, con servicios personalizados para las personas que buscan empleo. Aplicar políticas encaminadas a hacer que el trabajar resulte rentable, mediante incentivos de carácter económico y no económico, incluidas la tributación individual, la calidad en el trabajo en todas sus dimensiones, los servicios para el cuidado de sus hijos y otras personas dependientes y otras medidas dirigidas a conciliar el trabajo con la vida familiar.

Invertir más, y de forma más eficaz, en capital humano y aprendizaje permanente.

Establecer políticas ambiciosas tendentes a aumentar el capital humano y la I+D, así como a promover las actitudes y las capacidades emprendedoras por medio de la educación a todos los niveles. Compartir los costes y las responsabilidades entre las autoridades públicas, las empresas y los individuos, y examinar los incentivos para incrementar la inversión en recursos humanos en las empresas. Reducir el abandono escolar y ampliar la oferta de formación para mejorar el acceso al aprendizaje permanente, en particular para los más necesitados, como son las personas poco cualificadas y los trabajadores de más edad, teniendo en cuenta las necesidades presentes y futuras del mercado de trabajo. Desarrollar métodos de aprendizaje y formación innovadores (como el aprendizaje electrónico) e invertir en las capacidades relacionadas con las nuevas tecnologías de la información y la comunicación.

Garantizar una aplicación eficaz de las reformas mediante una mejor gobernanza.

Crear asociaciones para la reforma que movilicen el apoyo y la participación de los interlocutores sociales y las diferentes partes interesadas. Definir políticas nacionales claras y, cuando proceda, objetivos que reflejen los establecidos a nivel europeo, y garantizar una utilización eficaz de los fondos públicos. Promover el papel y la visibilidad de los planes nacionales de acción como instrumentos clave para reunir esos elementos en la programación de la reforma. Velar por que demuestren la adecuación, transparencia y rentabilidad de la asignación de recursos financieros, incluidos los de la UE, a la aplicación de las Directrices de empleo y las recomendaciones. Implantar un aprendizaje mutuo más eficaz.

ANEXO 2

RECOMENDACIÓN ESPECÍFICAS POR PAÍS: ESPAÑA

Entre 1997 y 2002, España tuvo el mayor incremento de las tasas de empleo y la mayor reducción de las tasas de desempleo de todos los Estados miembros; sin embargo, el desempleo sigue estando bastante por encima y el empleo bastante por debajo, de la media de la UE. Los resultados varían mucho de unas regiones a otras; por lo tanto, es prioritario hacer frente a las disparidades regionales. La participación femenina y la tasa de empleo de los trabajadores de más edad siguen siendo especialmente bajas. Además, una proporción muy elevada de personas (en torno a un tercio de todos los trabajadores) sigue teniendo contratos de duración determinada, y la productividad de la mano de obra permanece a niveles bajos. Los niveles globales de estudios terminados y la participación de adultos en la formación siguen siendo especialmente bajos. En los últimos años, el suministro de mano de obra se ha visto favorecido por el aumento de la inmigración.

La evaluación del Grupo Europeo de Empleo y el análisis contenido en el Informe conjunto sobre el empleo acerca de la aplicación de las Directrices de la UE y de las recomendaciones del Consejo de 2003 ponen de manifiesto que España debería dar prioridad inmediata a lo siguiente:

Aumentar la adaptabilidad de los trabajadores y las empresas

Promover la modernización de la organización del trabajo para potenciar la productividad y la calidad en el trabajo.

Revisar el marco regulador para que los contratos indefinidos tengan más atractivo para los empleadores y disuadir del uso de contratos de duración determinada, a fin de contrarrestar la segmentación del mercado de trabajo; suprimir los obstáculos al trabajo a tiempo parcial; y hacer que la labor de las agencias de trabajo temporal tenga un mayor atractivo tanto para las empresas como para los trabajadores.

Aprovechar las posibilidades que ofrece la diferenciación salarial en función de las condiciones locales, regionales y sectoriales (véase la directriz número 5 de las Orientaciones generales de política económica).

Atraer a más personas al mercado de trabajo y hacer del trabajo una verdadera opción para todos

Aumentar los incentivos para que las mujeres participen en el mercado de trabajo; e incrementar la disponibilidad y asequibilidad de los servicios para el cuidado de los hijos y otras personas dependientes.

Aumentar la cobertura y la eficacia de las medidas activas del mercado de trabajo para las personas desfavorecidas, en particular las personas jóvenes, con discapacidad, inmigrantes y en paro de larga duración; completar la modernización de los servicios públicos de empleo, incluido el sistema de seguimiento estadístico; potenciar la coordinación entre los servicios de empleo regionales; y eliminar los obstáculos a la movilidad geográfica.

Definir una estrategia exhaustiva de envejecimiento activo que ofrezca modalidades de trabajo flexibles e incentivos a los trabajadores de más edad para que permanezcan más tiempo activos y formándose.

Invertir más, y de forma más eficaz, en capital humano y aprendizaje permanente

Reducir el abandono escolar y garantizar la calidad y la pertinencia de la educación terciaria con respecto al mercado de trabajo.

Potenciar los incentivos al aprendizaje permanente para aumentar la participación, en particular la de las personas poco cualificadas.

ANEXO VII

POSICIONES DE LOS INTERLOCUTORES SOCIALES

**VALORACION DEL PLAN NACIONAL DE ACCION PARA EL EMPLEO
DEL REINO DE ESPAÑA DE 2004, CCOO Y UGT**

CC.OO. y UGT, como en años anteriores, hemos elaborado un conjunto de propuestas y medidas para cada una de las diez Directrices fijadas para la elaboración de los Planes Nacionales de Acción para el Empleo en 2004, a fin de que sean tenidas en cuenta por el Gobierno en la elaboración del Plan correspondiente. El objetivo que perseguimos es implicarnos en el desarrollo de la Estrategia Europea de Empleo, tanto desde una actuación propositiva para el conjunto de las Directrices, como mediante el desarrollo directo de las actuaciones que nos corresponden como interlocutores sociales (ver aportación en las Directrices 3 y 6).

Una vez aprobado por el Gobierno el Plan Nacional de Acción para el Empleo (PNAE) de 2004, UGT y CC.OO. hacemos la siguiente valoración del mismo:

Consideramos que el PNAE 2004 tiene un carácter transitorio como consecuencia, por una parte de la coyuntura política de cambio reciente de gobierno, y por otra, porque se está en un proceso de Diálogo Social que todavía no ha dado resultados. En definitiva, este PNAE no refleja innovaciones sustantivas y mantiene las medidas y actuaciones que se han venido desarrollando en los años anteriores.

Será en el proceso de Diálogo Social iniciado en el mes de julio pasado con la participación del gobierno y de las organizaciones sindicales y empresariales más representativas, donde se aborden cuestiones de capital importancia para el empleo en España, y de donde se pueden derivar nuevas medidas y actuaciones.

No obstante, y aún partiendo de este contexto, consideramos insuficientes las medidas incorporadas en el PNAE para resolver los problemas del empleo y del tejido productivo de nuestro país, así como para atender a las Recomendaciones realizadas a España por el Consejo. Por nuestra parte nos implicaremos en el proceso de Diálogo Social para poder obtener resultados positivos en las materias comprometidas: volumen de empleo y nivel de temporalidad; la participación laboral en el mercado de trabajo (mujeres, jóvenes, mayores y personas con discapacidad); las políticas de inmigración; la formación permanente; las políticas activas y los Servicios Públicos de Empleo; la prevención de riesgos laborales; los sistemas de protección social; la política industrial; la negociación colectiva; la evolución del salario mínimo interprofesional.

Hay que reseñar como novedad positiva del PNAE de 2004 el que se establezcan objetivos cuantificados para España en relación con los fijados para el conjunto de la Unión Europea en tasas de empleo, educación y formación y gasto en I+D, así como que se señalen las prioridades del gobierno en relación con los grandes déficits del mercado laboral en nuestro país –aumentar el nivel de empleo e impulsar su estabilidad, reducir las diferencias existentes en la situación laboral de las mujeres respecto a los hombres, potenciar los Servicios Públicos de Empleo, incrementar la inversión en educación, I+D y en tecnologías de la información y de la comunicación–. Ambas cuestiones, objetivos cuantificados y prioridades, han venido siendo una reivindicación sindical sostenida y no atendida en los anteriores PNAE.

No obstante criticamos que no se fijan objetivos intermedios específicos en otras cuestiones en las que la situación actual de España y sus negativas diferencias con la media europea hace poco creíble el

compromiso de alcanzar los objetivos medios previstos para el conjunto de la Unión Europea en 2010, máxime cuando el PNAE no establece actuaciones suficientes que permitan avanzar. Nos referimos a: alcanzar el 33% en los servicios de guardería para los niños menores de 3 años, cuando actualmente solo llega al 12,1%; alcanzar el 85% de población con Educación Secundaria Superior, cuando la tasa actual es del 63,4%; reducir el índice de fracaso escolar al 10%, cuando actualmente alcanza cerca del 30%.

Respecto a las medidas activas y preventivas a favor de las personas desempleadas e inactivas, consideramos que hay que hacer esfuerzos suplementarios para alcanzar el objetivo del 100% de actuación preventiva con los jóvenes y los adultos antes de que superen los 6 o 12 meses en el paro, según lo fijado en la Directriz 1. En 2003 sólo se atendió al 76% de estas personas, con un promedio de 1,38 acciones por persona; además, la mayoría fueron acciones de orientación laboral, simples y de corta duración sin integrar en itinerarios personalizados de inserción laboral. Estos datos ponen de manifiesto que es imprescindible potenciar y mejorar el funcionamiento de los Servicios Públicos de Empleo y desarrollar la nueva Ley de Empleo.

En cuanto a la Directriz 4, el objetivo de "Fomentar el desarrollo del capital humano y la educación permanente" lo consideramos clave para España, teniendo en cuenta los desequilibrios todavía existentes, insuficiente inversión pública y privada en educación y formación, bajo nivel de población que supera la Educación Secundaria Superior, elevado nivel de fracaso escolar, insuficiente desarrollo de la formación a lo largo de toda la vida. Por ello consideramos que se debería hacer un mayor esfuerzo de precisión en las medidas a desarrollar, estableciendo prioridades, especialmente en relación con el aprendizaje permanente, y definiendo instrumentos para avanzar en la integración de los tres subsistemas de Formación Profesional (reglada, desempleados y ocupados), para lo que es imprescindible una mayor coordinación de las Administraciones Públicas educativas y de trabajo.

Consideramos especialmente pobres de contenido las actuaciones previstas en las Directrices 9 y 10 y claramente insuficientes las medidas incluidas en ellas. El elevado nivel de economía sumergida y de diferentes formas de trabajo no declarado existentes en España, un problema que se acrecienta con el aumento de la población inmigrante, requiere de actuaciones más decididas, tanto para controlar el fraude como para apoyar la emersión de empleo no declarado. A su vez, las significativas diferencias territoriales en materia de empleo, que no se reducen a pesar de los avances producidos en materia de empleo en las Comunidades Autónomas con mayores niveles de paro, inactividad laboral y temporalidad, requieren el desarrollo de políticas sectoriales activas desde los poderes públicos que permitan ampliar la capacidad de generar empleo en las regiones más desfavorecidas.

En cuanto al nivel de participación y gestión de los interlocutores sociales en el proceso de elaboración, seguimiento y evaluación del PNAE, CC.OO. y UGT consideramos que sigue pendiente de definir un método de trabajo estable, periódico y ordenado de forma temática, que asegure la interlocución con los responsables públicos más adecuados, para hacer efectiva nuestra participación en todas las fases del proceso, como establece la Estrategia Europea de Empleo. Esta es la reivindicación que venimos manteniendo todos los años y que el nuevo Gobierno se ha comprometido a atender en el presente Plan.

PROPUESTAS PARA EL PLAN NACIONAL DE ACCIÓN PARA EL EMPLEO 2004

Septiembre 2004

INDICE

1. Criterios generales

1.1 Fijar objetivos cuantificados específicos para España

1.2 Señalar las prioridades

- Reducir la desigual situación laboral de las mujeres
- Promover la estabilidad en el empleo y la salud y seguridad en el trabajo.
- Fomentar un tejido productivo de calidad
- Mejorar el funcionamiento de los SPE
- Promover la igualdad de trato y la inserción sociolaboral de colectivos específicos

1.3 Garantizar la participación de los interlocutores sociales en la EEE

2. Propuestas sindicales según Directrices de empleo.

1.-CRITERIOS GENERALES

Aunque en estos momentos, no disponemos de información completa sobre los resultados que ha tenido la aplicación del Plan de Acción para el Empleo del Reino de España (PNAE) 2003 en el mercado de trabajo, CC.OO. y UGT, valoramos positivamente la reforma de la Estrategia Europea de Empleo (EEE) acordada para 2003-2006, que mantiene a medio plazo los tres objetivos generales que se marcaron en la Estrategia de Lisboa, en materia de empleo y mercado de trabajo: pleno empleo, aumento de la calidad y la productividad del trabajo, y mayor cohesión e inclusión social. Así como los objetivos cuantificados para aumentar la tasa de empleo general y la de las mujeres en particular, cuyas diferencias con la media europea y con los objetivos intermedios para 2005 están bastante alejados.

