



PLAN DE ACCIÓN PARA EL EMPLEO DEL REINO DE ESPAÑA

-

2003

-

**Aprobado en Consejo de Ministros
el 19 de septiembre**

ÍNDICE

	Página
Introducción	3
Directriz 1	9
Directriz 2	15
Directriz 3	19
Directriz 4	23
Directriz 5	27
Directriz 6	31
Directriz 7	35
Directriz 8	39
Directriz 9	41
Directriz 10	43
Participación y gestión	47

ANEXOS

Anexo I Indicadores procedentes de fuentes nacionales	51
Anexo II Cuadros Financieros de cada directriz	57
Anexo III Buenas Prácticas	67
Anexo IV Actuaciones de Comunidades Autónomas	73
Anexo V Información numérica adicional	93
Anexo VI Texto de las Directrices y Recomendaciones para 2003	103
Anexo VII Posiciones de los interlocutores sociales	117

INTRODUCCIÓN

El contexto de la política nacional de empleo: progreso hacia los tres objetivos

En el conjunto de 2002, la economía española creció a una tasa del 2%, frente al 2,7% de 2001. A pesar de esta desaceleración, el ritmo fue superior al registrado en el conjunto de la zona euro, lo que permitió mantener el diferencial de más de un punto porcentual que se venía produciendo en los últimos años y avanzar en el proceso de convergencia real con los países europeos más avanzados. El menor ritmo de crecimiento en el conjunto del año 2002 fue debido, principalmente, a la desaceleración de la demanda interna y a una contribución ligeramente más negativa que el año anterior del sector exterior.

Sin embargo, es importante destacar que en el último trimestre de 2002 se produjo un cambio de tendencia que se ha consolidado en los seis primeros meses de 2003, con una tasa de crecimiento interanual en el segundo trimestre del 2,3%, una décima superior a la tasa registrada en el primer trimestre. La aceleración se ha debido al mejor comportamiento de la demanda interna, que se ha convertido en el pilar del crecimiento económico, y muy especialmente, al de la inversión en bienes de equipo, que han permitido compensar el ligero deterioro de la contribución al crecimiento del sector exterior.

La inflación mostró una evolución alcista a lo largo de 2002, cerrando el año en el 4%, aunque en términos de media anual se situó en el 3,5%. Este aumento tuvo un elevado componente transitorio como resultado de la actuación de varios factores de carácter circunstancial entre los que deben destacarse los aumentos de la imposición indirecta a primeros de año, la climatología adversa y la puesta en circulación del euro. La desaparición de los elementos transitorios y el buen comportamiento de los precios de algunos de sus principales componentes (alimentación elaborada, servicios y productos energéticos) han llevado a una evolución claramente descendente de la tasa de variación del Índice de Precios al Consumo (IPC) en 2003, hasta alcanzar en el segundo trimestre un crecimiento del 2,9%, aunque en los seis primeros meses se ha situado en el 3,2%, acortándose de este modo, sensiblemente, el diferencial con la euro zona.

Respecto al mercado de trabajo, los indicadores de ocupación señalan que el empleo conservó su tendencia al alza en el conjunto de 2002, con un crecimiento interanual, según la Encuesta de Población Activa (EPA), de un 2%, que dobla la media de la UE en el periodo, aunque con una paulatina desaceleración en el segundo semestre. Los datos de los seis primeros meses de 2003 revelan la recuperación del dinamismo de la ocupación: para el segundo trimestre, la EPA estima una tasa de variación interanual del 2,6%, mientras que la afiliación en la Seguridad Social en el segundo cuatrimestre ha tenido un avance interanual del 3,3%, frente a la tasa estabilizada en torno al 3% en 2002. En cuanto al desempleo, es importante destacar que los datos más recientes muestran una significativa desaceleración de su avance interanual: un 2,9%, en el segundo trimestre de 2003, frente a un 4,9%, en el trimestre anterior. Todo ello confirma las buenas perspectivas en el mercado de trabajo que se habían formulado para 2003.

Las cuentas públicas se saldaron en 2002 con, prácticamente, equilibrio presupuestario y los datos disponibles en julio de 2003 las sitúan en una posición muy favorable para conseguirlo por tercer año consecutivo, puesto que durante los siete primeros meses de este año se ha registrado un superávit del 0,33% del PIB. Las mejoras se han realizado, principalmente, a través de un mejor control del gasto corriente.

Las previsiones de recuperación gradual del entorno económico internacional para el segundo semestre, y los datos de la economía española de los seis primeros meses, permiten tener unas **perspectivas económicas para 2003**, con una tasa de crecimiento que alcanzaría el 2,3%, y el 3% en 2004, aumentando posiblemente su diferencial con la UE, lo que permitiría afianzar el ritmo de creación de empleo y la reducción de la tasa de paro.

En este contexto, la **política económica en España** seguirá descansando en los dos pilares esenciales que la han caracterizado hasta ahora: por una parte, una política fiscal orientada a la estabilidad a corto y largo plazo, y, por otra, una política de reformas estructurales en los mercados de productos, servicios y factores, con una mejora del marco institucional para reforzar su capacidad de crecimiento y de creación de empleo y una profundización de la competencia con el fin de mejorar la eficiencia en la asignación de recursos.

Progreso hacia los tres objetivos

- **Pleno empleo**

Desde 1997, la economía española ha tenido significativos incrementos del empleo, incluso en los últimos años de crisis internacional, tal y como se puede comprobar en el cuadro siguiente:

Tasas globales de empleo			
	1997	2002	Diferencia
15-64 años ambos sexos	48,2%	58,8% (*)	10,6
55-64 años ambos sexos	34%	39,8% (**)	5,8
Mujeres	33,6%	41,9%	8,3
En el segundo trimestre del 2003: (*) 59,6% (**) 40,8%			

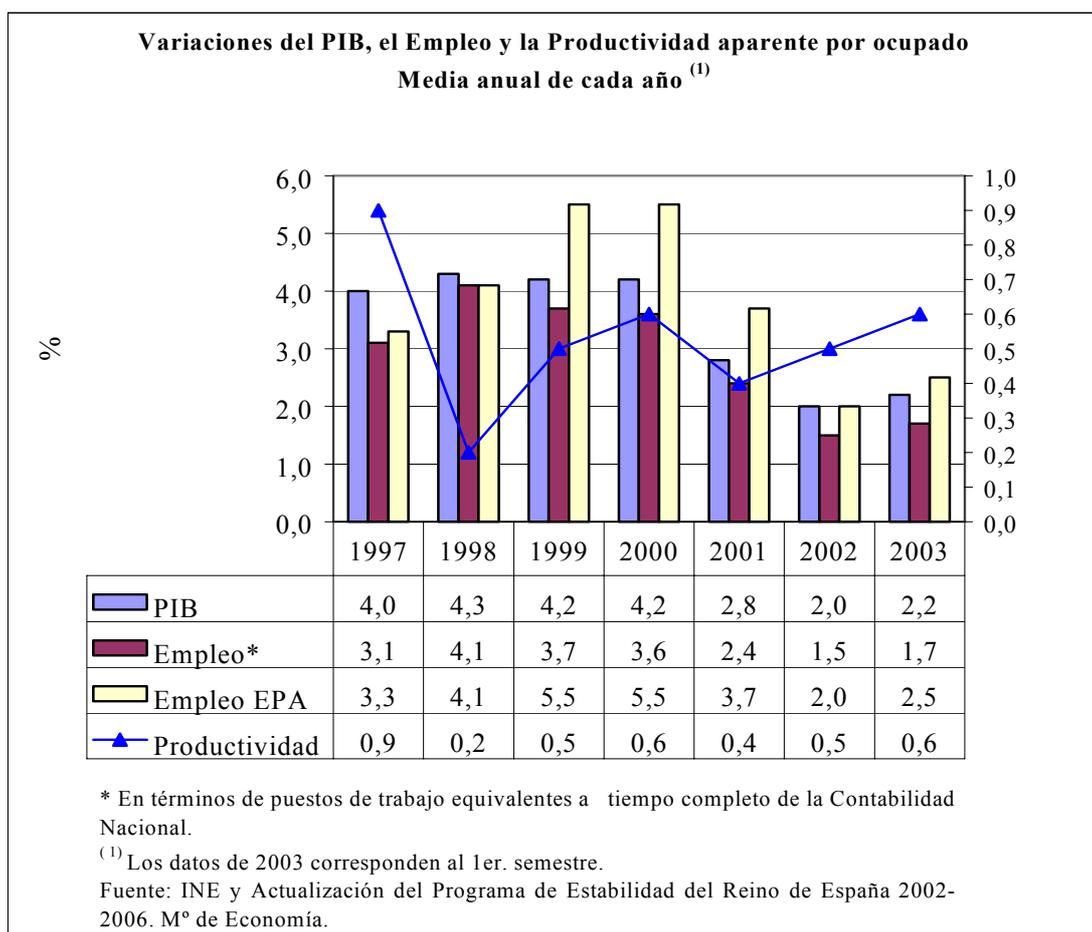
Las estimaciones que incorpora la Actualización del Programa de Estabilidad del Reino de España (2002-2006) presentan incrementos anuales mantenidos del empleo entre 2003 y 2006 del 1,8%, en términos de puestos de trabajo equivalentes a tiempo completo.

En conclusión puede afirmarse que en los años transcurridos de fase descendente del ciclo, la economía española ha continuado creando empleo, incluso con crecimientos del PIB que en otras épocas implicaban pérdidas de empleo. Las reformas estructurales de los últimos años explican este comportamiento. El mantenimiento de esta política de reformas, en el marco de la política de consolidación fiscal, debe garantizar la continuación hacia el pleno empleo, que es una decidida apuesta por parte de España.

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

La mejora de la calidad del trabajo es una de las principales preocupaciones de la política nacional de empleo, con una presencia permanente en las medidas adoptadas en los últimos años. Dentro del concepto multidimensional de la calidad del trabajo, además de la formación y la prevención de accidentes laborales, en España toma una especial relevancia la estabilidad en el empleo y el acceso de las mujeres al mismo. Las reformas iniciadas en los últimos años en el ámbito de la formación ya fueron reseñadas en el Plan Nacional de Acción para el Empleo (PNAE), 2002; y las nuevas se contienen en la Directriz 4. La Directriz 3 recoge, por su parte, las acciones dirigidas a la prevención de riesgos laborales. Por lo que se refiere a la estabilidad, desde 1997 se ha puesto el énfasis en la promoción del empleo por tiempo indefinido frente al empleo temporal, de manera que se progrese en la reducción de la todavía elevada incidencia de este último en el mercado laboral español.

La normativa aprobada en España en los últimos años, a partir del Acuerdo sobre Estabilidad en el Empleo, firmado entre los interlocutores sociales configura un marco de relaciones laborales que combina estabilidad con flexibilidad. De esta forma, se ha ido moderando progresivamente el peso de la contratación de duración determinada en el conjunto del empleo asalariado, merced a la incentivación de la contratación estable, tanto de jornada completa como a tiempo parcial. Crear más y mejores empleos ha sido el lema de la política de empleo, que ha utilizado diferentes vías para aumentar la calidad del trabajo: a) bonificaciones en los costes de la Seguridad Social para la contratación estable de determinados colectivos desfavorecidos, con una especial atención a la mujer; de manera que hoy, en España, cualquier contrato laboral que se haga con una mujer tiene algún tipo de incentivo, siempre que sea para un empleo estable; b) modificación de determinadas normas, incluyendo reducción de los costes de despido que podían desincentivar la contratación indefinida; c) restricción de las condiciones para utilizar la contratación temporal, a la vez que se establece una indemnización al término del contrato. Desde el primer trimestre del año 1997 hasta el primer trimestre del año 2003 se han creado 3.671.200 puestos de trabajo asalariados netos, de los que 2.853.100 han sido indefinidos.



Por otro lado, la mejora de la calidad del trabajo, en este caso combinando la estabilidad con una mayor formación, se está traduciendo en unas mejoras de la productividad aparente del trabajo. En el gráfico adjunto pueden observarse los progresos en 2002 y 2003, respecto del año anterior, en términos de la relación de los incrementos del PIB con los incrementos del empleo, medido en puestos de trabajo equivalentes a tiempo completo: en 2002 la productividad fue del 0,5 y en 2003 se estima en un 0,6, frente a un incremento de la productividad del 0,4, en 2001, y del 0,6 en 2000.

- **Reforzar la cohesión y la inclusión social**

Todas las medidas contenidas en el Plan que se presenta tienen por objeto lograr una mayor cohesión e inclusión social.

Las políticas dirigidas a **mejorar las posibilidades de inserción en el mercado de trabajo de los desempleados** atendidos (más de 1,4 millones de personas), la priorización de dichas acciones en **mujeres** (1.200.000 atendidas) y trabajadores **discapacitados** (entre las distintas medidas más de 50.000 atendidos), así como las políticas de reducciones de costes salariales de colectivos con dificultades de encontrar un empleo; tienen como principal objetivo avanzar hacia una igualdad real y efectiva de los ciudadanos, y esa igualdad real efectiva, como establece el artículo 9.3 del texto constitucional español, ha de permitir discriminaciones positivas hacia los más desfavorecidos.

De igual modo, determinadas medidas de **reforma de protección social**, como es la extensión de la protección por desempleo a colectivos que carecían de ella hasta el pasado año, tienen por objetivo reforzar la cohesión social, toda vez que 30.000 nuevos potenciales beneficiarios de prestaciones por desempleo del sector agrario podrán acceder a ese derecho.