Al margen de las propuestas sindicales que incluiremos en cada una de las directrices del PNAE 2004, UGT y CC.OO. consideramos necesario hacer una revisión en profundidad de las políticas activas de empleo con objeto de adecuarlas lo más posible a los objetivos que se pretende conseguir, pues entendemos que una gran parte de éstas, se han quedado obsoletas y no se adaptan a las necesidades que actualmente demanda el mercado de trabajo.

Uno de los límites de la EEE fue la falta de financiación añadida para el desarrollo del PNAE, porque instrumentalmente las directrices y los PNAE se aprobaban con posterioridad en el tiempo a la aprobación de los Presupuestos Generales del Estado. Sin embargo, el nuevo calendario aprobado el

pasado año permite acomodar las medidas previstas en los PNAE a la aprobación de los Presupuestos y, por tanto, proveer los recursos económicos adecuados a la aplicación de las directrices.

En consecuencia, consideramos necesario armonizar los Presupuestos Generales del Estado, así como los del Servicio Público de Empleo (SPE) Estatal, a los objetivos y medidas recogidas para cada Directriz en el PNAE, que debe formularse de acuerdo a las Recomendaciones de la UE a España.

Al igual que propusimos para el Plan del año anterior CC.OO. y UGT, creemos que el PNAE 2004 debe, en primer lugar, definir objetivos nacionales cuantificados acorde a las debilidades del mercado de trabajo. En segundo lugar, señalar las prioridades de actuaciones a perseguir en materia de empleo, acorde con los objetivos fijados y las Recomendaciones de la Comisión para España en materia de política económica y empleo. Y, por último, tener en cuenta la participación de los interlocutores sociales en la elaboración, ejecución y evaluación del Plan.

1.1 FIJAR OBJETIVOS CUANTIFICADOS PARA ESPAÑA

UGT y CC.OO. consideramos que el PNAE de 2004 debe concentrar sus esfuerzos en mejorar las perspectivas del mercado laboral de cara al cumplimiento de los tres objetivos generales e interrelacionados. Y para ello debe, primero, definir con precisión los objetivos generales a perseguir por España en base a los déficit estructurales que presenta el empleo en nuestro país, y que la Comisión denuncia tanto en sus Recomendaciones para España como en el Informe conjunto sobre el empleo 2003-2004, que recoge el cumplimiento de los compromisos asumidos en políticas de empleo de los diferentes Estados miembros.

En segundo lugar debe cuantificar la contribución que España tendrá que hacer para aproximarse a los objetivos promedios de tasa de empleo fijados en la Estrategia Europea de Empleo para 2005 (objetivo intermedio) y para 2010, teniendo en cuenta las Directrices que orientan la política de empleo de los Estados Miembros, y las necesidades concretas del mercado laboral. Las Orientaciones generales de política económica deberán considerarse sin menoscabo de asegurar que la política de empleo no quede subordinada a la económica y que las políticas de demanda basadas en políticas de inversión productiva y nuevas fuentes de empleo se superpongan a las basadas en la oferta, con escasos efectos sobre la generación neta de empleo.

Finalmente, como las Directrices de Empleo aconsejan, los objetivos nacionales deben tener en cuenta las circunstancias específicas a nivel nacional y, en consecuencia, dada la mayor distancia que España presenta para alcanzar los objetivos que a continuación se detallan, CC.OO. y UGT consideramos que el PNAE, debe cuantificar, de manera progresiva, el mayor esfuerzo para converger, al menos, con la media europea.

- Tasa de empleo general: 67% en 2005 y 70% en 2010.
- Tasa de empleo femenino: 57% en 2005 y 60% en 2010.
- Tasa de empleo personas mayores de 55 años: 50% en 2010.
- Servicios de guardería : al menos al 90% de los niños entre tres y seis años, en 2010; y al menos al 33% de los niños menores de tres años en 2010.
- Formación continua en adultos en 2010: al menos el 12,5% de la población laboral entre 25 y 64 años deben haber participado en formación continua.

- Escolarización de jóvenes en 2010: 85% como mínimo de los jóvenes de 22 años de edad deben haber cursado la educación secundaria superior completa.
- Fracaso escolar: abandono escolar prematuro no superior al 10% en 2010.
- Gasto en I+D en 2010: alcanzar el 3% del PIB.

Asimismo, también el PNAE en coherencia con uno de los tres objetivos generales establecidos en las Directrices de Empleo para el período 2003-2005, el de mejorar la calidad y la productividad laboral, debe recoger cuantificadamente indicadores sobre la calidad del empleo, que como cruciales que son para la inclusión social y la cohesión regional, permitan evaluar la política emprendida a nivel nacional en pro de mejorar la calidad del trabajo.

Dichos indicadores deberían venir agrupados según las diez dimensiones de la calidad del empleo definidas por la Comisión (Comunicación (2001) 313 final), y que a continuación se detallan:

- Calidad intrínseca del empleo.
- Cualificaciones, formación continua y desarrollo de la trayectoria profesional.
- Igualdad entre los sexos.
- Salud y seguridad en el trabajo.
- Flexibilidad y seguridad.
- Inclusión y acceso al mercado laboral.
- Organización del trabajo y conciliación entre vida profesional y vida privada.
- Diálogo social y participación de los trabajadores.
- Diversidad y no discriminación.
- Rendimiento general del trabajo.

1.2 SEÑALAR LAS PRIORIDADES

Partiendo de los principales problemas y déficits del empleo y del mercado laboral en España, y de los aspectos en los que nos encontramos más alejados de la media de la Unión Europea, UGT y CC.OO. consideramos que el PNAE debe señalar las siguientes prioridades:

a) Reducir la desigual situación laboral de las mujeres

Año tras año, y en el marco de la EEE, la Comisión Europea en las Recomendaciones realizadas a España ha señalado que todavía queda mucho por hacer en materia de igualdad de género, resaltando que la participación femenina continua especialmente baja, y recomendando, por tanto, *augmentar los incentivos para que las mujeres participen en el mercado de trabajo, e incrementar la disponibilidad y asequibilidad de los servicios para el cuidado de los hijos y otras personas dependientes.*

En efecto, si bien en España las políticas en materia de conciliación han avanzado, las estadísticas revelan que todavía son insuficientes para resolver las enormes desigualdades y discriminaciones con

las que se enfrentan las mujeres en su incorporación al empleo. De hecho, la ausencia de medidas sociales adecuadas y suficientes para cubrir las responsabilidades familiares, así como la inexistencia de medidas conciliadoras de los tiempos de trabajo y los tiempos de atención a la familia conllevan una falta de reparto equitativo y equilibrado entre hombres y mujeres en cuanto a dichas responsabilidades, y constituyen auténticas barreras para el acceso de las mujeres al empleo.

Las diferencias generales que presenta España respecto a la media del conjunto de los países de la UE en cuanto a tasas de actividad, empleo y desempleo se deben básicamente a la negativa posición de las mujeres, según datos disponibles sobre dichas tasas publicados por Eurostat. Éstas tienen, respecto a la media de las mujeres europeas, una tasa de actividad inferior en 7 puntos porcentuales, una tasa de empleo inferior en 10 puntos, y una tasa de paro 7 puntos superior. Mientras, las diferencias de los hombres españoles respecto a los europeos en estos indicadores son sustancialmente menores: su tasa de actividad es superior, la tasa de empleo también está por encima de la media europea y la tasa de paro es superior en casi 1 punto.

En consecuencia, para conseguir que España converja con la media europea en los indicadores generales de mercado de trabajo y avance hacia la consecución de los objetivos de empleo fijados para 2005 y 2010, UGT y CC.OO. consideramos necesario que se adopte, como objetivo prioritario, lograr la incorporación plena y en igualdad y la permanencia en el empleo de las mujeres.

b) Promover la estabilidad en el empleo y la salud y seguridad en el trabajo.

La temporalidad excesiva es uno de los desequilibrios básicos del mercado laboral español, como señala la Comisión Europea, aun teniendo en cuenta las mejoras producidas y el hecho de haberse frenado su crecimiento a partir de la firma por los interlocutores sociales del Acuerdo para la Estabilidad del Empleo en 1997.

La temporalidad afecta intensamente al sector privado de la economía, pero también de manera creciente al sector público. Mientras que en el sector privado en los siete últimos años se ha reducido 6 puntos porcentuales, en el público ha aumentado 6,1 puntos. Los jóvenes son un colectivo afectado de manera especialmente intensa por este problema. El 64,2% de los asalariados menores de 25 años tenían un contrato temporal en 2003. Esta inseguridad laboral, junto con la elevada tasa de desempleo (22,7%), hace que se retrase el acceso a un empleo estable y acorde con la formación recibida y, por tanto, la construcción de su carrera profesional, con las negativas consecuencias respecto a los derechos futuros de pensión de jubilación, al tiempo que se hace más difícil la posibilidad de emancipación. En España sólo el 20% de los jóvenes menores de 30 años se han emancipado y las causas hay que buscarlas, entre otras, en la inestabilidad laboral.

Asimismo, los altos niveles de temporalidad y rotación en el empleo dificultan los procesos de formación. Los trabajadores y trabajadoras temporales no acceden en muchos casos a la formación continua, y la rotación entre periodos cortos de empleo y desempleo también dificulta su acceso a la formación para personas desempleadas.

Por otro lado, el elevado volumen de empleo temporal también contribuye a mantener elevados niveles de siniestralidad: el 66% de los trabajadores que sufren accidentes laborales tienen contratos temporales. En consecuencia, CC.OO. y UGT consideramos prioritaria una reducción significativa de la temporalidad, que tendría efectos positivos sobre todos los anteriores aspectos señalados.

c) Fomentar un tejido productivo de calidad.

La Comisión Europea reconoce como graves problemas del mercado laboral español los bajos niveles de formación y productividad de la mano de obra. Por ello recomienda, en la aplicación de las políticas

de empleo, dar prioridad inmediata a la inversión en capital humano y formación continua. Al mismo tiempo, las Orientaciones generales de política económica recomiendan aumentar los bajos niveles de productividad reforzando la inversión en Investigación Científica, Desarrollo e Innovación Tecnológica (I+D+I) y Tecnologías de la Información y Comunicación (TIC).

España presenta importantes déficits en materia de educación y formación, así como en desarrollo tecnológico, que penalizan la consecución de un tejido productivo de calidad, favorece la precariedad del empleo y dificulta los procesos de cualificación. La inversión en educación es sólo el 86% de la media europea. La participación en actividades de aprendizaje permanente es casi la mitad de la media europea. Casi el 30% de los jóvenes entre 18 y 24 años abandonan los estudios. El gasto en I+D es sólo el 0,95 del PIB, y el gasto en TIC (4,8%) es el menor de la UE.

En consecuencia, UGT y CC.OO. consideramos una prioridad fomentar la calidad del tejido productivo para aumentar la calidad del empleo y para mejorar los niveles de competitividad y la productividad del trabajo.

d) Modernizar los servicios públicos de empleo y revisar las políticas activas.

El proceso de transferencia de la gestión de las políticas activas a las comunidades autónomas (CC.AA) está prácticamente finalizado, salvo casos puntuales. Igualmente en muchas de las CC.AA. se han negociado y puesto en funcionamiento los Servicios Públicos de Empleo (SPE) Autonómicos o el proceso de negociaciones está muy avanzado. Asimismo, se ha promulgado la Ley de Empleo que ordena las competencias entre el SPE Estatal y los SPE Autonómicos, que está pendiente de desarrollo reglamentario.

Ante este nuevo escenario, y en coherencia con la Recomendación de la Comisión de completar la modernización de los SPE, incluido el sistema de seguimiento estadístico, CC.OO. y UGT consideramos prioritario que la modernización de los SPE y la revisión de las políticas activas que ejecutan no se conciban sólo como un cambio de los instrumentos informáticos a utilizar, sino que formen parte de una estrategia que incluya mejoras en las dotaciones humanas¹ y materiales de dichos Servicios, así como que ofrezcan solución a los actuales problemas de ineficacia en la intermediación laboral, aumentando el número de ofertas de empleo captadas, y mejorando y adaptando la cualificación de los demandantes de empleo a las necesidades reales del mercado de trabajo.

e) Promover la igualdad de trato y la inserción sociolaboral de colectivos específicos

Una parte de los problemas estructurales del mercado laboral que señala la Comisión Europea (bajos niveles de actividad y de ocupación, desempleo, temporalidad y siniestralidad laboral) afectan más significativamente a determinados grupos, como son las mujeres, especialmente con dificultades para la reinserción laboral, los jóvenes, en especial los que abandonan prematuramente el sistema escolar, las personas que presentan una discapacidad, los inmigrantes, los miembros de minorías étnicas, los trabajadores y trabajadoras no cualificados.

Por todo ello, UGT y CC.OO. consideramos prioritario que se promueva la igualdad de trato y se fomente la inserción en el mercado laboral de aquellos colectivos que sufren graves problemas de exclusión social y empleabilidad.

¹ España tiene un funcionario por cada 140 personas desempleadas, mientras que la media europea es de 1 funcionario por cada 41 personas.

1.3 GARANTIZAR LA PARTICIPACIÓN DE LOS INTERLOCUTORES SOCIALES

Desde instancias europeas se señala de manera explícita que para que la puesta en práctica de las Directrices para el empleo sea efectiva se requiere la participación activa de los interlocutores sociales en todas las etapas del proceso, desde la formulación de las políticas hasta su ejecución.

Sin embargo, en el caso de España durante los 7 años de aplicación de la Estrategia Europea de Empleo, el nivel de participación dado a los interlocutores sociales en la elaboración del PNAE se puede calificar de testimonial y se ha limitado a la última fase de elaboración del documento final.

No se ha establecido un método de trabajo que permita hacer un seguimiento de los procesos de elaboración, ejecución y evaluación del PNAE de cada año, en contra de lo que expresamente recomiendan las Directrices para las políticas de empleo.

Por ello, un año más CC.OO. y UGT volvemos a insistir en la necesidad de establecer un método de trabajo estable, periódico y adecuado que permita la participación y la implicación de las organizaciones sindicales y empresariales en el proceso. El trabajo se debería ordenar de forma temática para asegurar la interlocución con los responsables del Gobierno más adecuados por su implicación en la puesta en práctica de las distintas medidas incluidas en el PNAE.

2.- PROPUESTAS SINDICALES A LAS DIRECTRICES DEL PNAE

Directriz 1.- Medidas activas y preventivas en favor de los desempleados y de las personas inactivas

Las medidas de inserción realizadas con jóvenes que lleven menos de seis meses en desempleo y con adultos que lleven menos de doce meses, sólo alcanzan en 2003 al 76% de estos dos colectivos, cuando las directrices establecen que deben llegar al 100 por 100 de ambos grupos de personas desempleadas. Además, las personas atendidas participan principalmente en acciones de orientación únicamente, por lo que no se están desarrollando verdaderos itinerarios de inserción laboral. Para alcanzar los objetivos de prevención frente al paro es necesario:

- Potenciar y mejorar los servicios públicos de empleo.
- Revisar y adaptar las políticas activas de empleo.
- Fijar los colectivos prioritarios para la atención en los distintos programas (mujeres, personas jóvenes con déficit en educación y formación, personas con discapacidad, inmigrantes, trabajadores y trabajadoras no cualificados y parados de larga duración).

1.1. Potenciar y mejorar los Servicios Públicos de Empleo

- Una vez aprobada la Ley de Empleo, es necesario su desarrollo reglamentario para: armonizar el modelo actual de descentralización de las políticas activas de empleo; definir los mecanismos de cooperación con los SPE de las Comunidades Autónomas; y constituir los órganos consultivos de participación institucional. De esta forma se garantizará el nuevo modelo de gestión de las políticas de empleo que propugnan las directrices europeas, basado en la prevención y en la atención personalizada de los demandantes de empleo.

- Un objetivo prioritario de los SPE debe ser aumentar sus niveles de intermediación laboral directa y ser proactivos en la captación y gestión de las ofertas de empleo, especializando, en su caso, oficinas tanto sectorial como territorialmente.
- Finalizar la puesta a punto del sistema de seguimiento estadístico y de transparencia de la información sobre ofertas y demandas de empleo (SISPE).
- Dotar a los SPE de los recursos humanos y materiales necesarios que permitan aumentar su eficacia y la calidad en la atención a los usuarios de los SPE –trabajadores y empresas-.
- Avanzar en una clasificación de los demandantes de empleo más específica y en el diseño de itinerarios profesionales pactados con el demandante, al objeto de que las acciones se ajusten mejor a las necesidades de las personas desempleadas, aumentando con ello la rentabilidad de los recursos públicos y facilitando la evaluación posterior de los programas aplicados.
- Establecer el seguimiento y evaluación del conjunto de los programas de empleo.

En gran medida los obstáculos a la movilidad, que se señalan en las Recomendaciones del Consejo Europeo a España, están en el deficiente funcionamiento de los SPE, por lo que la mejora de éstos favorecerá la movilidad geográfica de los trabajadores.

1.2. Revisar y adaptar las políticas de empleo.

- Es necesario un análisis profundo de los actuales programas y medidas, detectar obstáculos, dificultades o errores en su aplicación y definir propuestas de mejora, teniendo en cuenta los nuevos requerimientos del mercado de trabajo, así como la transferencia de la gestión a las Comunidades Autónomas.
- Establecer calendario y ámbitos de interlocución.

Directriz 2.- Creación de puestos de trabajo y espíritu de empresa

Cumplir con los objetivos de la estrategia de Lisboa de convertir a la UE en la economía basada en el conocimiento más competitiva y dinámica del mundo, capaz de crecer económicamente de manera sostenible con más y mejores empleos y con mayor cohesión social precisa de una política orientada a generar un tejido productivo de calidad que sea capaz de generar nuevos empleos y de competir en base a valor añadido, a inversión en tecnología, innovación y formación, frente al modelo que basa la competencia en bajos costes y en precariedad laboral.

2.1. Invertir en innovación, tecnología e investigación

La inversión española en I+D representa sólo el 0,95% de su PIB, es casi la mitad de la media de la Unión Europea y está muy alejado del objetivo del 3%. Para mejorar el tejido productivo y crear más empleo de calidad, mejorando la productividad del trabajo, se requiere un aumento de la inversión en Investigación, Desarrollo e Innovación mediante la puesta en marcha de las siguientes líneas de actuación:

- Analizar la evolución de las medidas incluidas en el vigente Plan Nacional de I+D+I 2004-2007 y el cumplimiento de sus objetivos.
- Aumentar la dotación presupuestaria en actividades de I+D+I.

- Reorientar el gasto público, aumentando el gasto destinado a Centros de Investigación Científica y a personal científico.
- Establecer programas de promoción que haga efectiva la transferencia a las empresas de la Investigación científica en Centros Tecnológicos, Parques Tecnológicos, y Universidades; y que fomenten la cultura de la cooperación tecnológica.

2.2. Desarrollar la Sociedad de la Información

A la escasez de recursos dedicados a I+D+I se une el déficit de gasto destinado a Tecnologías de la Información y Comunicación (TIC), situándonos en niveles muy alejados de la convergencia con la UE, que lastran la productividad de la economía española. Para mejorar el tejido productivo es necesario tener en cuenta las ventajas que reporta un adecuado desarrollo de la Sociedad de la Información, y actuar en la línea de:

- Fomentar la incorporación de las TIC en las empresas, y en especial, en las PYMES².
- Establecer objetivos cuantificados en: formación en las TIC, acceso a Internet en las escuelas, incremento del número de ordenadores y conexiones a Internet en las empresas.

2.3. Aumentar la oferta de servicios de proximidad

Los servicios destinados a la cobertura de las necesidades de las personas dependientes (niños, ancianos, personas con discapacidad), es uno de los ámbitos que acumula las mayores diferencias en términos de empleo con respecto a la Unión Europea. Por ello, consideramos que es necesario:

- Establecer un sistema público de atención a la dependencia que permita cubrir una demanda social creciente, favoreciendo la incorporación y permanencia de las mujeres a la actividad laboral y generar más empleos.

2.4. Impulsar otras actividades estratégicas

Cumplir con el objetivo europeo de crecimiento sostenible debe representar una oportunidad para desarrollar nuevas actividades y nuevos empleos en ámbitos como la gestión de residuos, la energía y sus diversas fuentes, o diferentes alternativas al actual modelo turístico.

2.5. Promocionar el autoempleo

Cada vez son más las personas, particularmente jóvenes y mujeres, que se integran en el mercado laboral a través del trabajo por cuenta propia, y que en caso de que sus iniciativas se consoliden pueden ser generadores de nuevos empleos estables.

Sin embargo, para fomentar este espíritu emprendedor son necesarias políticas activas eficaces y dotadas presupuestariamente de forma adecuada para conseguir un más fácil acceso a la financiación, a los microcréditos, y a la asistencia técnica para este colectivo. A su vez, deben promoverse las actuaciones necesarias que eviten por parte de algunas empresas la utilización fraudulenta de la contratación mercantil con personas para sustituir relaciones laborales típicas.

² Según el cuadro de indicadores 2002 de la Comisión Europea, en España el porcentaje de PYMES que desarrollan innovación interna es del 21,6% frente al 44% del resto de países de la UE.

Directriz 3.- Abordar el cambio y promover la adaptabilidad y la movilidad en el mercado de trabajo**3.1. Reducir los índices de temporalidad**

La temporalidad excesiva es uno de los desequilibrios básicos del mercado laboral español. La tasa de temporalidad en España supera en unos 18 puntos la media de la UE. Por ello, consideramos que para producir una reducción significativa de la temporalidad es imprescindible actuar en las siguientes direcciones:

- Favorecer un cambio en la “cultura empresarial” a través de la actuación coordinada de las administraciones laborales en cuanto a información y control en las empresas con mayores niveles de temporalidad y de rotación. Establecer objetivos cuantificados y selectivos de intervención en función de los sectores y empresas con mayor nivel de temporalidad y de reiteración de sucesivos contratos temporales con el mismo trabajador y en la misma empresa.
- Revisar el marco de subvenciones y ayudas a la contratación, concentrando éstas en aquellos colectivos con problemas identificados de empleabilidad, y realizar actuaciones de seguimiento y control de la utilización de las bonificaciones establecidas a la contratación indefinida, evaluando la tasa de continuidad de estos contratos.
- Hacer ajustes en la regulación de algunas modalidades contractuales, en el contrato por obra o servicio determinado, limitando el encadenamiento de sucesivos contratos temporales, así como en la regulación de las formas de descentralización productiva (contratas, subcontratas, empresas de servicios...).
- Establecer un conjunto de medidas para reducir la temporalidad en las Administraciones Públicas, entre otras: adecuar la estructura de las plantillas; promover la cobertura de vacantes; garantizar la estabilidad en el empleo en la subcontratación de obras o servicios públicos; garantizar sistemas de financiación adecuados, especialmente en las corporaciones locales.

3.2. Estimular la responsabilidad social de las empresas

El Consejo Europeo de Lisboa apeló en particular al sentido de responsabilidad social de las empresas (RSE) en lo relativo a las prácticas correctas en materia de aprendizaje permanente, organización del trabajo, igualdad de oportunidades, inclusión social y desarrollo sostenible.

En esta línea, consideramos prioritario impulsar las siguientes iniciativas:

- Establecer normas y ámbitos de participación social para promover la RSE.
- Estimular la responsabilidad social interna, es decir, en relación con los trabajadores y trabajadoras, haciendo valer en las evaluaciones y certificaciones aspectos como el empleo y su calidad, la salud y seguridad en el trabajo, la inversión en formación y cualificación, la igualdad entre hombres y mujeres, la participación y la negociación, así como el cumplimiento de los derechos y de las normas fundamentales del trabajo cuando las empresas desarrollan actividades productivas en terceros países y en sus empresas proveedoras en éstos.
- Promover la responsabilidad ambiental de las empresas para el mejor cumplimiento de las obligaciones europeas en materia de cambio climático, en prevención y control integrados de la

contaminación, y en relación con el registro, evaluación y autorización de las sustancias químicas.

- Elaborar y aplicar Estrategias de Desarrollo Sostenible, según los acuerdos europeos, en los ámbitos estatal, autonómico, local y sectorial, con participación sindical.
- Integrar los principios sociales y medioambientales en las Administraciones Públicas.
- Aumentar la transparencia e incrementar la fiabilidad de la evaluación y la validación, definiendo instrumentos y sistemas de evaluación con la participación de las organizaciones sindicales.

3.3. Mejorar la salud y la seguridad en el trabajo

Abordar la salud y seguridad en el trabajo constituye una prioridad importante en España, dado el elevado número de accidentes de trabajo en comparación con la media europea³, y dada la relación entre temporalidad y siniestralidad laboral, por lo que se debe avanzar en la articulación de las siguientes medidas:

- Garantizar la salud y seguridad laboral a través del cumplimiento de la normativa en prevención de riesgos laborales, mejorando los mecanismos de visita, inspección, y vigilancia de las condiciones de trabajo.
- Establecer objetivos para la reducción de la siniestralidad, acercándola de manera inmediata a parámetros europeos, abordando la relación entre siniestralidad, temporalidad y subcontratación en cadena.
- Adaptar la gestión de la prevención a la realidad productiva, llevando la prevención a las empresas de contratas, subcontratas, y lugares de trabajo compartidos por varias empresas
- Promover la modernización y reforma de las Mutuas, para asegurar el mejor desarrollo de sus fines preventivos y de protección respecto a los accidentes de trabajo y enfermedades laborales, así como una más adecuada participación de los representantes sindicales en sus órganos de administración.