También fortalece la cohesión social el aumento de la **formación permanente de jóvenes y adultos**, favoreciendo la incorporación a la formación continua de **colectivos con riesgo de perder su empleo**, como los trabajadores no cualificados, mayores, o mujeres.

En definitiva, un indicador relevante de avance en la cohesión social e inclusión es que la proporción de **hogares en los que no hay ni siquiera un activo se ha reducido** del 26,2% al 24,7% en tres años, según datos de la EPA .

Es preciso señalar que la aplicación de la **estrategia de inclusión social** y del **método abierto de coordinación** ha supuesto un eficaz modelo de actuación, que ha permitido la participación activa de todos los agentes implicados, a la vez que ha actuado como un acicate para avanzar en el diseño y aplicación de dispositivos y medidas para luchar contra la exclusión de un modo más eficaz y participativo.

Por último, hay que señalar que las medidas que se contemplan en este Plan no pueden entenderse ni conocerse en su integridad si no se analizan junto con el reciente **Plan Nacional para la Inclusión Social, 2003-2005**, presentado a la Unión Europea el pasado mes de julio.

En cuanto a **la ordenación del Plan Nacional de Acción para el Empleo**, se presenta organizado por Directrices, y acompañado de Anexos.

El texto de las Directrices y Recomendaciones europeas se recoge en el Anexo VI. Los indicadores que cada país debe adjuntar, procedentes de fuentes nacionales, se recogen en el Anexo I. Las implicaciones financieras de cada Directriz aparecen en el Anexo II, donde se indican también las aportaciones de los Fondos europeos y el número de personas que participan en cada tipo de medida. En el Anexo III se recogen algunos ejemplos de “mejores prácticas”. En los Anexos IV y V, respectivamente, las medidas puestas en marcha por las Comunidades Autónomas, además de las de ámbito nacional, así como informaciones numéricas adicionales a las del Anexo II. Para finalizar, el Anexo VII incorpora las posiciones de las organizaciones empresariales y sindicales sobre el Plan.

Del conjunto del Plan de Empleo puede destacarse como más significativas las siguientes actuaciones:

- Ayuda a los desempleados a encontrar empleo, a lo que contribuirán las medidas de inserción, gestionadas en su gran mayoría por las Comunidades Autónomas, que permitirán a 1,5 millones de desempleados participar en 2003 en una o varias medidas.
- Reforma de las prestaciones de desempleo, aprobada por la Ley 45/2002, con diversos mecanismos para incentivar al trabajo.
- Futura Ley de Empleo, que nos va a permitir organizar mejor el servicio que proporcionamos a los ciudadanos.
- Reforma de la Formación Continua, para hacerla llegar a los trabajadores de todas las empresas, especialmente las pequeñas y medianas.
- Desarrollo de la Ley de Formación Profesional, hasta conseguir una población activa mejor cualificada.
- Impulso a los interlocutores sociales para que, en uso de su autonomía, alcancen acuerdos que contribuyan a modernizar el mercado de trabajo.
- Reforma de la Ley de Prevención de Riesgos Laborales, tras el acuerdo alcanzado con los interlocutores sociales, para reducir el número de accidentes de trabajo.
- Reforma del Impuesto sobre la Renta de las Personas Físicas, que ya se aplica este año, reduciendo los gravámenes, especialmente de los trabajadores con remuneraciones modestas.
- Medidas de apoyo a la maternidad de las mujeres trabajadoras, tanto con bonificaciones a sus empleadores como ayudándolas a costear el cuidado de sus hijos.
- Medidas de apoyo al empleo de discapacitados, que se recogen en el reciente acuerdo con CERMI.

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

SITUACIÓN ACTUAL

Desde el inicio de la EEE en el año 1997, España ha **incorporado el enfoque preventivo** en su actuación con los parados, así como el diagnóstico de necesidades para incorporarse al mercado de trabajo. Así lo acreditan el número de acciones y de personas atendidas en estos años, máxime si se tiene en cuenta 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 2002 y se ha avanzado en otros campos. Así:

- Se ha culminado, prácticamente, el proceso de **transferencias de las políticas activas** a todas las Comunidades Autónomas (CC.AA.), salvo al País Vasco.
- Se ha avanzando, junto con las CC.AA., en la **revisión 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.
- Se han conseguido **avances sustanciales en el Sistema de Información de los Servicios Públicos de Empleo (SISPE)**, implantándose el registro informático en la totalidad de la contratación en España (unos 13 millones de contratos al año). El Proyecto SISPE está en fase de prueba experimental en las Comunidades Autónomas de Cataluña y Valencia.
- Se ha **finalizado el Proyecto de Ley de Empleo** que establece los 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. También consagra los Planes Nacionales de Empleo, ajustados a la EEE, como elemento fundamental de la política de empleo del Gobierno. Además, establece la conexión total entre políticas activas y pasivas y determina los mecanismos de fiscalización y control de los fondos destinados a políticas activas (especialmente, las cofinanciadas), y al cumplimiento de la EEE. Asimismo, coordina el 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. La Ley ha sido negociada y acordada en sus líneas fundamentales con las CC.AA. y los interlocutores sociales.

Durante 2002, se han **realizado acciones de inserción** con 1.408.938 desempleados diferentes. En el 66% 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
311.118	617.708	480.112	1.408.938

En promedio, cada uno de ellos participó en 1,45 acciones, por lo que el número total de acciones de inserción asciende a 2.044.892. Del total de acciones (ver Anexo V), el 26% son formativas, el 5% combinan empleo y formación; un 52% corresponden a orientación laboral para el empleo o autoempleo, y el 11% son ayudas directas a la contratación en empleos públicos de interés social. Estos datos arrojan unos resultados ligeramente superiores a las previsiones, salvo en orientación, que no son comparables por haber cambiado el sistema de cómputo.

Además de estas acciones, un total de 697.950 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 2.552 millones de euros, casi coincidente con el previsto en el Plan de Acción para el Empleo de 2002, que fue de 2.593 millones de euros.

PRINCIPALES ELEMENTOS DE LAS POLÍTICAS PARA EL PERÍODO 2003-2006

El número de personas que se registran en las oficinas de empleo tiene una tendencia ligeramente ascendente. Por ello se estima un aumento de la población objetivo de esta Directriz.

DISTRIBUCIÓN DEL STOCK DE DEMANDANTES DE EMPLEO NO OCUPADOS EN 2003		
	VALORES ABSOLUTOS	PESO RELATIVO
Jóvenes < 6 meses	290.000	13%
Jóvenes > 6 meses	90.000	4%
Adultos < 12 meses	1.200.000	54%
Adultos > 12 meses	630.000	29%
TOTAL	2.210.000	100%

En cuanto a los flujos de demandantes, se estima que a lo largo de 2003 **cumplirán seis meses de desempleo 130.000 jóvenes** y que **360.000 adultos cumplirán los doce meses de desempleo**. Durante 2003, participarán en acciones de inserción 1.510.000 desempleados diferentes. Algunos de ellos lo harán en más de una acción por lo que previsiblemente se realizarán un total de 2.114.723 acciones de inserción, como se recoge en el cuadro que figura a continuación:

ACCIONES DE INSERCIÓN A REALIZAR EN 2003.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	480.033	155.170	233.450	91.413
Programas de formación- empleo	69.981	41.011	13.947	15.023
Empleo de Interés Social	245.005	29.157	167.216	48.632
Empleo Discapacitados	38.711	10.996	22.330	5.385
Orientación para el Empleo y Asesoramiento para Autoempleo	1.170.221	223.636	659.894	286.691
FOMENTO DE EMPLEO				
Apoyo Autoempleo	35.027	6.739	19.351	8.937
Técnicos para Desarrollo Local	4.901	369	3.889	643
Subvenciones a la Contratación	70.844	20.188	34.541	16.115
TOTAL	2.114.723	487.266	1.154.618	472.839

PRESUPUESTO PARA EL AÑO 2003

En 2003, como recoge el cuadro que figura a continuación, se han presupuestado 2.765 millones de euros para acciones destinadas directamente a los parados. Esto supone un incremento de 6,63% en relación con el año 2002, esfuerzo que se realiza manteniendo el control del déficit público, eje principal de la política económica del Gobierno.

La distribución de los recursos es similar a la de 2002, aunque aumenta el peso de los fondos destinados a pagar empleo creado directamente (empleo de interés social y de minusválidos). Como en años anteriores, más de un 70% del presupuesto se destinará a formación profesional, empleo- formación o empleo de interés social.

PRESUPUESTO 2003			
	TOTAL (*)	INEM (*)	COMUNIDADES AUTÓNOMAS (*)
MEJORA DE LA CAPACIDAD DE INSERCIÓN PROFESIONAL			
Formación Ocupacional	858,1	695,8	162,3
Programas de formación-empleo	506,7	487,1	19,6
Empleo de Interés Social	598,1	547,0	51,1
Empleo Discapacitados	173,0	161,3	11,7
Orientación para el Empleo y Asesoramiento para Autoempleo	127,1	84,7	42,4
FOMENTO DE EMPLEO			
Apoyo Autoempleo	125,7	70,7	55,0
Técnicos para Desarrollo Local	105,9	104,0	1,9
Subvenciones a la Contratación	270,8	93,4	177,4
TOTAL	2.765,4	2.244,0	521,4

(*) Millones de Euros

POLÍTICAS A PONER EN MARCHA

- Completar la modernización del Servicio Público de Empleo (SEPE) mediante **(Respuesta a la Recomendación de Empleo 4, ver Anexo VI)**:
 - ✓ Incorporación progresiva de recursos humanos hasta alcanzar una cifra cercana a las 5000 personas adicionales para los Servicios Públicos de Empleo. Se ha dotado a las Comunidades Autónomas de 52,1 millones de euros para disponer de personal adicional para la gestión de empleo, lo que permitirá contratar a una cifra aproximada de 3.500 personas. A su vez, el INEM, para la gestión y control de las políticas pasivas, ha contratado en el primer semestre a un total de 410 personas. En el último trimestre del año 2003 se incorporarán 500 nuevos efectivos, que se complementarán con dotaciones adicionales en número similar durante el primer semestre del año 2004. Las nuevas ampliaciones de personas se realizarán en el marco de un programa de Objetivos que el INEM y las CC.AA. se comprometen a cumplir como parte de un programa global de mejora de la eficiencia en la actuación de los Servicios Públicos de Empleo en la gestión y control de las políticas activas y pasivas de empleo.
 - ✓ Finalización del SISPE en todos sus dominios (intermediación laboral, formación profesional, Escuelas Taller y Casas de Oficio).

- Puesta en vigor de la nueva Ley de Empleo (**Respuesta a la Recomendación de Empleo 4, ver Anexo VI**):
 - ✓ El Gobierno aprobó el 25 de julio el Proyecto de Ley de Empleo.
 - ✓ Actualmente se encuentra en fase parlamentaria y se prevé la entrada en vigor en el 2004.
- Finalización de los trabajos de revisión de políticas activas: Teniendo en cuenta la ingente cantidad de normas y programas, las previsiones de finalización serán para el 2005.
- Realización de un estudio de evaluación de todas las medidas de inserción realizadas con parados el año anterior, por Comunidades Autónomas. Este estudio, ya en marcha, complementa las evaluaciones que se hacen habitualmente.

ALGUNAS ACTUACIONES DE COMUNIDADES AUTÓNOMAS

Entre las múltiples acciones que llevan a cabo las Comunidades Autónomas, la Comunidad de Canarias está fortaleciendo las actividades de orientación para el empleo y apoyo al autoempleo. La Comunidad de Cantabria crea el organismo autónomo Servicio Cántabro de Empleo, con su portal virtual. La Comunidad de Valencia crea el sistema de información integrado TAURÓ, con el que el SERVEF articula toda su gestión a todos los niveles. La Comunidad de Galicia integra su red bajo un mismo aplicativo, incluyendo el Programa Labora Xuventude. La Comunidad de La Rioja informatiza y moderniza toda la red. La Comunidad Foral de Navarra aborda el diagnóstico temprano de necesidades mediante entrevista a demandantes de empleo en el período de 3 meses iniciales de su situación.

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 se sitúa en torno a los 16,7 millones, que supone una cifra récord en la serie histórica y que representa 3,6 millones de personas más que en el año 1996. Asimismo, el número de empresas inscritas en la Seguridad Social también ha crecido de forma considerable en los últimos años, hasta situarse en una cifra superior a 1,2 millones. El tejido empresarial español está constituido esencialmente por pequeñas y medianas empresas y, por ello, las políticas aplicadas para favorecer la creación y el mantenimiento de empresas se dirigen, fundamentalmente, a las PYMEs.

SIMPLIFICACIÓN Y REDUCCIÓN DE CARGAS ADMINISTRATIVAS

Se ha continuado con el programa **Ventanilla Única Empresarial (VUE)**, iniciado en el año 1999, y ya explicado en anteriores Planes Nacionales de Acción para el Empleo, cuyo objetivo es prestar servicios integrados de tramitación y asesoramiento empresarial, utilizando medios telemáticos. Desde su puesta en funcionamiento, se han creado 26 Ventanillas Únicas Empresariales, en 12 Comunidades Autónomas, que han contribuido a la creación de 14.256 empresas y 21.384 empleos y donde han sido atendidos 69.233 emprendedores. En el período julio 2002-junio-2003 se ha abierto 11 nuevas ventanillas únicas. Es decir, se ha superado con creces las previsiones previstas en el PNAE del 2002.

APOYO FINANCIERO A LAS PYMEs

La **Línea de crédito del Instituto de Crédito Oficial** (Línea ICO-PYMEs), financió con 2.700 millones de euros 48.252 operaciones dirigidas, en su gran mayoría, a préstamos para empresas de menos de 50 trabajadores, siendo la creación estimada de puestos de trabajo 79.620. Mediante el **Reafianzamiento de las Sociedades de Garantía Recíproca (SGR)** se formalizaron contratos hasta alcanzar un riesgo vivo de 863,74 millones de euros y unas garantías de 272,81 millones de euros. Se concedieron **Préstamos Participativos** por un total de 9,3 millones de euros, de los que 2,7 se destinaron a proyectos de empresas de base tecnológica y el número estimado de puestos de trabajo creados o mantenidos se elevó a 1.322. Se aprobaron fondos de **Titulización de activos** por un aval total de 1.802,56 millones de euros.

Tanto las medidas de simplificación administrativa como las de apoyo financiero a las PYMEs vienen, igualmente, a dar cumplimiento a la **Recomendación 11 de las "Grandes Orientaciones de Política Económica, 2003-2005" (GOPEs)**.

La iniciativa **ARTEPYME II** tiene como objetivo apoyar proyectos de servicios avanzados de telecomunicaciones para PYMEs, y ha presentado los siguientes resultados: Inversión financiable 12,0 millones de euros; cofinanciado FEDER, 10,7; y financiado FEDER 5,4, para 62 proyectos aprobados y 6.200 PYMEs beneficiarias.

PROMOCIÓN DEL ESPÍRITU EMPRESARIAL

Se ha introducido “el espíritu emprendedor” en los currículos escolares y de formación profesional, de acuerdo con la Ley Orgánica 10/2002 de Calidad de la Educación (LOCE) y la Ley Orgánica 5/2002, de las Cualificaciones y de la Formación Profesional.

PRINCIPALES ELEMENTOS DE LAS POLÍTICAS PARA EL PERIODO 2003-2006

SIMPLIFICACIÓN Y REDUCCIÓN DE CARGAS ADMINISTRATIVAS

En abril del 2003 se ha aprobado la nueva Ley sobre **Sociedad Limitada Nueva Empresa (SLNE)**, cuyo objeto es establecer un nuevo marco jurídico simplificado, específicamente adaptado a las necesidades y modo de operar de las PYMEs, facilitándoles una rápida y sencilla constitución. Las **características mercantiles** más destacadas de la SLNE consisten en que el número máximo de socios en la constitución se limita a cinco, que han de ser personas físicas; el capital social mínimo es de 3.012 euros y el máximo de 120.202 euros; hay posibilidad de realizar los trámites de constitución y puesta en marcha por medios telemáticos y de constituir la sociedad en 48 horas. Además, se establece una serie de **ventajas fiscales**, tales como el aplazamiento de los impuestos derivados de la constitución de la sociedad, del Impuesto de Sociedades y del IRPF. Asimismo, se crea la cuenta ahorro-empresa, que supone un incentivo fiscal para facilitar la creación de empresas mediante el fomento del espíritu empresarial, con una duración mínima de dos años y con, al menos, un local y un empleado, bajo la forma jurídica de Sociedad Limitada Nueva Empresa.

En el sistema de **Ventanilla Única Empresarial** el objetivo de cara al futuro es incorporar nuevas ventanillas únicas en las capitales de provincia de las Comunidades Autónomas donde el programa ya está implantado e incorporar a este programa a las Comunidades Autónomas de La Rioja, Galicia, Extremadura y Cataluña. En los dos próximos años se incorporarán 80 Ventanillas Únicas. Asimismo, el Plan de Expansión de Ventanillas Únicas suscrito entre la Administración General del Estado y las Cámaras de Comercio, permitirá la descentralización de servicios empresariales para superar las barreras a la creación de empresas y establecer una red de Observatorios Económicos Locales.

Continuará desarrollándose el **Sistema RED de la Seguridad Social**, con el objetivo en 2003 de alcanzar al 94% de las empresas. Además, se potenciará la utilización de **Contrat@**, para continuar generalizando el uso del sistema de registro informático de contratos de trabajo.

APOYO FINANCIERO A LAS PYMEs

En el 2003, la **Línea ICO-PYMEs** dispondrá de 3.000 millones de euros para la concesión de préstamos por un importe máximo de 1,5 millones de euros. En el **Reafianzamiento de las Sociedades de Garantía Recíproca**, se mantendrá la política de años anteriores para apoyar a las empresas de base tecnológica. Se destinará un total de 16 millones de euros a **Préstamos Participativos**, de los que 12 millones se dirigirán a la línea del Ministerio de Ciencia y Tecnología, para proyectos de empresas de base tecnológica. En **Titulización de activos** el Estado podrá otorgar avales hasta un importe de 1.803 millones de euros.

Las previsiones para 2003 de la Iniciativa **ARTEPYME II** son: Inversión financiable 12,7 millones de euros, cofinanciado FEDER 11,3 millones; y financiación FEDER, 5,7 millones, para 47 proyectos aprobados y 4.700 PYMEs beneficiarias.

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

El **Plan de Consolidación y Competitividad de la PYME, 2000-2006 (Plan PYME)** tiene una dotación presupuestaria para el período en torno a 300,51 millones de euros, con un presupuesto disponible para 2003 de 60,1 millones. El Plan desarrolla una política dirigida a consolidar el tejido empresarial, aumentar la competitividad de la empresa, mejorar el medio ambiente y promover el empleo y la creación de riqueza.

“**España.es 2004-2005**” constituye un conjunto de actuaciones que configura un Plan de Fomento de la Sociedad de la Información, con una inversión de 1.029 millones de euros en dos años, cofinanciados en un 63% por la Administración Central, en un 26% por las Comunidades Autónomas y el resto a cargo de las empresas del sector privado. Implica a todos los Ministerios y se estructura en torno a tres líneas básicas: 1) Desarrollo de la Administración electrónica; 2) Educación y 3) Pequeñas y medianas empresas, que se complementarán con medidas horizontales en el ámbito del acceso de todos los ciudadanos a INTERNET, la creación de contenidos y campañas de información sobre las actuaciones de *España.es*.

FOMENTO DEL AUTOEMPLEO

Para **fomentar el autoempleo** se desarrollan, principalmente, dos medidas. La primera de ellas reordena el sistema de **capitalización de las prestaciones** por desempleo para aquellos perceptores que pretendan autoemplearse. En el caso de trabajadores minusválidos, podrán obtener el 100 por 100 de la prestación en un pago único. Los demás trabajadores reciben hasta el 20 por ciento de su prestación en un sólo pago y el resto como subvención del 100 por 100 de los costes de Seguridad Social. Con esta medida se prevé en el 2003 la creación de 17.260 puestos de trabajo, de los que 260 corresponden a minusválidos; con un gasto total de 39 millones de euros, de los que 2 millones se destinan a discapacitados. La segunda medida **mejora la acción protectora de la Seguridad Social de los trabajadores autónomos y el fomento de su actividad**, reduciendo la base de cotización para los jóvenes y las mujeres que se incorporen al Régimen Especial de Trabajadores Autónomos, así como exonerando de cuotas a la Seguridad Social a los trabajadores por cuenta propia con 65 o más años.

PROMOCIÓN DEL ESPÍRITU EMPRESARIAL

En el marco del fomento de los convenios de colaboración entre el sistema educativo y las empresas, el pasado 22 de abril se suscribió uno entre el Ministerio de Educación, Cultura y Deporte y la CEOE, para el análisis y certificación de ocupaciones.

ALGUNAS ACTUACIONES DE COMUNIDADES AUTÓNOMAS

Entre las múltiples acciones que llevan a cabo las Comunidades Autónomas, la de Castilla y León desarrolla un programa específico de contratación del primer trabajador por parte de autónomos y profesionales, que carezcan de trabajadores por cuenta ajena.

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.

SITUACIÓN ACTUAL

El **diálogo social** ha constituido tradicionalmente un eje fundamental en la acción del Gobierno, como lo evidencia la **suscripción de múltiples acuerdos**, tales como el “Acuerdo de Prevención de Riesgos Laborales (30.12.02)”, y la Continuación hasta el 31.12.04 de la aplicación de los “Acuerdos para la Solución Extrajudicial de Conflictos Laborales”, todos ellos suscritos con CEOE, CEPYME, CC.OO y UGT, y ya explicados en anteriores Planes de Acción para el Empleo. También son muy relevantes el “Acuerdo Administración-Sindicatos para el período 2003-2004, para la modernización y mejora de la Administración Pública”; además de la recomposición del diálogo social después de la huelga que tuvo lugar tras la reforma de las prestaciones por desempleo; así como el reciente acuerdo sobre el nuevo sistema de Formación continua para trabajadores ocupados, o el relativo a la Ley de Empleo.

El 13 de noviembre de 2002 se suscribió el “**Acuerdo Administración-Sindicatos para el período 2003-2004, para la modernización y mejora de la Administración Pública**”, entre la Administración y los sindicatos más representativos: Comisiones Obreras (CC.OO), Unión General de Trabajadores (UGT) y Central Sindical Independiente y de Funcionarios (CSI-CSIF), dirigido a mejorar tanto las condiciones de trabajo de los empleados públicos como los servicios prestados a los ciudadanos, construyendo una Administración más moderna y eficaz. Para ello, se acuerdan una serie de medidas tendentes a fomentar la estabilidad en el empleo, mediante planes de carrera, reducciones de la temporalidad y del absentismo, promoción de la movilidad, ampliaciones de horario de atención al público, medidas conciliadoras de la vida laboral y familiar, e impulso de la formación continua.

Los Agentes Sociales han continuado aplicando el “**Acuerdo Interconfederal para la Negociación Colectiva (ANC) para 2002**”, al que ya se hacía referencia en el PNAE del 2001, y han suscrito el “**ANC 2003**”. En los ANC se determinan los criterios que orientan los convenios colectivos que se firman durante el año.

Para **mejorar las condiciones de seguridad y salud** el ya citado Acuerdo en materia de Prevención de Riesgos Laborales, pone las bases de la reforma que se va a realizar en 2003. Paralelamente, se ha desarrollado una labor permanente de armonización de nuestro ordenamiento con el de la UE en diferentes materias, como atmósferas explosivas o agentes cancerígenos. La información sobre accidentes de trabajo se ha modernizado, haciendo que las empresas lo comuniquen por vía electrónica. Es destacable que en el primer cuatrimestre de este año las muertes en accidentes laborales han descendido un 24% respecto al mismo período del año anterior.

Para contribuir a la mejora del funcionamiento del mercado de trabajo, potenciando la contratación indefinida, **la Ley 45/2002**, introduce dos importantes medidas: a) establece una nueva regulación de algunos aspectos relativos al despido, para evitar la incertidumbre del empleador en cuanto a los costes indemnizatorios de extinción de la relación laboral. Y b)

permite que el INEM, frente al abono de una prestación por desempleo basada en un posible contrato temporal fraudulento, incoe la acción de los Tribunales para recuperar las prestaciones anteriores, indebidamente percibidas por la contratación fraudulenta realizada por el empresario infractor, sin perjuicio de que el trabajador acceda automáticamente a su derecho a la prestación. **(Respuesta a la Recomendación de Empleo 1, ver Anexo VI).**

POSICIÓN CONJUNTA DE LOS INTERLOCUTORES SOCIALES

*(Transcripción literal del **balance del ANC, 2002, redactado conjuntamente, por los interlocutores sociales**)*

El Acuerdo Interconfederal para 2002 suscrito por las organizaciones empresariales, CEOE y CEPYME, y sindicales, UGT y CC.OO., supuso una novedad respecto a los Acuerdos suscritos en años anteriores, al abordar el diálogo y la concertación social sobre criterios y contenidos aplicables en los diferentes niveles de negociación colectiva. Y durante su vigencia se consiguió un moderado crecimiento de los salarios, a la vez que fueron ganando peso específico en los convenios colectivos las materias de empleo y contratación, con presencia significativa en los mismos de regulaciones de las distintas modalidades contractuales, y se agilizó la negociación colectiva. También puede deducirse una mayor receptividad y desarrollo de los temas relacionados con la clasificación profesional, jornada, contratación, igualdad de oportunidades entre hombres y mujeres. Por el contrario, hubo una menor receptividad respecto a la orientación de crear instrumentos estables para mejorar la capacidad de gestionar anticipadamente los cambios, como los observatorios sectoriales de ámbito estatal para el empleo y la competitividad.

Todos estos resultados, junto con la persistencia de la situación económica, justificaron la conveniencia de suscribir las mismas partes signatarias un segundo Acuerdo Interconfederal para la Negociación Colectiva en el año 2003, cuyo objetivo es trasladar a los negociadores de convenios colectivos, cualquiera que sea su ámbito, unos criterios comunes. En este Acuerdo se recogen pautas vinculadas a diversos aspectos tales como el tratamiento de los salarios, la contratación, la flexibilidad interna, la formación profesional, la prevención de riesgos laborales y la igualdad de trato y de oportunidades, entre otros. Todos ellos son elementos interrelacionados que pueden favorecer la actividad empresarial y el empleo. Un tratamiento adecuado de todas estas materias en los convenios colectivos de forma que se alcance el adecuado equilibrio entre flexibilidad para las empresas y seguridad para los trabajadores, puede constituir una alternativa real a los ajustes de plantilla y permite afrontar en mejores condiciones las situaciones de dificultad coyuntural por las que puedan atravesar las empresas.