Sobre las Recomendaciones de la Comisión

Ante algunas de las Recomendaciones que la Comisión ha ido realizando a nuestro país, algunas reiteradas para el año 2004, y sobre las que hemos tenido ocasión de manifestarnos, CC.OO. y UGT consideramos que:

a) En cuanto a **disuadir del uso de los contratos de duración determinada**, cabe recordar que las modificaciones normativas realizadas desde 1997 (regulación contractual y bonificaciones a las cotizaciones sociales)⁴ han contribuido a hacer más atractivo para los empleadores la contratación indefinida. De hecho, del empleo neto creado en 2003 el 82% ha sido indefinido. Y que la causa del importante volumen de empleo temporal existente reside en buena medida en el uso inadecuado de la contratación temporal y en la escasa aplicación de los instrumentos de control.

³ Según los últimos datos disponibles, correspondientes a 2001, los accidentes laborales por cada 100.000 trabajadores y trabajadoras en España asciende a 7.025, mientras que la media europea es de 4.021.

⁴ Las bonificaciones a las cotizaciones sociales de la contratación indefinida presentan una reducción de 0.8 puntos porcentuales de las cotizaciones empresariales por contingencias comunes y el 0,28% del PIB.

b) En cuanto a hacer más atractiva la labor de las **Empresas de Trabajo Temporal (ETT)**, cabe señalar que, primero, los datos demuestran que en el año 2003 las ETT han incrementado su cuota de mercado y han gestionado el 13%⁵ (un 0,5% más que en 2002). Los límites a su mayor utilización están en las propias estrategias de las empresas usuarias, que utilizan otras vías de organización, como la subcontratación de actividades, incluidas las empresas multiservicios. Y, segundo, paralelamente a la extensión de las ETT no se ha producido una mayor estabilidad laboral para sus trabajadores; de hecho, el empleo indefinido en estas empresas apenas alcanza el 0,18%.

c) En cuanto a suprimir los obstáculos al trabajo **a tiempo parcial**, cabe señalar que el hecho de que no aumente la tasa de empleo a tiempo parcial se debe básicamente a que:

- El gran volumen de contratación temporal obstaculiza el avance de este tipo de contratación.
- No es una forma de empleo elegida por las trabajadoras y trabajadores (el 80,3% son mujeres), porque se concentra en las actividades de bajos salarios y cualificación y escasa formación y promoción.
- No existe equilibrio entre flexibilidad y seguridad en su regulación laboral.
- Más de la mitad del empleo a tiempo parcial es, además, de carácter temporal.
- Existe un bajo desarrollo de servicios sociales de atención a la infancia y a personas mayores y dependientes, un ámbito que absorbe gran cantidad de empleo a tiempo parcial pero en el que España tiene una tasa muy baja de empleo⁶.

d) En cuanto a **aprovechar las posibilidades que ofrece la diferenciación salarial en función de la evolución de la productividad y de las condiciones a escala local, regional y sectorial** cabe señalar que la Negociación Colectiva en España tiene una estructura bastante descentralizada⁷.

Además, es obligado que todos los convenios colectivos de ámbito superior a la empresa tengan una "cláusula de descuelgue", es decir, que se fijen las condiciones para cuando, por la situación específica de la empresa, ésta no puede cumplir con las condiciones salariales fijadas en el convenio sectorial por el que dicha empresa está afectada. Con dicha cláusula las empresas tienen un mecanismo de adaptación de las retribuciones a sus condiciones específicas.

Por último, reseñar que durante 2003 y 2004 las organizaciones sindicales y empresariales más representativas revalidaron el Acuerdo Interconfederal para la Negociación Colectiva de 2002, en el que se recomienda conjugar el empleo con un crecimiento moderado de los salarios.

⁵ A este respecto cabe resaltar que desde 2001 (RDL 5/2001 de 2 de marzo y la Ley 12/2001, de 9 de julio, de medidas urgentes de reforma del mercado de trabajo para el incremento del empleo y la mejora de su calidad) es posible realizar bajo la modalidad del contrato eventual un solo contrato con el mismo trabajador para cubrir varias puestas a disposición sucesivas con empresas usuarias diferentes, por lo que el número de contratos temporales gestionados por ETT ha de considerarse superior al expresado por los datos estadísticos.

⁶ En España trabajan 4,5 personas/mil habitantes, la proporción más baja de los países de la UE. Francia tiene 18 ocupados/mil habitantes. Para alcanzar su mismo nivel se necesitaría crear medio millón de nuevos empleos en este ámbito.

⁷ Con los datos de los convenios colectivos negociados o revisados en 2003 (4364), el ámbito de negociación mayoritario es el de empresa (75% de los convenios), seguido de los convenios de ámbito provincial (20,5%). Los dos ámbitos afectan a casi el 67% de los trabajadores.

Directriz 4.- Promover el desarrollo de capital humano y el aprendizaje permanente

Consolidar una educación básica de calidad, aumentar la formación y cualificación de la población trabajadora y mejorar el acceso a la formación y cualificación a lo largo de toda la vida laboral son requisitos básicos para la integración sociolaboral y para incrementar la productividad del trabajo.

En este sentido UGT y CC.OO. consideramos que es necesario:

- Incrementar el gasto público en educación y formación para elevar los niveles de educación y de formación profesional de la población.
- Impulsar los organismos de participación (Consejo escolar, Consejo General de Formación Profesional) para lograr un mayor compromiso social por la educación que sirva para sentar las bases que aporten respuestas consensuadas y eficaces a los problemas y retos del sistema educativo y la formación profesional.
- Potenciar desde la Administración la red pública y velar para que todos los centros sostenidos con fondos públicos se rijan por las mismas condiciones.
- Promocionar la Formación Profesional reglada para incrementar el número de alumnos, ampliando y diversificando la oferta de ciclos formativos, rompiendo con la actual dicotomía de elevada población universitaria y con estudios básicos y reducida población con estudios medios.
- Avanzar en la integración de los tres subsistemas de Formación Profesional –reglada, ocupacional y continua- y en el reconocimiento de las cualificaciones (adquiridas en el proceso formativo y mediante la experiencia laboral).
- Establecer formas flexibles en el sistema de Formación Profesional que cubran a la población trabajadora que rota entre empleo y desempleo.
- Aumentar el número de jóvenes que han cursado educación secundaria superior completa, fijando objetivos concretos.
- Incrementar el número de adultos en edad de trabajar que participan en acciones de formación continua, estableciendo objetivos concretos.
- Incrementar el acceso de la población a las nuevas tecnologías de la información y comunicación, estableciendo objetivos cuantificados en formación, acceso a internet en las escuelas y en los hogares.
- Establecer planes de evaluación específicos para la Formación Profesional, en función de los distintos objetivos: demanda, oferta, acceso en función de colectivos, itinerarios de inserción, etc.

Directriz 5.- Aumentar la oferta de mano de obra y promover la prolongación de la vida activa

5.1. Uno de los mayores retos para incrementar la oferta de mano de obra en el mercado laboral es **aumentar la participación laboral de las mujeres**. Su tasa de actividad es inferior a la de los hombres en 24,9 puntos porcentuales. Para ello es necesario:

- Desarrollar una red de equipamientos sociales para atender a la infancia mediante la creación de escuelas infantiles con el objetivo de disponer de plazas para los menores de 3 años, y atender otras situaciones de dependencia (mayores, personas con discapacidad).
- Ver también otras medidas en la Directriz 6.

5.2. A su vez, uno de los problemas con los que nos enfrentamos en España es la expulsión obligada del empleo a trabajadores y trabajadoras a partir de los 50 años, pasando a ser desempleados o inactivos. **La permanencia en el empleo y los niveles de empleo de los trabajadores de más edad** están estrechamente relacionados con el nivel de formación que reciben y con su nivel educativo inicial. Las cifras de abandono del mercado de trabajo son más importantes en el caso de los trabajadores de más edad que tienen empleos de baja calidad que para los que gozan de empleos de más calidad.

En esta línea, consideramos que habría que:

- Aumentar la sensibilización de los empresarios ante el envejecimiento para luchar contra la discriminación por motivos de edad, y promover la utilización de las fórmulas de jubilación parcial y de los contratos de relevo.
- La Administración laboral debe ser mucho más restrictiva en la autorización de EREs no suficientemente justificados.
- Mantener las medidas de fomento de la prolongación voluntaria del trabajo más allá de los 65 años, con una más intensa información a los trabajadores y empresarios sobre sus ventajas.
- Reforzar la protección jurídica de no discriminación laboral por razón de edad.
- Fomentar las medidas encaminadas a la adaptación relacionada con la edad en las PYME, en particular, agrupando las estructuras de apoyo a la formación y desarrollando mecanismos de intercambio con el fin de combinar de manera óptima las oportunidades y las ofertas de empleo.
- Aumentar la formación continua de los trabajadores de más edad y, particularmente, de los menos cualificados, a fin de desarrollar su potencial al máximo.
- Establecer programas de actuación específicos para los trabajadores desempleados de más edad desde los Servicios Públicos de Empleo.

Directriz 6.- Igualdad entre hombres y mujeres

Para conseguir que España converja con la media europea en los indicadores generales de mercado de trabajo –tasa de actividad, de empleo y de paro- es imprescindible impulsar la incorporación de las mujeres a la actividad laboral e incrementar sus niveles de empleo en condiciones de igualdad.

En consecuencia, consideramos que a nivel nacional se deben fijar objetivos cuantificados concretos para los dos horizontes temporales previstos en la EEE (años 2005 y 2010), así como adoptar las siguientes medidas:

6.1. Establecer una Ley para la Igualdad de Trato entre hombres y mujeres en el ámbito laboral, que además de transponer las definiciones y medidas derivadas de la Directiva 2002/73 CE, establezca un marco general que potencie el desarrollo de acciones positivas en las empresas y Administraciones Públicas.

6.2. Poner en marcha medidas dirigidas a favorecer el acceso y permanencia de las mujeres en el empleo, así como a reducir las desigualdades por razón de género:

- Reducir la segregación profesional de las mujeres, impulsando políticas educativas que favorezcan el acceso de las mujeres a profesiones y sectores en los que se encuentran infrarrepresentadas, y estableciendo planes específicos de formación ocupacional con compromisos de contratación.
- Poner en marcha itinerarios completos de inserción que vayan desde la orientación, formación y prácticas, hasta la inserción. Dando prioridad a los siguientes grupos de mujeres: jóvenes; de 35 a 45 años; desempleadas durante cinco o más años; desempleadas mayores de 45 años; mujeres no cualificadas; mujeres rurales con especiales dificultades de inserción.
- Eliminar las diferencias retributivas directas entre mujeres y hombres. Estableciendo campañas de información a las empresas sobre el cumplimiento de la igualdad retributiva y aplicando planes de actuación anuales de la Inspección de Trabajo para detectar y combatir las discriminaciones salariales existentes y para prevenirlas.

6.3. Establecer medidas efectivas que faciliten la conciliación de la vida familiar y laboral y que garanticen el cumplimiento de los objetivos fijados para el 2010 referentes a facilitar servicios de guardería al menos para el 90% de los niños entre 3 años y la edad de escolarización obligatoria, y al menos para el 33% de los niños menores de 3 años de edad; teniendo en cuenta las necesidades sociales.

- Desarrollar iniciativas con apoyo presupuestario concreto para ampliar la red de equipamientos sociales y de servicios de atención domiciliaria a las personas mayores y con discapacidad, de escuelas infantiles y de residencias para mayores. Cuantificar objetivos concretos de número de plazas.
- Establecer el derecho a la educación infantil entre 0 y 3 años garantizando la Administración Pública, en un horizonte temporal limitado, un mínimo de apertura de nuevas plazas en escuelas infantiles; potenciar la oferta de titularidad pública.
- Acomodar los horarios escolares con los horarios laborales y extender los primeros acorde con las necesidades familiares.
- Contemplar medidas que fomenten y favorezcan el reparto equilibrado de las tareas familiares entre trabajadores y trabajadoras, incentivando a los primeros que hagan uso de los permisos y excedencias. Establecer un permiso de paternidad específico.
- Avanzar en el desarrollo de medidas en la legislación laboral que tiendan a una progresiva reducción, flexibilización y distribución del tiempo de trabajo.

6.4. Poner en marcha medidas dirigidas a facilitar la reincorporación de las mujeres al trabajo después de largos períodos de inactividad profesional por el disfrute de permisos o excedencias por responsabilidades familiares, impulsando procedimientos de acceso y formación no discriminatorios en el seno de la empresa privada y la Administración Pública, mediante planes de igualdad de oportunidades.