PRINCIPALES ELEMENTOS DE LAS POLÍTICAS PARA EL PERÍODO 2003-2006

En materia de **modalidades contractuales y laborales**, se intentará avanzar en una gestión más flexible del tiempo de trabajo. Para ello son esenciales los acuerdos entre los interlocutores sociales descritos más adelante. Por otro lado, se adaptará la legislación española a las directrices comunitarias sobre tiempo de trabajo, continuará la bonificación de cuotas de la contratación indefinida y se potenciarán las actuaciones de control de la contratación temporal fraudulenta (ver Directriz 8) **(Respuesta a la Recomendación de Empleo 1, ver Anexo VI).**

En materia de **negociación colectiva**, el **Acuerdo ANC 2003** señala los criterios a seguir en los distintos niveles de negociación (**Respuesta a la Recomendación de Empleo 1, ver Anexo VI**):

- Fomento de la contratación indefinida, tanto inicial como conversiones de contratos temporales en fijos, así como evitar el encadenamiento injustificado de contratos temporales.
- Establecimiento de grupos profesionales y áreas funcionales, vinculando la movilidad a la clasificación profesional.
- Gestión de tiempo de trabajo vinculada a cómputo anual y distribución flexible, teniendo en cuenta la conciliación de la vida laboral con la familiar.
- Estructura salarial (conceptos fijos y variables) adecuada a la realidad sectorial y empresarial, considerando su directa relación con los sistemas de organización del trabajo.
- Desarrollo de la formación continua.
- Analizar la incidencia de las nuevas tecnologías (Internet, correo electrónico,...) en las relaciones laborales, incluyendo la definición de las condiciones del teletrabajo, así como favorecer la promoción de observatorios sectoriales estatales, con la finalidad de anticiparse y gestionar adecuadamente el cambio.

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.

En materia de **Responsabilidad Social de las Empresas** se está realizando un informe, por mandato del Congreso de los Diputados. Dicho informe podrá proponer, entre otras, medidas de difusión voluntaria de información, la posibilidad de crear un organismo certificador o evaluador de la calidad social, la implementación de una etiqueta social, y la realización de informes y auditorías sociales.

En materia de **Prevención de Riesgos Laborales**, se regulará la coordinación entre las distintas empresas cuando coinciden varias en un mismo centro de trabajo, y la especificación de las actividades peligrosas o con riesgos especiales. Junto a ello, se actualizará la lista de enfermedades profesionales, y se adecuará la normativa española a lo previsto en las Directivas comunitarias en materia de equipos de trabajo, amianto, ruido y vibraciones. La Inspección de Trabajo y Seguridad Social tendrá esta materia como objetivo prioritario. Otorgará especial atención al sector de la construcción, -con campañas específicas, junto a la Campaña Europea de Seguridad por riesgo de caída en altura-, a las empresas que presentan elevados índices de siniestralidad, y a los Servicios de Prevención, como piezas determinantes en la política de prevención.

La **Red EURES-ESPAÑA**, constituida por los Servicios Públicos de Empleo Estatal y Autonómicos, continuará promoviendo la movilidad en el mercado de trabajo europeo mediante los recursos humanos e informáticos que relacionen a empleadores y demandantes de empleo, la información sobre el mercado laboral y sobre las condiciones de vida y trabajo, de modo que se generalice el uso de la Red.

En cuanto a las políticas que inciden especialmente en el empleo de trabajadores mayores, mujeres, o grupos desfavorecidos se recogen, respectivamente, en las Directrices 5, 6 y 7.

ALGUNAS ACTUACIONES DE COMUNIDADES AUTÓNOMAS

Entre las múltiples acciones que llevan a cabo las Comunidades Autónomas, la Comunidad Valenciana pone en acción ayudas para la reordenación de la jornada de trabajo, así como un Plan integral de Empleo para la movilidad geográfica de desempleados agrícolas. La Comunidad de Aragón incentiva la reordenación del tiempo de trabajo para sustituir horas extraordinarias por contrataciones de trabajadores. Diversas Comunidades Autónomas, como Illes Balears, Cantabria o Navarra, ponen en marcha programas de prevención de riesgos laborales, incluyendo la formación de cuadros de ocupados.

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.

SITUACIÓN ACTUAL

La proporción de la población que está estudiando es creciente en todas las edades, y en particular en el tramo de 16 a 19 años, donde ha pasado del 73,6% en 1997 al 77,1% en 2003. La situación actual se caracteriza por la aprobación de dos Leyes Orgánicas, de la Educación y de la Formación Profesional, que regulan el sistema educativo en las etapas anteriores a la Universidad.

LEY DE CALIDAD DE LA EDUCACIÓN

La Ley Orgánica 10/2002, de Calidad de la Educación, (LOCE) continuará con la implantación de las acciones y medidas previstas, una vez puesto en marcha el Real Decreto sobre Calendario de Aplicación de la LOCE, así como los Reales Decretos de Currículum de la Ley. Estas actuaciones garantizan una mayor participación del alumnado, gracias a la flexibilidad del sistema, como se detalla más adelante.

La educación permanente es una de las prioridades de la LOCE, a la que dedica su Título III, y cuyo desarrollo facilitará que todos los ciudadanos puedan obtener la titulación de carácter básico y acceder, sin requisitos académicos previos, a las titulaciones de Bachillerato y Formación Profesional.

A tal fin, las administraciones educativas colaborarán con otras administraciones públicas con competencias en la formación de personas adultas y, en especial, con la administración laboral.

LEY DE LAS CUALIFICACIONES Y LA FORMACIÓN PROFESIONAL

La Ley Orgánica 5/2002, de las Cualificaciones y la Formación Profesional, que ya fue ampliamente explicada en el PNAE 2002, facilita el desarrollo de una oferta modular de Formación Profesional y del Sistema de Orientación Académica y Profesional; da respuesta a la evolución de las competencias profesionales, así como a la interrelación entre administraciones y agentes sociales en la definición de la oferta formativa y la orientación profesional, y establece las directrices para definir el Sistema Nacional de Cualificaciones.

FORMACIÓN DE OCUPADOS

La Fundación Tripartita (actualmente Fundación Estatal para la Formación en el Empleo) ha incrementado progresivamente su financiación, pasando de 763 millones de euros, en 2002, a 854 millones de euros, en 2003. Los trabajadores formados por esta vía han pasado de 1,3

millones de personas, en 1997, a 1,8 millones, estimados en 2002, de los que el 45,4% pertenecen a PYMES.

La formación continua se extiende a colectivos que antes de la EEE no estaban incluidos, como trabajadores por cuenta propia y socios de cooperativas, y que representan aproximadamente el 10% de los trabajadores que accederían a esta formación. La financiación destinada a estos colectivos se eleva a 72 millones de euros.

Se prioriza la financiación de formación dirigida a mujeres, trabajadores mayores de 45 años y trabajadores no cualificados, así como la formación en nuevas tecnologías. En datos relativos, el nivel de participación de estos colectivos, con respecto al total de los trabajadores formados, es: mayores de 45 años, el 18,54%; mujeres, el 42,38% y trabajadores no cualificados el 38,39%.

Por otro lado, el Programa de Formación en Telecomunicaciones (FORINTEL), tiene por 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 2002 participaron 77.510 usuarios y profesionales, con un gasto de 17,11 millones de euros, y una cofinanciación de 5,71.

PRINCIPALES ELEMENTOS DE LAS POLÍTICAS PARA EL PERÍODO 2003-2006

EL SISTEMA NACIONAL DE CUALIFICACIONES Y FORMACIÓN PROFESIONAL (Catálogo Nacional de Cualificaciones y Certificados de Profesionalidad)

El Catálogo Nacional de Cualificaciones Profesionales tiene por objeto ordenar sistemáticamente las cualificaciones identificadas en el sistema productivo, y la formación asociada a las mismas. El Catálogo identifica las cualificaciones necesarias para el sistema productivo. Estas formarán los títulos que establece el Ministerio de Educación y certificados que establece el Ministerio de Trabajo y Asuntos Sociales. Al ser las cualificaciones el referente de títulos y certificados, el Catálogo orientará la evaluación, el reconocimiento y la acreditación de las competencias profesionales adquiridas a través de la formación, de aprendizajes no formales, o de la experiencia laboral. Será un instrumento eficaz en el diseño de las carreras profesionales, porque lo aprendido y acreditado por cualquier vía sirve al conjunto del sistema. Además, integra las ofertas formativas adecuándolas a las demandas del sistema productivo, para mejorar la transparencia del mercado de trabajo, a la vez que organiza familias profesionales y niveles de cualificación, a través de una metodología basada en la realidad productiva y muy participativa. La norma reguladora del Catálogo de Cualificaciones ha sido aprobada por el Gobierno el 5 de septiembre y, en el plazo de un año, se revisarán las cualificaciones existentes, con la participación de los agentes sociales y expertos.

Se han aprobado 3 nuevas titulaciones de formación profesional, con lo cual son 142 las que componen el actual Catálogo de Formación Profesional de titulaciones de grado medio y superior. Asimismo, se ha aprobado la norma que permite la obtención, mediante las pruebas correspondientes, de los títulos de Técnico y de Técnico Superior de Formación Profesional

(Real Decreto 942/2003, de 18 de julio), lo que permitirá a todas las personas la acreditación, total o parcial, de las competencias establecidas en dichos títulos.

En cuanto a los Certificados de Profesionalidad, actualmente existe un Repertorio de 130 Certificaciones y está previsto aumentar el repertorio mejorando sus contenidos y procedimientos. Así, antes de fin de año, el Gobierno aprobará la norma reguladora de acceso a los certificados de profesionalidad, lo que permitirá a todas las personas que acrediten que poseen la competencia total o parcial establecida en los certificados disponer, a partir del año 2004, de una certificación pública sobre dichas competencias.

FORMACIÓN DE OCUPADOS

A raíz de las Sentencias del Tribunal Constitucional de 25 de abril y de 17 de octubre de 2002, que declararon inconstitucionales determinados aspectos de la regulación de la formación continua en España, se ha modificado el modelo de gestión, que entrará en vigor el 1 de enero de 2004, y que nace con un nivel de acuerdo razonable entre los interlocutores sociales.

El nuevo modelo (Real Decreto 1046/2003, de 1 de agosto), establece bonificaciones en las cuotas a la Seguridad Social a las empresas que realicen acciones de formación entre sus empleados, y favorece especialmente a las pequeñas y medianas empresas, ya que dicha bonificación será mayor cuanto menor sea el tamaño de la empresa. Las empresas podrán hacer la formación tanto por sus propios medios como a través de organizaciones empresariales, sindicales o entidades de formación. Se persigue con ello establecer un modelo de gestión ágil, objetivo, eficiente y transparente, que garantice la financiación de las empresas sin apenas trámites burocráticos. Para evitar el fraude, el nuevo modelo aplica importantes sistemas de control de los fondos de formación continua.

En cuanto al Programa de Formación en Telecomunicaciones (FORINTEL), se prevén 51.474 participantes, un gasto de 10,3 millones de euros y una cofinanciación de 3,6 millones. Sin embargo, esta previsión podría incrementarse un 50%, porque sólo llega hasta junio de 2003.

ALGUNAS ACTUACIONES DE COMUNIDADES AUTÓNOMAS

Entre las múltiples acciones que llevan a cabo las Comunidades Autónomas, la Comunidad de Aragón desarrolla un Plan de Formación en Tecnologías de la Información y Comunicación para activos, incluyendo en el mismo al profesorado, que será certificable por varias corporaciones transnacionales, como Microsoft, Oracle, Cisco, Novell,... La Comunidad de Navarra actúa en el terreno de la formación ocupacional de postgraduados universitarios y de FP II, con compromiso de empleo. La Comunidad de La Rioja se esfuerza en aumentar la calidad de la formación a través de actualizaciones en equipamientos, currículos e interrelaciones entre los centros y las empresas.

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.

SITUACIÓN ACTUAL

Desde 1997 el número de **activos** se ha incrementado en España un 12%, lo que significa dos millones de personas más, y la tasa de actividad de 15 a 64 años ha pasado del 61,5% al 66,7%. El incremento ha sido mayor en las mujeres, cuya tasa de actividad ha aumentado en 6,5 puntos porcentuales, pero también ha sido importante en los varones, para los cuales ha aumentado en 4 puntos. Es previsible que este incremento continúe en el futuro inmediato, particularmente para las mujeres de 25 a 55 años.

En cambio no se esperan incrementos importantes en los **menores de 25 años**, cuya inactividad está casi siempre asociada a la escolaridad, que es deseable fomentar. Tampoco son esperables aumentos relevantes para los varones de 25 a 55 años, cuya participación en el mercado de trabajo es relativamente alta.

Sin embargo, entre los **mayores de 55 años** de ambos géneros hay margen para un crecimiento de la participación. Desde 1997 a 2003 la tasa de actividad de 55 a 64 años ha aumentado en 5 puntos porcentuales, hasta el 43,3%. La de los varones ha crecido en 6 puntos, debido sobre todo a la mejor situación de empleo, que disminuye la presión para abandonar el mercado de trabajo. La de las mujeres ha subido en casi 5 puntos, aunque sigue siendo baja porque la mayoría de las españolas de esas edades han permanecido fuera del mercado de trabajo toda su vida adulta. Es previsible que se acelere el crecimiento de sus tasas de actividad en los próximos años, ya que las nacidas a partir de 1950 han tenido una mayor vinculación al mercado de trabajo.

A pesar de su rápido crecimiento en los últimos años, la tasa de actividad total en España sigue estando por debajo de los objetivos europeos. En la Directriz 8 se analizan posibles efectos desincentivadores a la oferta de mano de obra. Sin embargo, en el caso de España, las causas principales son, probablemente, históricas .

La mano de obra derivada de la **inmigración** está creciendo rápidamente en España. En la actualidad hay 915.000 trabajadores extranjeros afiliados a la Seguridad Social, un 28% más que un año antes. La población extranjera con permiso de residencia en junio de 2003 era 1.448.671, casi el triple que en 1996.

PRINCIPALES ELEMENTOS DE LAS POLÍTICAS PARA EL PERÍODO 2003-2006

Se estima que durante los próximos tres años continuará aumentando la población activa, especialmente si prosigue la creación de empleo. A ello se dedicará el conjunto de la política económica y de empleo, con medidas que se mencionan en distintos puntos de este Plan de Empleo, en especial en las Directrices 2, 3 y 8. Influirá también el incremento del nivel educativo de la población en edad de trabajar, especialmente de las mujeres (ver Directriz 4).

Para promover la **permanencia en el empleo de los trabajadores mayores** se actuará tanto sobre los incentivos que estos tienen a permanecer ocupados, como sobre los que tienen los empleadores para retenerlos en sus puestos de trabajo. Se aplicará la normativa, introducida a partir de 2002, por la cual la pensión del trabajador que se jubila antes de los 65 años se reduce entre un 6% y un 8% por año de adelanto. Los trabajadores que se afiliaron a la Seguridad Social después de 1966 solo podrán jubilarse anticipadamente, con la reducción señalada, si están en paro involuntario. Por el contrario, quienes retrasen la jubilación después de los 65 años reciben un incremento del 2% en la pensión por año de demora. Además, en la reciente reforma tributaria se han establecido reducciones especiales en el Impuesto sobre la Renta para los que opten por seguir trabajando más allá de esa edad.

Se podrá **trabajar a tiempo parcial y recibir pensión de jubilación**, con una reducción proporcional. Si el trabajador tiene entre 60 y 65 años, la empresa deberá concertar, simultáneamente, un contrato de relevo con un trabajador en desempleo o que esté contratado temporalmente en dicha empresa. Si es mayor de esa edad, no se requiere contratar a otro.

Continuará la política, iniciada en 1997, de **bonificar las cuotas a la Seguridad Social** de los nuevos contratos indefinidos con personas mayores de 45 años. Continuará desarrollándose también la bonificación, iniciada en 2002, de las cuotas de los trabajadores de la empresa si permanecen ocupados más allá de los 60 años de edad. La bonificación empieza en un 50 por ciento de las cotizaciones empresariales y se va incrementando en un 10 por ciento cada año, hasta llegar a la exoneración total a partir de los 65 años.

Durante el periodo 2003-2006 se espera que se vayan consolidando los efectos producidos por los cambios normativos de 2002, al incorporarse a dichas medidas un número mayor de trabajadores. Una Comisión del Parlamento (**Comisión No Permanente del Pacto de Toledo**) continúa trabajando en el tema y formulará nuevas Recomendaciones que incluirán, entre otras, las dirigidas a continuar con el reforzamiento de las políticas conducentes a prolongar el periodo de vida activa.

Por otro lado, la empresa que despidiera a trabajadores mayores de 55 años mediante un expediente de regulación de empleo, tendrá que asumir una parte de las cotizaciones del trabajador hasta que cumpla 61 años. Paralelamente, no se podrán cobrar a la vez subsidios asistenciales y pagos de cuantía importante por la empresa que les despidió. Estas medidas están dirigidas a estimular que las empresas fomenten la prolongación de la vida activa de sus trabajadores frente a la jubilación anticipada.

Para facilitar que los desempleados mayores de 52 años vuelvan a ser contratados, podrán seguir cobrando el subsidio de desempleo, reduciéndose proporcionalmente el coste salarial para las empresas que les contraten.

La adecuación de los recursos humanos procedentes de la **inmigración** se realizará a través de la nueva Ley sobre derechos y libertades de los extranjeros en España, que en la actualidad se discute en el Parlamento. Con ella se busca simplificar los trámites para la inmigración legal, y dotarla de mayor seguridad pero, al mismo tiempo, evitar las redes de inmigración ilegal. El proyecto incluye un sistema de permisos más estable que el anterior, medidas destinadas a facilitar el acceso de los extranjeros a un empleo regular, y una política de control de flujos en el origen. Para ello continuarán la política de convenios con los países que aportan mayor número de trabajadores inmigrantes.

Continuará fijándose anualmente un contingente de extranjeros, a los que se concede permiso de trabajo, para aquellas ocupaciones que son demandadas por el sistema productivo, pero que no tienen mano de obra disponible en el mercado nacional.

ALGUNAS ACTUACIONES DE COMUNIDADES AUTÓNOMAS

Entre las múltiples acciones que llevan a cabo las Comunidades Autónomas, la Comunidad de Aragón desarrolla un Plan de Promoción de la Contratación Estable y de Calidad.

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

SITUACIÓN ACTUAL

A pesar de la favorable evolución del empleo femenino, que ha aumentado un 40% desde 1997, sigue existiendo un gran desequilibrio respecto a su participación en el mercado de trabajo en relación con los hombres. La tasa de desempleadas duplica a la de desempleados y las mujeres representan solo el 30% en el empleo por cuenta propia. Por ello, es imprescindible continuar las acciones específicas dirigidas a grupos de mujeres que tienen dificultades añadidas para su incorporación y permanencia en el mercado laboral. Así, entre las medidas llevadas a cabo desde el último PNAE destacan las siguientes:

- Aprobación de la Ley 33/2002, que modificó el Estatuto de los Trabajadores para dar un mayor alcance al principio de igualdad de retribución entre hombres y mujeres. La Ley extiende el principio de igualdad retributiva a percepciones extrasalariales, considerando que la discriminación puede proceder de partidas que retribuyan de forma directa o indirecta el trabajo prestado.
- Realización, en el seno del Consejo Económico y Social, de un “Informe sobre la negociación colectiva como mecanismo para promover la igualdad de oportunidades entre hombres y mujeres en el acceso y la permanencia en el empleo, 1998-2002”. El informe subraya los avances, legales y convencionales, que se están registrando en los convenios.
- Incorporación del “*Mainstreaming*” de género y la no discriminación por razón de sexo en todas las fases de las decisiones políticas, así como en la planificación, implementación y evaluación de las actuaciones que dan cumplimiento a dichas decisiones.
- Potenciación de la “Subvención Global”, para financiar proyectos ligados a servicios de proximidad y a la oferta de centros de cuidados a la infancia (ver Directriz 10).
- Mantenimiento de la preferencia de las mujeres en las acciones de mejora de la ocupabilidad de los SEPEs (ver cifras en el Anexo V) y promoción de acciones específicas de búsqueda activa de empleo, en cooperación del Instituto de la Mujer con las Comunidades Autónomas. Bonificación de cuotas de Seguridad Social a la contratación de mujeres.
- Programas de formación y apoyo para la creación y desarrollo empresarial, en colaboración con distintas entidades, como el Consejo Superior de Cámaras de Comercio, Industria y Navegación de España; la Fundación Escuela de Organización Industrial (EOI), y la Fundación Instituto Cameral para la Creación y Desarrollo de la Empresa (INCYDE), con el fin de prestar asesoramiento y formación en distintas áreas de la empresa, incluyendo tutorías individualizadas a emprendedoras y empresarias mediante la utilización de Internet y de servicios “on line”, como el Proyecto C-TEST, “Centro Virtual de Teleservicios” .

- Programas de Apoyo Financiero a través de: a) el fomento de la inserción laboral de las mujeres por cuenta propia, a través de la convocatoria de “**Emprender en Femenino**”, que concede subvenciones a empresarias que hayan creado su empresa en el ámbito de los nuevos yacimientos de empleo, o en sectores en los que se encuentren subrepresentadas; y b) una línea de **micro créditos para mujeres emprendedoras y empresarias**, que cuenta con la cofinanciación del Fondo Social Europeo, y habilita una línea de crédito de 6 millones de euros anuales.

SERVICIOS EDUCATIVOS Y DE CUIDADOS A LA INFANCIA

Según el Informe del Consejo Escolar del Estado, durante el curso 2001/2002, estaban **escolarizados alrededor del 100 por 100 de los niños de 4 y 5 años, casi el 93% de los de 3 años, y el 11% 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 la Educación Infantil (3-6 años), permitiendo que las Comunidades Autónomas regulen esta etapa, de finalidad educativa y asistencial, dentro de los aspectos educativos básicos fijados en el Real Decreto 828/2003.

PRINCIPALES ELEMENTOS DE LAS POLÍTICAS PARA EL PERÍODO 2003-2006

Hasta el 2006 está previsto continuar con las acciones descritas, potenciando el desarrollo de los servicios prestados a través de Internet, tanto en el área formativa como en el de información y asesoramiento empresarial, ámbito en el que se creará una “feria virtual” para empresarias que integre actuaciones puntuales y permanentes.

Se está desarrollando el Proyecto comunitario “ISOS: La igualdad salarial entre mujeres y hombres y la valoración de puestos de trabajo”, en colaboración con la Comisión Europea, que cuenta con la participación de socios nacionales y transnacionales. Tiene un doble objetivo: analizar la relación entre la discriminación salarial de género y las características de los puestos de trabajo, y establecer un sistema de valoración de puestos de trabajo con criterios neutros.

APOYO A LA MATERNIDAD Y A LOS CUIDADOS DE LA INFANCIA

Para fomentar la reincorporación de la mujer al mercado de trabajo, tras períodos de baja por maternidad, se han ampliado los supuestos de bonificación de las cotizaciones para la contratación indefinida de mujeres desempleadas (Leyes 45 y 53/2002), así como para la reanudación de contratos (indefinidos o temporales) tras períodos de baja por maternidad o excedencia (RDL 2/2003), cuando la reincorporación se produce en los 24 meses posteriores al parto. **(Respuesta a Recomendación de Empleo 2, ver Anexo VI).**

Aunque las competencias en bienestar social y educación están atribuidas a las Comunidades Autónomas, el Estado mantiene importantes líneas de colaboración para mejorar la **oferta de servicios de atención a la primera infancia** (0-3 años), reforzándolas 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. **(Respuesta a Recomendación de Empleo 2, ver Anexo VI).**

En la reciente reforma del IRPF se ha establecido una deducción fiscal 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. El importe máximo anual es de 1.200 euros por cada hijo menor de tres años, incluyendo adopción o acogimiento, pudiendo solicitarse anticipadamente y cobrarse mensualmente hasta un máximo de tres años. e estima que, en el 2003, el coste de la medida alcanzará los 650 millones de euros, y se aplicará a la atención y cuidado de 540.000 menores. **(Respuesta a Recomendación de Empleo 2, ver Anexo VI).**

POSICIÓN CONJUNTA DE LOS INTERLOCUTORES SOCIALES

Los interlocutores sociales, a través del Acuerdo Interconfederal para la Negociación Colectiva en 2003, hemos establecido un conjunto de criterios generales para favorecer la igualdad de género, con el fin de que sirvan de orientación para los negociadores en materias tales como: la adopción de cláusulas antidiscriminatorias, la adecuación del contenido de los convenios colectivos a la normativa en vigor, la inclusión de cláusulas de acción positiva para favorecer la inserción laboral de las mujeres en los sectores en los que están subrepresentadas; sistemas de selección, clasificación, promoción y formación, basados en criterios técnicos, objetivos y neutros; la aplicación adecuada del principio de igualdad de retribución por trabajos de igual valor; medidas sobre jornada laboral, vacaciones, programación de la formación, que permitan conciliar las necesidades productivas con las personales o familiares; la evaluación de la aplicación del convenio desde la perspectiva de la igualdad de oportunidades. Además, y sobre estos mismos temas, se han seleccionado un conjunto de cláusulas, sacadas de distintos convenios colectivos, para que sirvan como ejemplo de buenas prácticas a los negociadores. **(Respuesta a Recomendación de Empleo 2, ver Anexo VI).**

ALGUNAS ACTUACIONES DE COMUNIDADES AUTÓNOMAS

Entre las múltiples acciones que llevan a cabo las Comunidades Autónomas, la Comunidad de Illes Balears adjudica ayudas a empresas por el ascenso profesional de la mujer, y a empresas y trabajadores para la reducción de la jornada laboral motivada por el cuidado de hijos o personas dependientes. Asimismo, la Comunidad Autónoma de Canarias estimula la reincorporación a la vida laboral activa de las personas ausentes del mercado de trabajo; y la Comunidad Autónoma de Cantabria pone en marcha el II Plan de Igualdad de Oportunidades con el abono de 100 euros por hijos menores de 3 años, entre otras medidas.

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

SITUACIÓN ACTUAL

EDUCACIÓN Y FORMACIÓN DE JÓVENES Y ADULTOS

En 2002 ha continuado aumentando el porcentaje de **jóvenes que completan la Educación Secundaria Superior**, que ha alcanzado la cifra de 1.186.722, con un gasto de 2.796 millones de euros y una cofinanciación de 570,6 millones a cargo del Fondo Social Europeo. En cuanto al alumnado en Formación Profesional inicial, ha llegado a 496.100 participantes, con un gasto de 1.489 millones de euros y una cofinanciación de 744,5 millones (ver Directriz 4).