Directriz 7.- Promover la integración de las personas desfavorecidas en el mercado de trabajo y combatir la discriminación de que son objeto.

En España hay personas que se enfrentan con dificultades para acceder al mercado laboral como son las que presentan una discapacidad, los inmigrantes, los miembros de minoría étnicas, los trabajadores poco cualificados y los jóvenes con abandono escolar prematuro.

Para reducir las diferencias entre estas personas con dificultades y el resto de la sociedad proponemos:

7.1. En cuanto a las personas jóvenes:

- Combatir la precariedad laboral de los jóvenes, atendiendo a todos los elementos que la conforman: incumplimiento de la normativa, temporalidad y rotación, empleos sin futuro, menores salarios, segregación ocupacional, condiciones de salud y seguridad en el trabajo, desajuste entre el puesto de trabajo ocupado y la formación y titulación adquiridas (sobrecualificación).
- Reducir los niveles de abandono escolar prematuro, estableciendo objetivos concretos para converger con los fijados en media europea de no superar el 10% en 2010. Para ello, se debería:
 - Partir de un diagnóstico riguroso de la realidad que analice las causas y especifique los problemas.
 - Establecer medidas para evitar la concentración excesiva de alumnado con déficits importantes en las áreas instrumentales, habilidades sociales y hábitos de trabajo y estudio, en determinados centros.
 - Realización de procesos sistemáticos y periódicos de evaluación interna de los centros educativos para elaborar diagnósticos que sirvan para establecer medidas preventivas de atención a la diversidad.
 - Ante el problema de las zonas en las que se concentra mayor número de población en situaciones desfavorecidas que contribuyen al fracaso escolar, establecer zonas de atención preferente y ampliar los recursos destinados a mejorar las condiciones sociales, culturales y formativas. Adoptar formas de discriminación positiva con los centros que escolarizan alumnos con mayor riesgo de fracaso.

7.2. En cuanto a los trabajadores y trabajadoras Inmigrantes:

- Desarrollar reglamentariamente la Ley de Extranjería con la participación de los Interlocutores Sociales.
- Establecer reglas claras y participativas para la determinación de los contingentes, teniendo en cuenta la situación nacional de empleo, el papel de los Servicios Públicos de Empleo, la articulación sectorial y territorial, la implicación de empresarios y sindicatos.
- Dotar de medios a la Administración española en los países de origen de la población trabajadora inmigrante para potenciar la contratación en origen, y establecer planes de acompañamiento y de integración sociolaboral (lengua, derechos laborales, regulación colectiva, protección social, etc.).

- Combatir las situaciones de explotación y desigualdad de las personas inmigrantes vinculadas a la irregularidad y al empleo sumergido. Promover procedimientos de actuación coordinada entre las distintas Administraciones, incluida la Inspección de Trabajo, para hacer emerger el empleo irregular, persiguiendo el fraude empresarial y garantizando la protección a las trabajadoras y trabajadores que denuncian dichas situaciones.
- Definir programas de integración social de la población inmigrante: educación, vivienda, servicios sociales, etc.

7.3. En cuanto a las personas con discapacidad:

- Promover la inserción laboral y social de las personas con discapacidad. Impulsar la integración laboral en el empleo ordinario -público y privado-, especialmente a través del cumplimiento efectivo de las cuotas de reserva.
- Asegurar que el derecho a la educación y formación sea una realidad (eliminación de barreras físicas, sistemas de comunicación accesibles, creación y reserva de plazas).
- Mejorar los sistemas de información e inserción laboral (estadísticas actualizadas, observatorios de empleo y formación, especialización en los Servicios Públicos de Empleo).
- Impulsar el diálogo con las organizaciones empresariales y sindicales en lo relativo al empleo y a las relaciones laborales de las personas con discapacidad, requisito imprescindible para la eficacia de las políticas que se desarrollen.

| |
|---|
| Directriz 8.- Hacer que trabajar resulte rentable por medio de incentivos que hagan atractivo el empleo. |
|---|

UGT y CC.OO. consideramos que son incentivos al trabajo algunas de las siguientes medidas:

- Las bonificaciones a la contratación indefinida de los trabajadores y trabajadoras con mayores dificultades para la inserción laboral o que sufren discriminación en el empleo (mujeres, jóvenes, mayores de 45 años, personas en paro de larga duración, personas con discapacidad), si son selectivas, acotadas en el tiempo y decrecientes en la cuantía.
- Las medidas de jubilación parcial para trabajadores y trabajadoras próximos a la edad de jubilación, combinadas con contratos de relevo para jóvenes.
- La existencia de una red de servicios de proximidad para la atención de niños, mayores y otras personas dependientes, en tanto que liberan trabajo doméstico y permiten la incorporación de las mujeres al empleo, así como otras medidas de conciliación de la vida laboral y personal o familiar.
- La dignificación del salario mínimo interprofesional como incentivo al empleo regular⁸.
- Las actuaciones para emerger empleo irregular.

⁸ En junio de 2004 se ha aprobado un RDL que desvincula el SMI del sistema de protección pro desempleo, de manera que la evolución de aquel no repercuta en el conjunto de éste.

En cuanto a las indicaciones de la Directriz 8 de revisar los sistemas de protección social para que no actúen como desincentivo al empleo hay que señalar que en España las prestaciones por desempleo no son un desincentivo, pues éstas tienen como objeto dotar de una renta sustitutiva a personas en una situación difícil al haber perdido su puesto de trabajo. Con el actual sistema la mayoría de los beneficiarios han cotizado previamente para poder acceder a las prestaciones y la cuantía de éstas son inferiores al salario que se podría percibir en un empleo. El sistema no cubre a todas las personas desempleadas. La tasa media de cobertura se situó en 2003 en el 59%⁹.

Directriz 9.- Regularizar el trabajo no declarado

El Gobierno debe hacer mayores esfuerzos, a nivel estatal, para actuar sobre el trabajo no declarado. Hasta ahora podemos decir que hay una “invisibilidad” de actuaciones y que la sociedad en su conjunto no percibe, ni la dimensión del problema, ni el desarrollo de medidas para resolverlo.

Siguiendo los criterios establecidos en la Comunicación de la Comisión sobre el trabajo no declarado (COM 98 – 219), la directriz 9 para el desarrollo de los PNAE y la reciente Resolución del Consejo sobre la transformación del trabajo no declarado en empleo regular, consideramos que deben incluirse medidas específicas, siguiendo los siguientes criterios:

9.1. Conocer y sensibilizar:

- Hacer estudios para calcular la magnitud de la economía informal, identificando sectores, actividades y ámbitos territoriales.
- Denunciar las consecuencias negativas para los trabajadores y para el desarrollo económico y productivo del país.
- Programar campañas de información y sensibilización, incorporando a los interlocutores sociales, para incrementar la conciencia social sobre el problema.

9.2. Establecer estrategias integradas:

El objetivo debe ser presentar las medidas integradas; establecer mecanismos de coordinación y cooperación entre administraciones –central, autonómicas, locales-; implicar y dar participación a las organizaciones sindicales y empresariales.

Medidas de apoyo a los trabajadores y trabajadoras:

- Identificar necesidades formativas en los sectores y actividades donde existe un volumen significativo de economía informal y establecer programas específicos de formación.
- Incentivar la contratación estable de grupos específicos de mujeres, jóvenes, mayores de 45 años.

Medidas de apoyo a las empresas:

⁹ La duración media consumida de las prestaciones por desempleo es de 6,5 meses. Del total de las personas perceptoras de una prestación por desempleo, en media, sólo agotan el tiempo máximo de la prestación el 30%, y a medida que aumenta el período de derecho reconocido el nivel de utilización de la prestación disminuye. A su vez el INEM desarrolla controles permanentes de los beneficiarios para evitar fraudes en la percepción de las prestaciones. Los resultados muestran un nivel de fraude muy reducido.

- Desarrollar políticas públicas sectoriales: apoyo a sectores de actividad vinculados a potencialidades regionales y locales; apoyo a sectores en riesgo.
- Fomentar la cooperación entre las PYMES; desarrollo de servicios tecnológicos compartidos.
- Apoyar la comercialización, haciéndola depender de los sistemas productivos.
- Apoyar la oferta de servicios a la comunidad, así como a la demanda de estos servicios. Hacer solventes la oferta y la demanda. Desarrollar el sistema de atención a la dependencia.

9.3. Aplicar sistemas de control y de sanción eficaces

- Definir los instrumentos de coordinación entre administraciones, especialmente en relación con el empleo de los trabajadores inmigrantes en situación administrativa irregular.
- Establecer planes de actuación en sectores específicos, con la participación de las organizaciones sindicales.

Directriz 10.- Hacer frente a las disparidades regionales en materia de empleo

Las diferencias existentes entre las distintas CC.AA. españolas limitan la cohesión social. Son diferencias en la estructura productiva, en la renta por habitante y en el empleo (actividad, ocupación, paro y temporalidad).

Para corregir las disparidades regionales de empleo CC.OO. y UGT consideramos necesario:

- Invertir en estructuras básicas, tanto físicas como en educación y formación de la población, para conseguir una inversión productiva equilibrada y acelerar la convergencia territorial.
- Adoptar medidas e instrumentos redistributivos eficaces a nivel estatal, teniendo en cuenta el futuro de los fondos de cohesión y parte de las ayudas estructurales con motivo de la ampliación europea.
- Potenciar y mejorar el funcionamiento de los Servicios públicos de Empleo y especialmente para aumentar los niveles de intermediación laboral directa y ser proactivos en la captación y gestión de las ofertas de empleo en el conjunto del Estado, favoreciendo así la transparencia, la libre circulación de las demandas y de los demandantes de empleo y la movilidad geográfica.
- Finalizar la puesta a punto del sistema de seguimiento estadístico y de transparencia de la información sobre ofertas y demandas de empleo (SISPE).

| |
|--|
| VALORACION DEL PLAN NACIONAL DE ACCION PARA EL EMPLEO |
|--|

| |
|--|
| DEL REINO DE ESPAÑA DE 2004 CEOE Y CEPYME |
|--|

I. INTRODUCCIÓN

El Gobierno ha sometido a un breve proceso de consulta con los Agentes Sociales el borrador del Plan Nacional de Acción para el Empleo 2004.

Las Organizaciones Empresariales CEOE y CEPYME queremos destacar las consideraciones de carácter general sobre aquellos aspectos incluidos en el Plan que resultan más relevantes por su especial incidencia en el empleo o por su novedad, sin necesidad de reiterar consideraciones empresariales a las Políticas de Empleo ya manifestadas en ocasiones anteriores.

II. CONTEXTO Y CONSIDERACIONES GENERALES A LA POLÍTICA NACIONAL DE

Pese a la ralentización del crecimiento económico de los últimos años, las cifras nos muestran que **no se ha interrumpido el proceso de convergencia real de España respecto a otros países de la UE en términos económicos y de creación de empleo.**

El desempleo, que sin duda continúa siendo elevado, ha reducido su carácter estructural y presenta un carácter muy heterogéneo, concentrándose en determinados territorios, sectores y ocupaciones, al tiempo que existen carencias crecientes de personal en otros ámbitos. Esta escasez selectiva de mano de obra parece haber ido satisfaciéndose fundamentalmente con flujos de inmigración cada vez mayores pero que se han producido de forma desordenada.

En este contexto, sigue siendo necesario que las políticas de empleo intensifiquen sus esfuerzos en las medidas que contribuyan a **mejorar el ajuste entre oferta y demanda de trabajo**, tales como las dirigidas a la incorporación de la mujer, la cualificación de la población activa, la modernización de los servicios de intermediación y de orientación profesional, la movilidad geográfica y funcional de los recursos humanos, o la adecuada canalización y control de los flujos de inmigración.

El Gobierno, las Organizaciones Empresariales y los Sindicatos hemos coincidido en señalar, en la **Declaración del Diálogo Social** firmada en Julio, que los dos objetivos fundamentales para nuestro mercado de trabajo son la creación de empleo y la mejora de su estabilidad.

Aunque España mantiene una **tasa de contratos temporales** alta, los datos de Eurostat (LFS) también nos señalan que la **estabilidad real en el puesto de trabajo** (el tiempo de permanencia en el empleo) no es muy distinta de la del resto de países europeos.

La contratación temporal está de hecho cumpliendo una función de flexibilidad que en otros países se producen por mecanismos alternativos (tales como despidos más flexibles, contratación a tiempo parcial, reestructuración,...).

El proceso de diálogo social que se va a abrir en esta materia, por tanto, tiene el reto de afrontar las reformas necesarias para preservar un marco flexible que sea a su vez capaz de reforzar la contratación indefinida. Las medidas propuestas, por tanto, deberán estar atentas para no perjudicar el primer objetivo: la creación de empleo.