En cuanto a la **población adulta**, de 25 a 64 años, que ha participado en acciones formativas en el ámbito del Ministerio de Educación, fue de 496.790 personas, con un gasto de 894,2 millones de euros y una cofinanciación de 44,7 millones (ver Directriz 4).

PERSONAS CON DISCAPACIDAD

Según los datos de la Encuesta del INE de población activa (2º trimestre 2002), el 8,7% de la población en edad de trabajar sufre algún tipo de discapacidad; 2 de cada 3 personas con discapacidad en edad de trabajar se encuentran inactivas laboralmente y, aproximadamente, el 15% de los activos está desempleado. Los demandantes de empleo registrados en los Servicios Públicos de Empleo ascendían en el mismo período a 54.737.

El Ministerio de Trabajo y Asuntos Sociales suscribe **Acuerdos y Convenios con las entidades representativas del colectivo**: se ha renovado el Acuerdo con el Comité Español de Representantes de Minusválidos (CERMI) para mejorar las normativas de apoyo a las personas con discapacidad. En su desarrollo se han aprobado distintas medidas: a) eliminación de los costes de Seguridad Social para los contratos de interinidad que se celebren con desempleados minusválidos que sustituyan a minusválidos en situación de incapacidad temporal; b) fomento del autoempleo de los minusválidos o la posibilidad de sustituir la formación teórica de los contratos para la formación por programas de rehabilitación o ajuste personal o social cuando dichos contratos se realicen con personas con discapacidad psíquica c) la ampliación de las bonificaciones previstas para la contratación temporal de mujeres minusválidas.

La labor de **intermediación laboral de los Servicios Públicos de Empleo** se ha concretado en el 2002 en 22.382 colocaciones gestionadas de demandantes minusválidos.

Asimismo las medidas encaminadas al fomento de la contratación de estos demandantes de empleo tanto por las empresas como por los Centros Especiales de Empleo, han dado en 2002 los siguientes resultados:

Programa	Nº beneficiarios
Integración laboral de minusválidos en Centros Especiales de Empleo	33.404
Apoyo contratación indefinida	13.065
Apoyo contratación temporal	10.520

INMIGRANTES

Los datos más relevantes ponen de manifiesto el crecimiento significativo del número de extranjeros en nuestro país (ver Directriz 5). Así, el total de demandantes de empleo extranjeros en diciembre de 2002 ascendía a 121.853, un 35,50% más que en igual fecha de 2001. De ellos, el 79,28% correspondía a demandantes de países no comunitarios. El número de contratos de trabajo con personas no españolas en 2002 fue 1.249.427, de los que 1.073.325 corresponden a extranjeros no comunitarios.

La participación en los programas de mejora de la ocupabilidad alcanza valores crecientes: 26.197 extranjeros se beneficiaron en 2002 de programas de empleo, habiendo recibido 30.354 servicios. De ellos merece destacar los convenios con las ciudades de Ceuta y Melilla para el desarrollo de planes integrales de empleo con 1.069 demandantes marroquíes, principalmente, con bajos niveles de cualificación y difíciles posibilidades de integración en el mercado, con un total de 4.4 millones de euros.

OTROS COLECTIVOS DESFAVORECIDOS

En el año 2002 se han intensificado los programas de empleo de colectivos con importantes dificultades para encontrar empleo: Se han realizado 5.559 (un 91,46% más que en el año 2001) contratos bonificados para las personas en situación de exclusión social. Asimismo, el Servicio Público de Empleo estatal financió acciones por valor de 4,54 millones de Euros para la contratación de 869 expertos en Entidades colaboradoras para la impartición por éstas de servicios especiales de atención para el empleo.

Se han firmado convenios para el desarrollo de programas experimentales de empleo con finalidad de inserción con las entidades representativas del **colectivo gitano** y de personas drogodependientes en proceso de rehabilitación social. Los niveles de inserción logrados han sido importantes: en total 550 personas. La subvención otorgada ascendió a 0,83 millones de euros.

PRINCIPALES ELEMENTOS DE LAS POLÍTICAS PARA EL PERÍODO 2003-2006

Con carácter general, continuará el desarrollo de las políticas descritas y, asimismo, el recientemente aprobado **II Plan Nacional de Acción para la Inclusión Social, 2003-2005**, desarrolla una multiplicidad de actuaciones tanto para impulsar una política global e integradora para todas las personas, como para el establecimiento de medidas activas y preventivas para personas desempleadas, inactivas y en situación o riesgo de exclusión social.

PERSONAS CON DISCAPACIDAD

En desarrollo de las directivas comunitarias se abordarán **medidas de sensibilización y formación, códigos y guías de buenas prácticas** en materia de atención a personas con discapacidad y nuevos mecanismos de defensa jurídica.

Se mantendrá la **participación prioritaria de las personas con discapacidad en los programas de formación y empleo** (Directriz 1), así como en los programas experimentales en colaboración con entidades dedicadas a la atención a trabajadores con discapacidad, incrementando al menos en un 10% el número de colocados. Igualmente, se potenciarán planes personalizados para desempleados, a través de la colaboración del SEPE con Agencias de colocación representativas del sector y entidades especializadas.

Se modificará la normativa reguladora de los **Centros Especiales de Empleo**, incorporando subvenciones para financiar el empleo con apoyo para personas con discapacidad severa y la modernización de los servicios de ajuste personal y social. Se determinarán los mecanismos necesarios para establecer enclaves laborales para trabajadores minusválidos en empresas ordinarias, como fórmula para facilitar el tránsito del empleo protegido al empleo ordinario. Se potenciarán la promoción de unidades de apoyo al autoempleo, la economía social y la creación de empresas por personas con discapacidad.

INMIGRANTES

En el marco del II Plan Nacional de Acción para la Inclusión Social, 2003-2005 continuará la política de apoyo a programas que fomenten la inserción en el mercado de trabajo de los inmigrantes en situación o riesgo de exclusión social.

OTROS COLECTIVOS DESFAVORECIDOS

El programa de fomento del empleo 2003 mantiene las bonificaciones de cuotas de Seguridad Social por contratación de desempleados en situación de exclusión social, previéndose que beneficiará a más de 7.000 trabajadores.

Se mantendrán los apoyos a entidades especializadas en el tratamiento de colectivos de difícil integración en el mercado de trabajo. Especial significación adquirirá en esta línea el desarrollo del mencionado II Plan Nacional de Acción para la Inclusión Social, así como el Acuerdo que se prevé entre el Ministerio de Trabajo y Asuntos Sociales y la Fundación Secretariado General Gitano sobre medidas para mejorar las oportunidades de empleo para población gitana. Por último, continuarán las actuaciones contempladas en el Programa Operativo Plurirregional de Lucha contra la Discriminación, cofinanciado por el Fondo Social Europeo.

REDUCCIÓN DEL ABANDONO PREMATURO DE LA EDUCACIÓN Y AUMENTO DEL PORCENTAJE DE JÓVENES QUE COMPLETAN LA EDUCACIÓN SECUNDARIA SUPERIOR

Para reducir el abandono escolar se ponen en marcha un conjunto de actuaciones:

- Medidas para incrementar la permanencia en la Educación Secundaria Superior a 4 años (hasta los 22), para que la mayoría de los jóvenes consigan el título correspondiente sin desescolarizarse, junto con el establecimiento 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.
- Realización de las Pruebas para la obtención, a partir de los 18 años, de Títulos de Graduado en Educación Secundaria, Bachillerato y Formación Profesional, así como Certificado de Idiomas.
- Programas de Garantía Social, destinados a personas que abandonan el sistema educativo sin preparación suficiente, se desarrollan en diferentes modalidades para adecuarse a los intereses y expectativas de los jóvenes y facilitan la reinserción educativa de los alumnos, el acceso a otras ofertas formativas y la consecución de un puesto de trabajo.
- Programas de Iniciación Profesional, establecidos en la Ley de Calidad de la Educación, reducirán el número de jóvenes que abandona la enseñanza obligatoria.

Por último, para evitar la marginación de quienes abandonaron la escolaridad, los Planes de Inserción Laboral son medidas destinadas a apoyarles en la búsqueda de empleo y en la adquisición de habilidades básicas. Contienen acciones de información y orientación laboral y familiar, así como medidas de formación para el empleo.

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

En España no se puede decir que exista un problema generalizado de lo que se ha definido como trampas de desempleo, trampas de pobreza y trampas de inactividad. Así se deduce de los datos siguientes:

- Los impuestos y cotizaciones a la Seguridad Social, incluyendo la parte del empleador, representan un tercio de la remuneración bruta total para un trabajador con sueldo modesto, por debajo de la media europea.
- Aunque el periodo máximo de la prestación contributiva son dos años, la media del tiempo de percepción se sitúa en 7 meses y medio. En el caso del subsidio, el tiempo medio de percepción está en torno a 17 meses.
- Las personas con ingresos próximos al Salario Mínimo no pagan impuesto sobre la renta aunque trabajen, lo que evita que se generen las llamadas trampas de pobreza.

Sin embargo, estos datos no eliminan la preocupación en lo que se refiere a los desincentivos que pueden existir. Un caso es el de las mujeres con hijos pequeños que han de pagar por el cuidado de estos, como se ha indicado en la Directriz 6. Por otro lado, estudios realizados sobre el colectivo de beneficiarios de prestaciones muestran que una considerable proporción de perceptores (cerca del 20% de los varones y más del 30% de las mujeres) declaran que no están buscando activamente trabajo.

PRINCIPALES ELEMENTOS DE LAS POLÍTICAS PARA EL PERIODO 2003 - 2006

Como se ha indicado en la Directriz 5, el principal elemento para que trabajar valga la pena es la existencia de empleos atractivos. Por ello se fomentarán los contratos indefinidos mediante bonificaciones en la cotización a la Seguridad Social. La intensidad y duración de estas reducciones se modulará en función de las previsibles dificultades de cada colectivo para encontrar un empleo.

Por otro lado, en la última reforma tributaria, en el Impuesto de Actividades Económicas se ha dejado de considerar el número de ocupados como determinante de la cuota a pagar por la empresa, para no penalizar el empleo.

La prestación por desempleo en este período se regirá por la normativa recientemente aprobada por la Ley 45/2002, cuyo objetivo ha sido mejorar los incentivos para el empleo, así como garantizar una gestión eficaz y mantener un nivel adecuado de protección, extendiéndola hacia colectivos hasta entonces desprotegidos. Los elementos encaminados a mejorar los incentivos al empleo de los perceptores incluyen:

- Supeditar las prestaciones a que el perceptor acepte el compromiso de participar en las medidas de activación que le proponga el Servicio de Empleo.
- Establecer una nueva definición, más flexible y operativa, de “empleo adecuado”.
- Reforzar la conexión entre políticas activas y pasivas, gracias al aumento previsto de nuevos trabajadores dedicados a las prestaciones por desempleo, para mejorar la gestión y el control de las mismas, dentro de un Programa de Objetivos (ver Directriz 1).
- Establecer la compatibilidad de la Renta Activa de Inserción con el trabajo, a fin de incrementar las oportunidades de empleo de todos los participantes en este programa dedicado a colectivos con problemas especiales.
- Recondicionar la protección de los trabajadores agrarios de Andalucía y Extremadura hacia un sistema contributivo, aunque con un considerable período transitorio.

Para los pensionistas de incapacidad permanente se ha establecido una revisión cada dos años, cuando se prevea que puede existir una recuperación de su estado de incapacidad que le permita volver a la vida activa.

Las medidas destinadas a hacer más atractivo el empleo de los trabajadores mayores se han reflejado en la Directriz 5, y las que afectan en particular a mujeres en la Directriz 6.

Las recientes reformas fiscales, que estarán en vigor en el período 2003-2006, adoptan 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 aumenta un 7 % con carácter general y un 17 % para los salarios inferiores a 8.200 euros. Asimismo, se reducen los tipos de la tarifa, de forma que el tipo máximo pasa del 48 por ciento al 45 por ciento y el mínimo baja del 18 por ciento al 15 por ciento.

Como consecuencia de todo ello se reducirá la carga fiscal a los contribuyentes, muy especialmente a los trabajadores con rentas bajas, de forma que la reducción media de la cuota es mayor para los de menores ingresos. Así, mientras la rebaja media es del 11,1 %, para aquellos contribuyentes cuya renta gravada resulte inferior a 12.020 euros la reducción alcanza el 38,2 %.

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

No se dispone de estimaciones oficiales sobre el alcance que el trabajo no declarado puede tener en España. Las cifras de afiliación a la Seguridad Social son sólo ligeramente inferiores a las de empleo total estimadas en la Encuesta de Población Activa (Labour Force Survey) y la Contabilidad Nacional. Los diferentes ritmos de incremento del empleo en estas tres fuentes estadísticas podrían estar reflejando el afloramiento de empleo no declarado.

Las medidas que vienen aplicándose desde 1997, de **apoyo a la contratación por tiempo indefinido**, que incluyen una abaratamiento de los costes laborales, han supuesto un impulso del proceso de afloración de empleo no declarado, eliminando o reduciendo los obstáculos a la actividad y a la contratación estable.