La experiencia reciente nos muestra cómo las medidas que hacen más atractiva la contratación indefinida (flexibilización de la extinción del contrato, reducción de cotizaciones sociales) resultaron positivas a partir de los acuerdos de 1997. De hecho, la tasa de temporalidad en el sector privado se ha reducido 7 puntos en estos años, lo que contrasta con el hecho de que otras medidas posteriores, que penalizaban la contratación temporal (sobrecostes en la cotización social o indemnización a la finalización del contrato, recargos a las ETTs) no lograron variar la tendencia.

Finalmente, es importante señalar que, pese a los excedentes de cotizaciones acumulados por el sistema de protección al desempleo de manera continuada desde 1997, se ha venido ignorando la posibilidad de afrontar una reducción de las contribuciones que gravan el factor trabajo como elemento que incentive la creación de empleo.

III. CONSIDERACIONES GENERALES AL PLAN

La valoración que desde las Organizaciones Empresariales hemos venido realizando a la Estrategia Coordinada por el Empleo en los últimos años ha sido positiva en la medida en que, por una parte, ha permitido realizar una evaluación trasnacional de las políticas de empleo y, por otra, reunir todas las acciones en un único Plan, sirviendo para dotarles de una mayor coherencia. Pese a ello, un año más, el **Plan de Empleo sigue respondiendo más a la mera acumulación de actuaciones de diferentes organismos y Administraciones que a una estrategia global preconcebida, coherente y coordinada**. El propio formato de presentación del Plan, marcado desde la Estrategia Europea, favorece que se realice más un balance de las acciones llevadas a cabo durante el año 2004 que una auténtica planificación para ejercicios futuros.

En todo caso, en el PNAE de este año, hay que reconocer que la falta de concreción de medidas de futuro viene, en cierta medida, motivada por la **Declaración para el Diálogo Social** firmada en el mes de Julio, que estableció la Agenda para el Diálogo Social para esta legislatura. Esta apuesta por remitir una serie de materias al Diálogo social implica necesariamente que no puedan avanzarse resultados sobre medidas que se pretenden acordar en el marco de unas negociaciones que no han hecho más que empezar.

El PNAE 2004 introduce avances en la **cuantificación de algunos objetivos prioritarios**, adaptados al caso de España, estableciendo metas intermedias que contribuyan al logro de los objetivos fijados para 2010. Si embargo, en otros casos (por ejemplo en educación), el Plan se limita a reiterar el objetivo para el conjunto de la UE, sin especificar la meta fijada para España ni los objetivos intermedios que deberían alcanzarse.

En todo caso, los objetivos cuantificados son necesarios pero no suficientes ya que, como hemos reiterado en años anteriores, sigue sin realizarse una auténtica evaluación de las acciones y medidas incluidas en el Plan más allá de su mero seguimiento cuantitativo para conocer su **eficacia, eficiencia e impacto**.

Finalmente, sigue sin adoptarse una verdadera política que fomente nuevo empleo mediante la reducción de las cargas que gravan el factor trabajo, pese a que ésta es una medida recomendable y financieramente viable.

IV. CONSIDERACIONES A LAS DIRECTRICES

Directriz 1. Medidas activas y preventivas a favor de los desempleados y las personas inactivas.

Las Organizaciones Empresariales no podemos compartir la afirmación formulada en el Plan de Empleo que indica que se han "cumplido todos los compromisos" del PNAE 2003.

En particular, queremos insistir en la limitación que supone seguir planteando las acciones de mejora de la ocupabilidad desde una perspectiva cuantitativa (número de personas atendidas y presupuesto), sin haberse evaluado la eficacia o el impacto de las mismas. En este sentido, hay que recordar que el PNAE del año pasado incluía la realización de un estudio de evaluación de todas las medidas de inserción, cuyos resultados no se conocen, ni parecen haberse tenido en consideración para confeccionar el PNAE 2004.

Las Organizaciones Empresariales seguimos animando a la Administración a realizar esta tarea, de manera que podamos conocer la eficacia, eficiencia y el impacto de cada medida, superando el déficit de información que habíamos señalado en anteriores planes. A título de ejemplo, sigue sin existir evaluación que compare medidas con una misma finalidad, pero con costes muy diferentes (como los programas de formación y los de formación-empleo), no existen datos sobre la incorporación al empleo ordinario de los empleados con discapacidad en centros especiales de empleo o enclaves laborales, objetivo final de estos programas, o se desconoce la satisfacción y los efectos en la empleabilidad de las entrevistas y medidas de orientación con demandantes de empleo.

Un año más, el PNAE reitera el compromiso de la finalización del proyecto SISPE, (de coordinación de la gestión y la informática entre los Servicios de colocación regionales), poniendo de manifiesto las dificultades reales de coordinación entre los Servicios Públicos de Empleo. De hecho, existen serios indicios de que, cuando finalice la implementación del proyecto, éste ya habrá quedado obsoleto teniendo en cuenta el hecho de que partía de un sistema informático anterior, el tiempo que ha llevado su diseño e implementación, la evolución de la tecnología desde entonces, y las nuevas necesidades que han surgido en el mercado de trabajo español (inmigración, movilidad, atención telemática, etc.)

Más preocupante aún es el hecho de que la modernización de los servicios públicos de empleo siga limitándose a dicho proyecto SISPE y al incremento de personal. De hecho, el incremento presupuestario previsto para modernización es prácticamente absorbido en exclusiva por los costes de personal. En opinión de las Organizaciones Empresariales, sigue, por lo tanto, sin abordarse un auténtico proceso de modernización que implique medidas para el incremento de la calidad de las medidas abordadas y de la gestión, reducción en los trámites, plazos, mejoras en la accesibilidad y la atención a los usuarios y aumento de la satisfacción de los mismos por los servicios prestados.

Por otro lado, los incrementos de presupuesto e intensificación de algunas medidas (algunos no incluidos en el Plan pero sí contemplados en los presupuestos del Servicio Público de Empleo Estatal para 2005), ofrecen problemas de distinto alcance. Así, el aumento del esfuerzo en formación ocupacional de desempleados parece contradictorio con la reducción del desempleo prevista y con la inejecución de los presupuestos de años anteriores. Por otro lado, el incremento del presupuesto en medidas de empleo-formación o de empleo de interés social, parece reflejar un modelo de "subvención de empleo artificial", en muchos casos para atender necesidades que las Administraciones Públicas no cubren con sus presupuestos propios, y sobre todo que resulta ineficaz para consolidar la actividad productiva y el empleo estable.

Directriz 2: Creación de puestos de Trabajo y espíritu de empresa.

Simplificación Administrativa

España continúa siendo uno de los países de la UE con mayores trabas para la creación y mantenimiento de empresas.

Sin perjuicio de reconocer el avance que puede significar la Ley de Sociedad Limitada Nueva Empresa en el ahorro de trámites, su alcance es todavía limitado (2797 empresas han adoptado esta figura jurídica hasta julio del 2004, de las que sólo 530 se han constituido mediante tramitación telemática).

Cabe atribuir el escaso alcance de su implantación a que los trámites a realizar con las Administraciones locales, espediadamente con los Ayuntamientos, no están resueltos, siendo éstos los que más alargan en el tiempo la definitiva implantación de las nuevas empresas. De ahí que sea necesario intensificar la coordinación entre los distintos niveles de Administraciones Públicas.

En todo caso, la simplificación administrativa trasciende ampliamente al momento puntual de creación de las empresas, por lo que hay que reiterar la necesidad de incorporar una cultura de calidad, responsabilidad y atención al usuario en los servicios públicos, para conseguir que la simplificación sea un hecho que se traduzca en la reducción de los costes internos de transacción de la economía española.

Sigue siendo un ejemplo ilustrativo de lo anterior los propios sistemas telemáticos mencionados en el Plan, como el Sistema RED de la Seguridad Social, que, como ya señalamos el año pasado, sigue conviviendo con sistemas paralelos para el registro de contratos (Contrat@) duplicando innecesariamente trámites que han de realizarse ante un mismo hecho (en este caso, la contratación de un trabajador).

En este contexto, nos congratula saber que en el marco de los objetivos del Ministerio de Administraciones Públicas está la creación de una Agencia de valoración de calidad de la función pública, aunque habrá que esperar a conocer sus efectos prácticos.

De la misma forma, y en lo relativo al funcionamiento de las empresas, es positiva la Nueva Ley Concursal en su apuesta por la supervivencia de las empresas en dificultades, quedando pendiente de comprobar la efectiva dotación y eficacia de los 35 nuevos juzgados mercantiles previstos con jueces especializados únicos.

Apoyo financiero a la creación de empresas

Cabe aquí recordar, en primer término, que el principal apoyo financiero a la PYME, tanto para su creación como para su supervivencia y crecimiento, es la disponibilidad de recursos en el mercado, a bajos tipos de interés en un horizonte de estabilidad inflacionaria. Ello exige rigor en las cuentas públicas, lo que, a su vez, procura credibilidad y confianza, ingredientes necesarios para un crecimiento capaz de generar empelo estable.

Además de este marco imprescindible, las figuras que señala en Plan no suponen ninguna novedad y son figuras ya vigentes que, junto a otras no mencionadas, como las Sociedades de Garantía Recíproca o el Capital Riesgo, deben proseguir y perfeccionarse.

En este proceso de perfeccionamiento insistimos en la necesidad de transparencia tanto en el desarrollo y coordinación de los programas como en la evaluación coste beneficio de los mismos a fin de optimizar los recursos públicos.

Espíritu emprendedor

Las referencias a la promoción del espíritu emprendedor en el sistema educativo son fundamentalmente las ya contempladas en la legislación vigente desde hace más de 10 años, sin mencionar medidas adicionales a un enfoque que en la actualidad resulta insuficiente desde una perspectiva empresarial, especialmente si comparamos la situación española con la de otros países de la UE.

Por su parte, la referencia a los convenios de colaboración entre escuela y empresa pueden quedarse en una mera declaración de intenciones en la medida en que, hasta la fecha, no tienen reflejo en acciones y programas concretos que permitan impulsar y mejorar los aspectos mencionados en el Plan.

Reducción de costes laborales.

Aunque el análisis de esta cuestión se ha derivado, en cierta medida, al diálogo social, se echa en falta algún apunte que señale el objetivo de **reducir progresivamente la presión fiscal sobre el trabajo y los costes laborales no salariales**, como elemento que incide en un entorno favorable a la actividad empresarial y la creación de empleo.

España continúa siendo uno de los países con mayor gravamen fiscal empresarial en el factor trabajo, a pesar de la alta tasa de desempleo que aún persiste en nuestro país y los efectos positivos que han mostrado las medidas que han reducido, aunque sea selectivamente, las contribuciones empresariales a la Seguridad Social.

En este sentido, resulta especialmente llamativo que el excedente presupuestario existente en estos momentos en la Seguridad Social española, fruto del incremento del empleo y de las aportaciones empresariales y de los trabajadores, se esté destinando sólo parcialmente a los fines comprometidos en abril de 2001. De los tres fines comprometidos, Fondo de Reserva, mejora de prestaciones y reducción de cotizaciones a la Seguridad Social, sigue sin atenderse este último pese a ser el más favorable a la creación de empleo.

Directriz 3: Facilitar el cambio y promover la adaptabilidad y la movilidad

El Acuerdo Interconfederal para la Negociación Colectiva, prorrogado en 2004, es un instrumento de recomendación conjunta de Organizaciones Empresariales y Sindicatos que marcan pautas de negociación, que están contribuyendo a la capacidad de adaptación de empresas y trabajadores. Como ejemplo de ello, en 2004, al igual que en los dos años anteriores, el comportamiento de los incrementos salariales ha sido acorde con la evolución de la inflación, favoreciendo un clima de estabilidad macroeconómica.

Persisten, no obstante, elementos cuyo tratamiento en los Convenios Colectivos debe mejorarse. En concreto, destacan, entre otros, la necesidad de avanzar en los sistemas de gestión del tiempo de trabajo, específicamente la anualización de jornadas, en la utilización mayor de los sistemas de clasificación de los trabajadores en grupos profesionales flexibles, o en el establecimiento de sistemas de remuneración y compensación variables.

Por su parte, en el objetivo marcado por los interlocutores sociales y el Gobierno, a través de la Declaración para el diálogo social 2004, se apuesta por promover un crecimiento basado en la competitividad y el incremento de la productividad. En este marco, habrán de analizarse las posibles reformas en materia de contratación que compatibilicen seguridad y flexibilidad, aprovechando la experiencia del diálogo social de los últimos años.

También es importante también insistir de nuevo, en la necesidad de analizar las causas del menor uso de la **contratación a tiempo parcial**, figura especialmente idónea para conciliar la vida laboral y profesional y atender a las necesidades productivas de las empresas.

Desde una perspectiva empresarial, no puede compartirse la inclusión de las cuestiones vinculadas a la llamada **responsabilidad social** de las empresas en la directriz vinculada a la adaptabilidad, que responde más a otro tipo de actuaciones y no encaja con el contenido de esta directriz.