Regularmente se llevan a cabo planes de actuación coordinados entre los distintos Ministerios afectados (Hacienda, Economía y Trabajo y Asuntos Sociales) con el objetivo de detectar y regularizar los supuestos de economía sumergida. Esta labor tiene la consiguiente incidencia positiva en el cumplimiento de las obligaciones fiscales y de Seguridad Social.

Por su parte, la Inspección de Trabajo y Seguridad Social realiza una acción permanente sobre el empleo irregular, tanto de extranjeros como de nacionales, detectando las situaciones de empresas no inscritas en la Seguridad Social y de trabajadores no dados de alta en la Seguridad Social, así como los perceptores irregulares de prestaciones sociales.

Como resultado de la acción inspectora, en 2002 se afloró el empleo que se recoge en el cuadro adjunto:

SUPUESTOS	EMPLEOS AFLORADOS
Extranjeros sin permiso	8.413
Perceptores irregulares de prestaciones	8.069 ¹
Altas en Seguridad Social promovidas	47.433
TOTAL	63.905

¹ Incluye 4.691 trabajadores sancionados a consecuencia de acta de la Inspección de Trabajo y Seguridad Social (infracción muy grave) y 3.378 propuestas de baja de prestaciones por la Entidad Gestora (infracción grave).

PRINCIPALES ELEMENTOS DE LAS POLÍTICAS PARA EL PERÍODO 2003-2006

SEGURIDAD SOCIAL E INSPECCIÓN

Se prevé la intensificación de las labores de la Inspección de Trabajo y Seguridad Social sobre el incumplimiento de la obligación de afiliación a la Seguridad Social en aquellos sectores en los que el fraude tiene una mayor incidencia (empleados de hogar, trabajadores agrarios eventuales y de temporada, sector turístico, especialmente en el periodo junio-septiembre), así como en las zonas geográficas concretas, mediante la presencia especial de la Inspección en campañas agrícolas. En el año 2003 este refuerzo de las acciones inspectoras se realizará en 15 provincias.

MEDIDAS FISCALES Y ABARATAMIENTO DE COSTES

La **reforma del impuesto sobre la Renta de las Personas Físicas** supone 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 8).

Asimismo, el Estatuto de la **Sociedad Limitada Nueva Empresa** contempla una reducción de las cargas fiscales a favor de las empresas de nueva creación (ver Directriz 2).

Se continuará aplicando el **programa de bonificaciones** de las cuotas empresariales de Seguridad Social, entre un mínimo de un 20% y un máximo del 100%, en las contrataciones por tiempo indefinido, ya sean a tiempo completo o a tiempo parcial, de los colectivos de trabajadores con mayores dificultades de integración en el mercado de trabajo, como son mujeres, parados de larga duración, mayores, trabajadores agrarios y trabajadores en riesgo de exclusión social.

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.

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, aunque la reducción es más intensa en los primeros.

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

El fomento del empleo a nivel local ha tomado un protagonismo creciente en los últimos años, al haber incrementado las entidades locales los recursos destinados a la formación y a la creación de empleo.

Así, en 2002, además del gasto en políticas activas de empleo ya recogido en la Directriz 1, según un estudio elaborado por la Federación Española de Municipios y Provincias (FEMP) para el Ministerio de Trabajo y Asuntos Sociales, el gasto realizado por las Corporaciones Locales con presupuestos propios se elevó a 313,74 millones de euros, de los que se estima que el 35% se destinó a ayudas a la contratación.

Análogamente, un 80% del presupuesto de los SEPEs se destina a Corporaciones Locales que son, junto con los interlocutores sociales, los principales entes colaboradores en la prestación de servicios de empleo.

En España, está adquiriendo cada vez mayor importancia la "Subvención Global" para el fomento de iniciativas locales de empleo, dirigida especialmente al desarrollo local y a proveer servicios de proximidad en municipios con más de 50.000 habitantes, en el marco de los Programas Operativos de Fomento del Empleo de los Objetivos 1 y 3 (ver Directriz 6). El importe destinado a estas actuaciones en el año 2002 fue de 70,8 millones de euros, de los cuales el Fondo Social Europeo financió 46,4, con una participación de 24.307 personas en 92 proyectos.

Tal y como se indicó en el Plan del año 2001, los fondos del INEM destinados a las CC.AA. para la realización de políticas activas, tienen en cuenta las disparidades regionales, recibiendo menos las regiones más desarrolladas y más fondos las regiones menos desarrolladas. Además, el INEM dispone de fondos especiales para algunas regiones, compensadores de desequilibrios regionales. Así, el Programa de Fomento Empleo en Andalucía y Extremadura y Zonas Rurales Deprimidas (algunas zonas de Castilla-La Mancha, Comunidad Valenciana, Castilla y León, Murcia), tiene un doble objeto: actuar como un complemento de rentas para los desempleados de dichas regiones en periodos de inactividad, y fomentar actividades (polígonos industriales, viveros de empresa, etc.) de empleo estable (en la Directriz 1 se recoge la asignación anual).

INCENTIVOS REGIONALES

El Ministerio de Economía destina fondos para estimular la creación de nuevas empresas en los sectores de la industria, la artesanía y los servicios que se establezcan en las regiones menos desarrolladas, con el fin de reorientar la producción hacia sectores de mayor valor añadido.

La política de estímulo a la localización de empresas en las zonas más desfavorecidas (Objetivo 1) ha supuesto un gasto de 267,5 millones de euros en 2002, de los que 216,31 han sido cofinanciados por el FEDER, habiéndose creado 8.487 puestos de trabajo. La inversión media por empleo ha sido de 31.527 euros (ver Anexo V)

FOMENTO DE LA ECONOMÍA SOCIAL

La economía social en España es una forma de trabajo de fuerte creación de empleo. En los últimos seis años, el incremento del empleo en cooperativas y sociedades anónimas laborales ha sido del 41%, muy superior al 26% de aumento de la ocupación total en el mismo periodo.

Se desarrollan distintas acciones dirigidas a crear empresas de economía social. En 2002, el número de participantes en estas acciones, incluyendo formación, fue de 8.718, y el gasto se elevó a 15,01 millones de euros, de los que 9,06 fueron cofinanciados por el FSE y el FEDER., y su distribución entre CC.AA. tiene en cuenta los desequilibrios regionales.

PRINCIPALES ELEMENTOS DE LAS POLÍTICAS PARA EL PERÍODO 2003-2006

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

En actuaciones de la "Subvención Global" para los años 2003 y 2004 se ha presupuestado 74,8 millones de euros sin que todavía haya terminado la fase de presentación de proyectos.

Por su parte, las Corporaciones Locales han presupuestado 275 millones de euros para el gasto en políticas activas de empleo en 2003. Igualmente, se seguirán manteniendo las inversiones específicas en los Planes de Empleo para Andalucía, Extremadura y Zonas Rurales Deprimidas.

INCENTIVOS REGIONALES

Para 2003 se destina un presupuesto de 268,00 millones de euros, de los que el FEDER cofinanciará 220,00 millones, para una generación de 8.500 empleos, en total, pudiendo producirse variaciones entre las distintas Comunidades Autónomas.

FOMENTO DE LA ECONOMÍA SOCIAL

Para 2003, el número total estimado de participantes en estas medidas, incluyendo formación, es 9.728, con un **gasto** previsto de 17,86 millones de euros, de los que 10,92 serán cofinanciados por el Fondo Social Europeo y el FEDER.

Quienes quieran crear una cooperativa o una sociedad anónima laboral, o incorporarse a una existente, podrán capitalizar las prestaciones por desempleo. La nueva regulación posibilitará la creación de 10.000 empleos directos mediante la aportación de 92 millones de euros en prestaciones por desempleo capitalizadas (ver Directriz 2).

MOVILIDAD

Para fomentar la movilidad y mejorar el funcionamiento del mercado laboral se primará la búsqueda activa de empleo, duplicando durante dos años la reducción por rendimientos del trabajo a los parados que acepten un empleo, con traslado de domicilio, y potenciando el mercado de viviendas en alquiler con una mejor tributación de las rentas inmobiliarias. Estas medidas se contemplan en la **reforma del Impuesto de la Renta de las Personas Físicas**, que incluye otras dirigidas a aumentar la oferta de trabajo y la movilidad, a través de la disminución de la imposición sobre las rentas del trabajo y de nuevas reducciones y deducciones. **(Respuesta a Recomendación de Empleo 3, ver Anexo VI).**

Igualmente, la **reforma de las prestaciones por desempleo** prevé el abono de dos mensualidades de prestación adicionales para determinados colectivos de perceptores que acepten un empleo en otra localidad distinta a la de su residencia de habitual. **(Respuesta a Recomendación de Empleo 3, ver Anexo VI).**

Durante el año 2004, se destinarán los recursos adecuados para regular nuevas medidas de **ayudas a la movilidad para demandantes de empleo**, que incluirán desde ayudas a fondo perdido para búsqueda de vivienda, hasta gastos de indemnización por traslado de domicilio o por gastos de transporte o desplazamiento. **(Respuesta a Recomendación de Empleo 3, ver Anexo VI).**

Importa señalar que un adecuado instrumento de ayuda a la movilidad es una buena **coordinación de la red de Servicios Públicos de Empleo**. Para ello, tal y como se explica en la Directriz 1, el instrumento esencial será la Ley de Empleo de próxima aprobación, así como la creación de una base de datos estatal única, compartida por las CC.AA y alimentada por ellas, con toda la información sobre demandas y ofertas de empleo que se genera en el país para que actúe como cámara de compensación interterritorial de necesidades de mano de obra no cubiertas **(Respuesta a Recomendación de Empleo 3, ver Anexo VI).**

ALGUNAS ACTUACIONES DE COMUNIDADES AUTÓNOMAS

Entre las múltiples acciones que llevan a cabo las Comunidades Autónomas, la Comunidad de Cantabria pone en marcha contrataciones de técnicos de análisis territoriales para el desarrollo de pactos locales de 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

Desde la elaboración del primer Plan uno de los principales objetivos es conseguir la implicación de todos los afectados. Así, aunque coordinado y liderado por el Ministerio de Trabajo y Asuntos Sociales, el Plan debe contemplar la actuación de todos los Departamentos Ministeriales cuyas actuaciones tienen incidencia en el empleo. Debe de contar con la participación de los interlocutores sociales; así como con los ámbitos regionales (en España de capital importancia) y locales, además de los sectores de la economía social, cuya voz debe ser oída en determinadas políticas.

Este proceso se ha ido logrando poco a poco, de tal modo que, para la elaboración de este Plan Nacional se ha constituido una Comisión en la que se integran los departamentos de la Administración General del Estado, coordinados y dirigidos por el Ministerio de Trabajo y Asuntos Sociales. Específicamente, han participado, los Ministerios de Economía, Hacienda; Educación, Cultura y Deporte; Medio Ambiente, Ciencia y Tecnología; y Administraciones Públicas. En este Plan, algunos Ministerios han tenido un liderazgo o participación especial en la redacción de algunas partes, como el **Ministerio de Economía** en la Introducción y en las Directrices 2 y 10; el **Ministerio de Educación, Cultura y Deporte** en las Directrices 4, 6 y 7. El **Ministerio de Ciencia y Tecnología**, en las Directrices 2 y 4. El **Ministerio de Hacienda** en las Directrices 8 y 9. El **Ministerio de Trabajo y Asuntos Sociales** ha participado en todas las Directrices, con una responsabilidad directa en algunas de ellas, especialmente las Directrices 1, 3, 4, 5, 7 y 8.

Todas las **Comunidades Autónomas** han participado activamente, proporcionando al INEM la información numérica de las actuaciones de los SEPEs realizadas con desempleados con cargo a sus presupuestos, así como los fondos propios invertidos en estos servicios, y la cofinanciación del FSE contenida en sus Programas Operativos. Además, han facilitado el conjunto de políticas propias, financiadas con sus presupuestos, que han puesto en vigor para dar cumplimiento a la EEE. Estas medidas, que se recogen en los Anexos, especialmente, en el Anexo IV, son complementarias y refuerzan las propias del Estado que se aplican en todo el territorio. Por otra parte, además de las reuniones mantenidas a nivel técnico-político, el Ministro de Trabajo y Asuntos Sociales presidió una reunión con los Consejeros de Trabajo de la Comunidades Autónomas para presentarles el primer borrador del Plan.

Los **Interlocutores Sociales** han hecho aportaciones importantes, especialmente, en las Directrices 3, 6 y en esta ficha sobre "Participación y Gestión". Habitualmente, se mantienen múltiples contactos bilaterales para negociar y alcanzar acuerdos sobre las principales políticas laborales, a las que se alude en la Introducción del presente Plan, y acordadas mayoritariamente con los interlocutores sociales. Además, ha habido tres reuniones formales

para la redacción del presente Plan con distintos cargos del Ministerio de Trabajo y Asuntos Sociales. En cualquier caso, sus opiniones literales se recogen en los epígrafes siguientes.

Análogamente, se han considerado las informaciones de la **Federación Española de Municipios y Provincias** y se han mantenido reuniones y recogido información de diversos órganos y organizaciones del “**Tercer Sector**”, como Cáritas, Cruz Roja, Secretariado General Gitano, Consejo Español de Representantes de Minusválidos, ONCE, CEPES, Plataforma de ONGs de Acción Social,...

Finalmente, el Plan se presenta al Parlamento Español, a través de la Comisión de Política Social, tras su aprobación por el Consejo de Ministros el 19 de septiembre.