Directriz 4: Desarrollo del Capital Humano y la Educación Permanente

Como hemos señalado en años anteriores uno de los problemas más relevantes en este ámbito es el desequilibrio existente en cuanto a los niveles de cualificación. Así, parece que la población se haya polarizado entre aquellos que tienen nivel universitario y los que apenas terminan la educación obligatoria. Existe un déficit de niveles intermedios, en particular de Formación profesional, y un desequilibrio entre especialidades que no encaja con las demandas del mercado laboral.

Además, **el nivel de abandono temprano de la escolaridad resulta especialmente preocupante**, sin que se perciban medidas específicas encaminadas a corregir este desequilibrio, habiéndose incluso paralizado la implantación de algunas que, como los Programas de Iniciación Profesional, parecían contar con un amplio consenso político y social.

El desarrollo de la **Ley Orgánica de Cualificaciones y de Formación Profesional**, aprobada en el año 2000, es todavía un reto pendiente, de gran relevancia en tanto que supone el único marco en el que se promueve una estrategia integral de aprendizaje permanente a lo largo de la vida, que además cuenta con el respaldo de los Interlocutores Sociales. En la actualidad persisten las dudas respecto a los trabajos de definición del Catálogo de Cualificaciones, o el establecimiento de dispositivos para el reconocimiento y certificación de aprendizajes no formales e informales, que sugieren un menor impulso político a los objetivos perseguidos en esta Ley, llegando incluso a apuntarse en el Plan una posible reforma de la misma, en un momento en el que todavía está comenzando su implantación.

Por su parte, el funcionamiento del modelo de **Formación Continua** debe ser analizado en el marco del Diálogo Social. En este contexto, las Organizaciones Empresariales consideramos necesario preservar el incentivo a la inversión en formación por parte de las empresas, a través del sistema de deducción directa de las contribuciones sociales, así como recuperar el funcionamiento tripartito de las instituciones en este ámbito, eliminado en la última regulación de esta materia.

Directriz 5: Prolongación de la vida activa

Desde las Organizaciones Empresariales se sigue destacando, la necesidad de progresar en los esfuerzos para garantizar la viabilidad del sistema de protección social ante los retos derivados de los cambios demográficos. Se trata de una tarea pendiente en la que se han dado algunos pasos, aunque aún limitados, desde el impulso del **Pacto de Toledo** en el año 1996.

En este sentido, es importante resaltar los avances producidos tras el compromiso acordado entre parte los interlocutores sociales y el Gobierno el año 2001 que, entre otras cuestiones, permite **afrontar de mejor manera los efectos del envejecimiento poblacional** a través de fórmulas, como la jubilación flexible (plasmado en el Real Decreto 16/2001 sobre medidas para el establecimiento de un sistema de jubilación gradual y flexible), si bien quedan aún pendientes cuestiones como la reducción progresiva de cotizaciones en el colectivo comprendido entre los 55 y 60 años.

Existen ya datos que permiten asegurar la eficacia de estas medidas en el aumento de las tasas de actividad y permanencia en el empleo de los trabajadores mayores. En todo caso, es necesario que las Administraciones públicas realicen un seguimiento y análisis más completo para valorar los efectos de las medidas que se han venido incorporando en los últimos años.

Directriz 6: Igualdad entre hombres y mujeres.

Es preciso valorar los esfuerzos realizados en este ámbito que han tenido su reflejo en la evolución positiva de las tasas de actividad y de ocupación de los mismos, y a los que también han contribuido diversos Acuerdos firmados por los interlocutores sociales.

No obstante, hay que insistir en potenciar las **políticas de igualdad de oportunidades de forma integrada**, teniendo especialmente en cuenta la actividad que debe realizarse en el ámbito de la educación y la formación.

Los objetivos para la escolarización infantil que el Plan fija para el 2010 merecen una valoración positiva, pero sería preciso establecer objetivos intermedios. Además, sigue resultando necesario un enfoque más integrado y coordinado con las Comunidades Autónomas, en materia de ofertas de servicios de cuidado de niños y otras personas dependientes y de servicios educativos.

En relación con otras medidas que se incluyen en el Plan de Empleo de este año (actuaciones contra discriminaciones directas o indirectas, actuaciones en materia de acoso sexual, actuaciones para promover la participación) su falta de concreción no permite realizar valoración.

En cualquier caso, volvemos a insistir sobre la necesidad de evitar que la incorporación de medidas legislativas, que establezcan una sobre-protección o generen incertidumbre en el entorno empresarial, acaben produciendo un efecto totalmente contrario al deseado.

Directriz 7: Promover la integración de las personas desfavorecidas en el mercado de trabajo y combatir la discriminación de que son objeto

Al igual que en la directriz anterior, queremos destacar la importancia de mantener un enfoque activo e integral, que tenga en cuenta los diversos elementos que obstaculizan la inserción social y laboral de estos colectivos, frente a planteamientos parciales o simplistas que acaben siendo contraproducentes.

De ahí que las Organizaciones Empresariales valoremos positivamente los avances que en esta línea incorpora el II Plan Nacional de Acción para la Inclusión Social, 2002-2005.

No obstante, la mera incorporación de medidas legislativas en el terreno de las relaciones de trabajo no sirve para garantizar una integración efectiva si no van acompañadas de políticas que incentiven suficientemente su contratación. De ahí que, especialmente en relación con la integración de las personas con discapacidad, se insista en la necesidad de articular un **Programa de Ayudas y Subvenciones** que permita a la empresa realizar los ajustes necesarios para su adaptación al puesto de trabajo, para el caso en que sean necesarios. Este programa debería haberse formulado de manera paralela a la transposición de la Directiva del año 2000 sobre discriminación en el empleo.

En este sentido, es importante también destacar que muchas de las medidas propuestas en el ámbito de la integración de las personas con discapacidad, como las referidas al Convenio con la entidad CERMI, hubieran contado con un grado de eficacia mayor si se hubiesen diseñado contando con las aportaciones que durante su elaboración hubieran podido realizar los Interlocutores Sociales que no fueron llamados a presentar sus contribuciones, en el tratamiento de una cuestión que afecta al empleo de estos colectivos. Es de esperar, en este sentido, que el conjunto de medidas previstas para años posteriores, (modificación de la normativa de los Centros Especiales de empleo, coordinación de los Servicios Públicos de empleo y los Órganos Técnicos de Valoración de la Discapacidad, o el impulso a la Ley de Inserción sociolaboral) se realicen con la participación plena y efectiva de los Interlocutores Sociales, en aras a garantizar su propia eficacia.

ANEXO VIII

DECLARACIÓN PARA EL DIÁLOGO SOCIAL

COMPETITIVIDAD,
EMPLEO ESTABLE Y COHESIÓN SOCIAL

DECLARACIÓN PARA EL DIALOGO SOCIAL 2004

8-07-2004

I. PREÁMBULO.

El diálogo social constituye uno de los activos más importantes en el proceso de construcción y consolidación de España como un Estado Social y Democrático de Derecho.

Mediante el diálogo social, las organizaciones sindicales, las organizaciones empresariales y los poderes públicos han logrado alcanzar numerosos acuerdos sociales sobre materias de indiscutida trascendencia socioeconómica.

Como expresión de una voluntad compartida de fortalecer el diálogo social así como de transmitir a la sociedad en su conjunto un inequívoco mensaje de confianza institucional, el Gobierno, la Confederación Sindical de Comisiones Obreras, la Unión General de Trabajadores, la Confederación Española de Organizaciones Empresariales y la Confederación Española de la Pequeña y Mediana Empresa han convenido en suscribir la presente Declaración, que define las materias, objetivos y orientaciones generales conforme a las que ha de desarrollarse una nueva etapa del diálogo social en España, ordenada, de manera inmediata, a la consecución de acuerdos para favorecer la Competitividad, el Empleo Estable y la Cohesión Social.

II. CRECIMIENTO ECONOMICO, DESARROLLO Y COMPETITIVIDAD.

El Gobierno, las organizaciones sindicales y las organizaciones empresariales firmantes de la presente Declaración manifiestan que es su objetivo común el que la sociedad española alcance unos mayores niveles de desarrollo económico, de calidad en el empleo, de bienestar social, de cohesión territorial y de sostenibilidad ambiental. Para el logro de este objetivo es preciso apostar por un modelo de crecimiento económico equilibrado y duradero basado en la mejora de la competitividad de las empresas y en el incremento de la productividad.

Los aumentos de productividad y de ahorro no son, sin embargo, garantía suficiente para conseguir, en un horizonte a medio y largo plazo, un modelo de crecimiento económico estable y sostenido. Es preciso, adicionalmente, adoptar políticas capaces de dar respuestas a los retos que, en ese mismo horizonte, plantean la globalización de la economía, la preservación del medioambiente, la ampliación de la Unión Europea, la sociedad del conocimiento, los desequilibrios territoriales, la demografía y los flujos migratorios, entre otros.

En este sentido los firmantes manifiestan su firme compromiso de que el sector público desempeñe un papel activo al servicio de la consecución de este modelo de crecimiento económico.

El Gobierno se propone reorientar el gasto público para que se consolide el sistema de bienestar social y se favorezca la inversión productiva en capital físico, tecnológico y humano y utilizar de manera escrupulosa los instrumentos regulatorios a fin de asegurar una mayor transparencia del mercado y una más efectiva libertad económica.

Y también manifiesta el Gobierno su decidido compromiso de ofrecer más y mejores servicios públicos, adecuados y eficientes. La Administración del Estado debe ordenar sus actividades en función de un doble criterio, objetivos perseguidos y resultados alcanzados, buscando en todo momento la excelencia en la calidad de los servicios que presta a los ciudadanos.

El Gobierno y las organizaciones sindicales acuerdan propiciar reformas en el marco normativo que incidan en dos ámbitos esenciales: por un lado, el reforzamiento de los derechos de participación y negociación colectiva en las Administraciones Públicas y, por otro lado, la dignificación y profesionalización de la figura del empleado público y sus condiciones de trabajo, lo que ayudará a mejorar la calidad de los servicios públicos. Asimismo se debe fomentar la estabilidad laboral reduciendo las altas tasas de temporalidad existentes en el empleo público.

Para la consecución de este gran objetivo, inscrito en la estrategia definida por la UE en Lisboa, consistente en orientar la economía española hacia un modelo de crecimiento estable y sostenido basado en la competitividad de las empresas, el Gobierno y los interlocutores sociales entienden que, además de las políticas laborales y de empleo, las políticas públicas han de actuar de manera prioritaria sobre los siguientes grandes ejes o pilares:

- a) educación y formación,
- b) infraestructuras e inversión pública,
- c) investigación, desarrollo e innovación,
- d) política industrial y de medio ambiente.

Una educación de calidad constituye la base del crecimiento económico; pero también del acceso y permanencia en el mercado de trabajo y de la igualdad de oportunidades.

La inversión en infraestructuras es básica para aumentar la dotación del capital físico en nuestra economía. Por su parte, la política de vivienda debe seguir contribuyendo al crecimiento económico de nuestro país, favoreciendo su accesibilidad, en especial para los jóvenes, y la movilidad geográfica.

La innovación es un factor de creación de empleo, al permitir que las empresas sean más competitivas y la economía más productiva.

Los procesos de investigación, desarrollo e innovación deben ser impulsados tanto por el sector privado como por el sector público al que compete, de un lado, crear un entorno que favorezca esos procesos y, de otro, fortalecer y coordinar la red de instituciones públicas que actúan en la producción y difusión de tecnología e innovaciones así como destinar los recursos necesarios para la inversión en proyectos innovadores.

III. AMBITOS DEL DIALOGO SOCIAL.

El Gobierno y las organizaciones empresariales y sindicales expresan su voluntad de abordar en el proceso de diálogo social las materias que a continuación se mencionan.

1) El mercado de trabajo español tiene un doble problema: insuficiente volumen de empleo y alto nivel de temporalidad.

Las partes firmantes valoran positivamente la contribución del Acuerdo Interconfederal para la Estabilidad en el Empleo de 1997 a la mejora del volumen y la estabilidad en el empleo en los últimos años y expresan su voluntad de profundizar en estos objetivos.

Para ello se comprometen, desde una perspectiva de conjunto, a analizar los diferentes elementos que inciden en la creación de empleo, en su estabilidad y la utilización no justificada de la

contratación temporal, teniendo presentes las nuevas formas de organización empresarial del trabajo. A la vista de este análisis, las partes firmantes se comprometen a consensuar aquellas modificaciones legales y de otra naturaleza que se estimen oportunas, buscando compromisos que logren aunar seguridad para los trabajadores y flexibilidad para las empresas.

2) El cumplimiento de la Estrategia Europea de Empleo define como una prioridad absoluta de las políticas sociales y laborales el aumento del empleo y de la participación en el mercado de trabajo. Y, junto a ello, deben promoverse con similar intensidad acciones dirigidas a favorecer el empleo de los jóvenes, de los trabajadores de edad avanzada, de las personas con discapacidad y de otros colectivos con mayores dificultades de inserción laboral.

Asimismo, el Gobierno y los interlocutores sociales, mediante los instrumentos a su alcance, buscarán de manera concertada soluciones que promuevan la integración laboral de las mujeres y mejoren sus condiciones de trabajo. Igualmente, procurarán la conciliación de la vida familiar y laboral. Y todo ello, en un sentido en todo conforme con el principio de igualdad de oportunidades y no discriminación.

3) La inmigración laboral en España es un fenómeno relativamente nuevo e intenso que presenta oportunidades y retos en materia sociolaboral.

En este ámbito, el gobierno y los interlocutores sociales desarrollarán al respecto una interlocución específica y que abordará, en primer lugar, el futuro Reglamento de la Ley de Extranjería estableciendo los procedimientos necesarios para lograr la vinculación de todas las actuaciones en esta materia.

4) La apuesta por una economía del conocimiento requiere favorecer la formación permanente a lo largo de la vida laboral. Ella es la mejor vía para asegurar la cualificación profesional que demanda el mercado de trabajo así como para garantizar la empleabilidad de toda la población en edad de trabajar.

Para la consecución de estos objetivos, las partes firmantes analizarán de manera conjunta las adaptaciones necesarias del actual modelo de formación de los trabajadores en un sentido acorde con las necesidades de formación que han de atenderse desde el ámbito estatal, preservando los ámbitos de participación de las organizaciones sindicales y empresariales y posibilitando la participación en la gestión por parte de las Comunidades Autónomas.

5) El impulso de las políticas activas de empleo y de los Servicios Públicos de Empleo (SPEs) es un objetivo imprescindible e inaplazable. El Gobierno y los interlocutores sociales analizarán cuál debe de ser el diseño de las políticas de empleo y el papel de los SPEs con vistas a asegurar la eficacia y eficiencia de sus funciones (información, intermediación, detección anticipada de las necesidades cuantitativas y cualitativas de empleo, programas de formación, aprendizaje y orientación, promoción del enfoque preventivo, entre otras), así como la adecuada protección ante la falta de empleo: prestaciones y políticas activas.

Desde la perspectiva de la armonización del nuevo modelo, surgido de la reciente Ley de Empleo, con la actual distribución de competencias constitucionales entre el Estado y las Comunidades Autónomas en materia de política de empleo, los objetivos deberían centrarse en asegurar la adecuada cooperación y coordinación entre las Administraciones y entre los agentes, públicos y privados, implicados, movilizándolo y optimizando los recursos disponibles para lograr mayores niveles de eficiencia en las políticas de empleo.

6) Las partes firmantes se comprometen a estudiar la revalorización de algunas instituciones laborales mejorando su funcionamiento y la participación de los interlocutores sociales.

En este sentido se abordarán en sus correspondientes ámbitos, las competencias de la Comisión Consultiva Nacional de Convenios Colectivos y el papel de la Comisión Nacional de Salud y Seguridad en el Trabajo y, de manera específica, el funcionamiento de la Inspección de Trabajo y Seguridad Social.

7) La potenciación de nuevos instrumentos activos de la política industrial y el análisis de las consecuencias derivadas de las necesidades de sostenimiento medioambiental constituyen retos para consolidar el crecimiento y la creación de empleo y riqueza en un mundo globalizado.

El Gobierno y los interlocutores sociales comparten la necesidad de diseñar políticas industriales y de medio ambiente que favorezcan inversiones de mayor nivel tecnológico, contemplando medidas que contribuyan a evitar deslocalizaciones, así como reestructuraciones injustificadas. Para ello, es necesario propiciar la participación de los interlocutores sociales en las políticas horizontales e impulsar análisis detallados de los sectores industriales mediante observatorios específicos. Y, junto a ello, se proponen abordar el desarrollo de los compromisos y las consecuencias sobre la actividad productiva y el empleo del Protocolo de Kioto.

8) El Salario Mínimo Interprofesional (SMI) se ha situado, como consecuencia de su evolución en los últimos años, en unos niveles que cada vez se alejan más de la proporción que con respecto del salario medio (60%) se recomienda por la Carta Social Europea.

El Gobierno ya ha iniciado el proceso de recuperación escalonada del SMI hasta alcanzar, al final de la presente legislatura, la cuantía de 600 euros mensuales. Y, junto a ello, ha abordado el proceso de desvinculación del SMI de la definición de políticas de transferencias de rentas sociales que incluyen al sistema de protección por desempleo. Queda pendiente abordar, con las partes sociales que han sido consultadas, el proceso de revisión futura del SMI a lo largo de los próximos años, los criterios que podrían tenerse en cuenta para la revisión del IPREM y los cambios que deben producirse en la regulación sustantiva del SMI.

9) Uno de los pilares del modelo social europeo, tal y como éste fuera definido en la Agenda Social, es el derecho de información, consulta y/o participación de los representantes, electivos o sindicales, de los trabajadores en las decisiones con relevancia sociolaboral de las empresas, como pueden ser, a título de ejemplo, los procesos de reestructuración y reorganización o los aspectos relativos a la productividad.

Por otra parte, el Gobierno se compromete a analizar, junto con las organizaciones sindicales y empresariales la transposición de la Directiva que acompaña el Estatuto de la Sociedad Anónima Europea.

Las partes firmantes convienen en analizar la ordenación del actual tratamiento normativo de los derechos colectivos a las nuevas realidades empresariales y societarias, y la transposición de la Directiva 2002/14/ CE por la que establece un marco general relativo a la información y consulta de los trabajadores en la Comunidad Europea.

10) Nuestro ordenamiento jurídico cuenta actualmente, en sintonía con los ordenamientos de los países de la Unión Europea, con una legislación en materia de prevención de riesgos laborales bien definida. Sin embargo, los datos estadísticos indican que España tiene una de las tasas más elevadas de siniestralidad laboral. El Gobierno se ha comprometido de manera decidida a combatir este problema con la elaboración y puesta en marcha de potentes políticas activas, dirigidas al análisis, detección y

eliminación de las causas de la siniestralidad, a la promoción de una adecuada cultura de la prevención entre empresas y trabajadores y al cumplimiento riguroso de la normativa en vigor sobre prevención de riesgos laborales y su desarrollo pendiente. Esa misma preocupación y objetivos son compartidos por los agentes sociales, que deben participar en el diseño, ejecución y control, en el marco de sus competencias, de todas aquellas medidas que se estimen pertinentes para garantizar a los trabajadores, unas condiciones de salud y seguridad en el trabajo acorde a los relevantes intereses y derechos que se encuentran en juego.

11) Los interlocutores sociales consideran que la negociación colectiva es el espacio natural del ejercicio de la autonomía de los agentes sociales, a la que la ley debe garantizar la capacidad de regulación mediante un adecuado marco jurídico. El desarrollo de la capacidad de regulación de la negociación colectiva y de su cobertura laboral precisa acciones de los interlocutores sociales, que pueden y deben contar con apoyos públicos en el terreno de la racionalización de la estructura de la negociación colectiva en la línea marcada por el AINC 97 o el enriquecimiento de los contenidos negociales.

Es éste otro relevante capítulo de esta nueva etapa del diálogo social, de claro componente bipartito, a través del cual las partes sociales han de buscar las fórmulas más convenientes para propiciar la capacidad de adaptación de la negociación colectiva a las necesidades de empresas y sectores productivos así como para mejorar la productividad. El diálogo social también debería definir mecanismos de articulación de la negociación colectiva en sus diferentes ámbitos de acuerdo a los principios de eficacia y transparencia y afirmar el papel central de la propia negociación colectiva como procedimiento no sólo de fijación de las condiciones laborales, sino, además, de determinación de políticas de empleo (formación profesional, fomento del empleo o estímulos a la estabilidad laboral, entre otras).

Las organizaciones sindicales y empresariales se comprometen a continuar impulsando los sistemas extrajudiciales de solución de conflictos mediante el diálogo social. El Gobierno, por su parte, manifiesta la voluntad de apoyar su mantenimiento y consolidación.

12) El artículo 7 de la Constitución española consagra la figura de los sindicatos y de las organizaciones empresariales como unas instituciones de derecho privado portadoras de intereses dignos de tutela y, bajo esa cualidad, las dota de relevancia constitucional. Con amparo en este mandato constitucional, es un deber de los poderes públicos reconocer a dichas organizaciones los espacios institucionales necesarios a fin de que puedan cumplir con la defensa y promoción de los intereses económicos y sociales que les son propios, poniendo al tiempo a su disposición los medios e instrumentos necesarios para el logro de los altos fines constitucionalmente atribuidos.

Es voluntad del Gobierno reforzar la función de los interlocutores sociales. Por ello, en el marco del diálogo social, los firmantes de la Declaración se proponen revisar los instrumentos de participación institucional, mediante las reformas que se estimen adecuadas y que sean razonables, objetivas y proporcionadas.

13) Desde la firma del Pacto de Toledo en 1995, la Seguridad Social española ha alcanzado un gran consenso entre interlocutores sociales y políticos que constituye uno de sus principales activos, y que debe ser el marco para abordar sus problemas. Su situación financiera actual se ha visto favorecida además tanto por circunstancias estructurales (el incremento de la actividad económica y la incorporación creciente de las mujeres españolas a la población activa ocupada) como otras más coyunturales (la incorporación de más de un millón de inmigrantes como cotizantes, el menor número de jubilaciones derivado de la reducción de nacimientos como consecuencia de la guerra civil y la posguerra).

Las previsiones demográficas advierten, no obstante, que en el futuro esta situación de nuestro sistema de protección social puede verse afectada por el envejecimiento de la población si disminuye la relación entre cotizantes y pensionistas.

Los próximos años deben servir para que el Sistema pueda encarar los retos pendientes, ya enunciados en el Pacto de Toledo. El reforzamiento de la contributividad debe conseguirse a partir de una mayor correspondencia paulatina entre aportaciones y prestaciones. La asunción por parte del Estado de la plena financiación de las prestaciones no contributivas podrá permitir una mejora en las pensiones más bajas. El incremento constante del Fondo de Reserva ha de consolidarlo como un estabilizador relevante del Sistema. Las cotizaciones sociales deben compaginar el equilibrio del sistema con la generación de un entorno adecuado para continuar creando empleo y riqueza. Y nuestra protección social debe adaptarse a las nuevas realidades, que configuran nuevas necesidades, siendo prioritaria la atención a las situaciones de dependencia, uno de los principales problemas tanto de los jubilados y discapacitados como de sus familias, y la mejora de la protección familiar.

En la misma línea de desarrollo de las recomendaciones del Pacto de Toledo, los firmantes consideran conveniente potenciar los sistemas de previsión social complementaria y analizar los problemas que dificultan el desarrollo de los específicamente derivados de la negociación colectiva destacando, asimismo, que interesa incentivar estos importantes instrumentos de ahorro y previsión a largo plazo.

El proceso de diálogo sobre las reformas debe acompañarse de los correspondientes estudios y proyecciones actuariales objetivos e independientes y acometerse con horizontes temporales adecuados. Por ello, las partes firmantes reafirman su voluntad de acometer las reformas y perfeccionamientos necesarios para conseguir un sistema de protección social más justo, solidario y eficiente, que pueda seguir ayudando a la creación de empleo, riqueza y bienestar social en España.

IV. METODOLOGÍA.

a) Las partes firmantes acuerdan la creación de una Comisión de Seguimiento y Evaluación con el fin de establecer las prioridades, el calendario y el método de trabajo para abordar los asuntos contenidos en los distintos ámbitos del Diálogo Social anteriormente señalados. Asimismo, dicha Comisión tendrá a su cargo la evaluación de las medidas que se adopten como consecuencia del resultado del diálogo en los distintos ámbitos específicos, valorando su adecuación y proponiendo, en su caso, las revisiones pertinentes.

b) Con el objetivo de evaluar el funcionamiento de las políticas de empleo desde las reformas laborales acometidas en el período 1992-1994 hasta la actualidad (sus instrumentos legales, la estrategia de estímulos a la contratación, el comportamiento del sistema de protección a los desempleados, etc.), las partes firmantes acuerdan la creación de una Comisión de Expertos integrada por 8 miembros que serán consensuados por los firmantes. Las conclusiones del trabajo de la Comisión se podrán a disposición de los firmantes para las actuaciones y reformas que los mismos consideren necesarias.

Por el GOBIERNO

El Presidente del Gobierno

Excmo. Sr. D. José Luis Rodríguez Zapatero

Por CEOE

El Presidente

D. José María Cuevas Salvador

Por CCOO

El Secretario General

D. José María Fidalgo Velilla

Por CEPYME

El Presidente

D. Jesús Bárcenas López

Por UGT

El Secretario General

D. Cándido Méndez Rodríguez