CONSIDERACIONES DE LAS ORGANIZACIONES DE EMPLEADORES

Los interlocutores sociales propusimos en el Plan de Empleo del 2002 una mejora en el procedimiento de elaboración y seguimiento del Plan a través de pautas que permitiesen, por una parte, trabajar las estrategias y objetivos prioritarios para cada año en el marco de las directrices aprobadas, así como las medidas que se prevén incluir en el Plan de conformidad con estos objetivos, y, por otra parte, el seguimiento y evaluación de las medidas ya aplicadas.

A lo largo de este año, se observa una mejora en el sistema de elaboración del Plan de Empleo, en la medida en la que, previamente a la entrega del primer borrador, se nos ha solicitado una contribución que indique la dirección o las medidas que podrían enmarcarse en determinadas prioridades, especialmente en aquellas en las que el papel de los interlocutores sociales es más relevante. Este primer paso merece una valoración positiva.

No obstante, a lo largo de este año, podrían mejorarse los sistemas de participación de los interlocutores sociales, no tanto a través de un aumento en el número de las consultas o de su regularidad, sino a través de la mejora en la información proporcionada, de manera que podamos disponer a tiempo de elementos de información suficientes que sirvan para proporcionar una aportación más efectiva. La mejora debería consistir en una mayor claridad en muchas de las medidas propuestas y a través de la explicación de algunas de ellas con información adicional. Ello puede resultar muy útil a la hora de realizar valoraciones que se adentren en las cuestiones realmente claves y permitiría trasladar debidamente dichas propuestas a las distintas empresas y organizaciones empresariales.

CONSIDERACIONES DE LAS ORGANIZACIONES SINDICALES

Las organizaciones CC.OO. y UGT valoramos positivamente el mantenimiento de los objetivos, cualitativos y cuantitativos, de Lisboa; la aplicación de las Directrices para conseguir resultados concretos; el nuevo calendario que permite acomodar las medidas propuestas a la aprobación de los presupuestos del Estado; y la mayor cooperación en la aplicación de la EEE, al pedirse una implicación más estrecha de los interlocutores sociales de una parte, y de los Parlamentos nacionales de otra en el debate del Plan.

Sin embargo, y a pesar de que este es el sexto año de desarrollo de la EEE a través de los PNAE, un año más constatamos que el nivel de participación dado a los interlocutores sociales en la elaboración, seguimiento y evaluación del PNAE apenas se puede calificar de testimonial. No se ha establecido un método de trabajo estable y periódico, como propusimos en 2002, que

permita ordenar el intercambio de información y de propuestas según la temática de las directrices y asegurar así la interlocución con los responsables del gobierno más adecuados por su implicación en la elaboración de las distintas medidas.

En 2003 se han mantenido tres reuniones con el Ministerio de Trabajo y Asuntos Sociales de mero trámite formal, y no se han tenido en cuenta las observaciones y propuestas presentadas por ambas organizaciones sindicales en los objetivos que consideramos prioritarios: reducir la desigualdad laboral de las mujeres, reducir el elevado número de contratos temporales, incrementar la productividad del trabajo a través de la inversión en tecnología, innovación y formación, y promover la igualdad de trato y la inserción laboral de los colectivos con mayores dificultades.

ANEXO I

INDICADORES DE 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

INDICADORES DE PREVENCIÓN

1/04/02 al 31/03/03		MENORES DE 25 AÑOS			MAYORES DE 25 AÑOS		
		Hombres	Mujeres	Total	Hombres	Mujeres	Total
A	Entran en el desempleo	637.666	672.128	1.309.794	1.503.934	1.893.811	3.397.745
B	Siguen en desempleo tras 6/12 meses	53.760	85.642	139.402	125.673	217.712	343.385
C	Inician acción antes de 6/12 meses	207.006	234.227	441.233	440.873	630.485	1.071.358
D	Permanecen en desempleo tras 6/12 meses, sin acción	27.322	40.427	67.749	82.389	123.191	205.580

RATIOS	MENORES DE 25 AÑOS			MAYORES DE 25 AÑOS		
	Hombres	Mujeres	Total	Hombres	Mujeres	Total
<u>PREV 3:</u>						
B/A	8,43%	12,74%	10,59%	8,36%	11,50%	9,93%
C/A	32,46%	34,85%	33,66%	29,31%	33,29%	31,30%
<u>PREV2b:</u>						
D/B	50,82%	47,20%	49,01%	65,56%	56,58%	61,07%

Fuente: Registros del Sistema Público de Empleo

INDICADORES DE ACTIVACIÓN

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

1/04/02 al 31/03/03	PARTICIPANTES EN MEDIDAS, media a lo largo del año			DESTINATARIOS POTENCIALES (E+F)*	ACT1 Ratio E/(E+F)
	FORMACIÓN	EMPLEO	TOTAL (E)		
HOMBRES	148.195	407.171	555.366	1.380.609	40%
MUJERES	171.815	443.004	614.819	1.903.444	32%
TOTAL	320.010	850.175	1.170.185	3.284.053	36%

* F= Demandantes de empleo no ocupados, registrados en las oficinas de empleo, sin contar los que están participando en medidas.

ACT2

Proporción de los participantes que están ocupados 6 meses después de participar en una medida de inserción

	Hombres	Mujeres	Total
Formación Ocupacional	36,2%	29,6%	32,1%
Empleo de Interés Social	36,7%	24,7%	30,6%
Orientación para el Empleo	39,3%	28,2%	32,1%
Formación Empleo	75,1%	69,6%	72,6%
Agentes de Desarrollo Local	64,8%	64,4%	64,6%
Iniciativas Locales de Empleo	47,0%	46,6%	46,8%
Empleo discapacitados (CC.EE.)	36,3%	35,0%	35,8%
Empleo Subvencionado	31,7%	26,0%	28,9%
Apoyo Autoempleo	11,4%	11,9%	11,6%
TOTAL	37,6%	28,9%	32,5%

ACT3

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

	Hombres	Mujeres	Total
Formación Ocupacional	42,81%	51,39%	48,07%
Empleo de Interés Social	58,01%	70,78%	64,56%
Orientación para el Empleo	45,37%	53,78%	50,77%
Formación Empleo	25,65%	41,45%	34,72%
Agentes de Desarrollo Local	26,67%	32,82%	30,55%
Iniciativas Locales de Empleo	39,77%	37,66%	38,78%
Empleo discapacitados (CC.EE.)	55,07%	55,85%	55,36%
Empleo Subvencionado	63,39%	68,55%	65,92%
Apoyo Autoempleo	76,86%	76,37%	76,64%
TOTAL	48,05%	55,56%	52,49%

De los que vuelven a estar desempleados, el 34% tuvo un empleo en algún momento de los 6 meses desde que finalizaron la medida de inserción (37% de los varones y 33% de las mujeres)

INDICADORES DE LA DIRECTRIZ 3

NÚMERO DE PUESTOS DE TRABAJO VACANTES EN LAS EMPRESAS, EN RELACIÓN CON EL NÚMERO DE PARADOS

	VACANTES (A)	PARADOS (B)	<i>NECKc1</i> (A/B)	<i>NECKc2</i>
2000	72.333	2.506.000	2,9%	No disponible
2001	67.000	1.861.000	3,6%	No disponible
2002	63.633	2.071.000	3,1%	No disponible

Nota: para cada año se ha tomado el promedio de los tres primeros trimestres

Fuente: Encuesta a empresas. La Encuesta de Coyuntura Laboral incluye esta pregunta desde el año 2000. La cifra de parados procede de la Encuesta de Población Activa (LFS)

INDICADORES DE LA DIRECTRIZ 6

CUIDADO DE NIÑOS, *EOc9*

Niños que están escolarizados

De 0 a 2 años : 11 % de los niños de esa edad
 De 3 años: 92,9% de los niños de esa edad
 De 4 a 5 años : 100 % de los niños de esa edad

Fuente: Estadísticas del sistema educativo. No incluye otras formas de cuidado.

CUIDADO DE MAYORES DEPENDIENTES, *EOc10*

De los tres millones de mayores de 75 años en España, 113.000 viven en residencias o viviendas colectivas, lo que representa un 3,8 % del total de personas de esa edad .

Fuente: Censo de la Población 2001

Para los que viven en hogares , solo 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: encuesta a hogares, EDD-99

INDICADORES DE LA DIRECTRIZ 7

INDICADORES	TASA DE OCUPACIÓN	TASA DE PARO
Población en general, 16 a 64 años	60,6%	12,2%
Extranjeros no comunitarios, mayores de 16 años	66,6%	15,7%
Discapacitados 16 a 64 años	28,5%	15,3%
<u>DGc2</u> , Diferencia entre las tasas de los extranjeros no comunitarios y la población en general	+5,9%	+4,6%
<u>DGc3</u> Diferencia entre las tasas de los discapacitados y la población en general	-32,1%	+4,2%
DGc1		
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%		
<u>DGc4</u> :	no disponible	no disponible

Fuente: Encuesta de Población Activa (LFS); para discapacitados se ha tomado el modulo de esta en 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 2002		Presupuesto 2003	
	TOTAL GASTO (Euros)	PARTICIPANTES	TOTAL GASTO (Euros)	PARTICIPANTES
Actuaciones directas con desempleados, financiación INEM	1.969.088.846	1.760.894	2.244.045.398	1.695.066
Actuaciones directas con desempleados, financiación CC.AA.	584.146.330	283.998	521.478.291	419.657
Otras políticas y gestión de los servicios públicos de empleo, financiación INEM	316.648.704		388.250.782	
Otras políticas y gestión de los servicios públicos de empleo, financiación CC.AA.	19.555.339	533.359	15.567.372	3.148
APORTACIÓN DEL FONDO SOCIAL EUROPEO	424.646.077		705.637.873	

IMPLICACIONES FINANCIERAS DE LA DIRECTRIZ 2				
Medida o Actuación	Ejecución de Presupuesto 2002		Presupuesto 2003	
	TOTAL GASTO (Euros)	PARTICIPANTES	TOTAL GASTO (Euros)	PARTICIPANTES
Autoempleo (capitalización prestaciones para autónomos, incluyendo cotización)	2.301.029	572	39.344.503	17.260
Línea ICO-PYME (Minist. Economía)	2.678.650.000	79.620	3.000.000.000	
Préstamos participativos (M. Econo.)	9.300.000	1.322 (1)	16.000.000	
Titulización activos (M. Economía)	1.802.560.000		1.803.040.000	
Plan Consolidación y Competitividad PYME (Min. Economía-DG PYMEs))	57.000.000		60.101.210	
ARTEPYME II (Minist. Ciencia y Tec.)	12.000.000	6.200 (2)	12.700.000	4.700 (2)
Promoción del espíritu empresarial en el sistema educativo no universitario (Ministerio Educación)	496.349.278	496.100	494.913.209	498.002
Otras acciones financiadas por CC.AA.	1.965.839	85	1.716.000	286
APORTACIÓN DEL FONDO SOCIAL EUROPEO	61.395.415		90.443.591	
APORTACIÓN DEL FEDER	10.700.000		11.300.000	

(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 2002		Presupuesto 2003	
	TOTAL GASTO (Euros)	PARTICIPANTES	TOTAL GASTO (Euros)	PARTICIPANTES
Gastos en prevención de riesgos laborales	29.476.740		28.944.360	
Gastos de la Inspección de Trabajo	22.274.737		36.181.281	
Otras actuaciones financiadas por las CC.AA.			4.547.611	1.529

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 2002		Presupuesto 2003	
	TOTAL GASTO (Euros)	PARTICIPANTES	TOTAL GASTO (Euros)	PARTICIPANTES
FP Continua (ocupados) MAP- INAP	63.140.000	443.495	66.780.000	540.000
FP Continua (ocupados) FUNDACIÓN TRIPARTITA	763.190.000	1.775.257	853.990.000	1.917.000
FP Continua (ocupados) FORINTEL (1)	17.110.000	77.510	10.310.000	51.474
FP Continua (ocupados) HOBETUZ (2)	24.950.000	192.636	25.000.000	193.000
FP Continua (ocupados) CC.AA.	59.180.000	131.643	46.880.000	94.068
F.P.Ocupacional (parados) (3)	857.540.000	538.666	858.170.000	480.033
FP REGLADA. Aumentar el alumnado en FP Inicial (Ministerio Educación)	1.489.048.000	496.100	1.484.737.000	498.002
FP REGLADA. Aumentar participación población adulta (25-64) (Mi. Educación)	894.222.000	496.790	954.486.000	530.270
FP REGLADA. Jóvenes que cursan ESS (Ministerio Educación)	2.792.933.000	1.186.722	2.724.413.000	1.159.417
Fomento de Convenios de Colaboración entre la educación y los interlocutores sociales (M Educación)	74.452.000	496.100	74.237.000	498.002
Otras actuaciones financiadas por las CC.AA.	28.360.000	26.619	805.176	213
APORTACIONES DEL FONDO SOCIAL EUROPEO	517.867.576		497.790.623	

(1) En 2003, sólo hasta el 30 de junio. Hasta el 31-12-2003, las cifras pueden incrementarse un 50%.

(2) Datos provisionales, correspondientes a adjudicaciones realizadas con la Resolución inicial. La Convocatoria de 2002 finaliza el 30-07-2003.

(3) Incluido en la Directriz 1.

IMPLICACIONES FINANCIERAS DE LA DIRECTRIZ 5				
Medida o Actuación	Ejecución de Presupuesto 2002		Presupuesto 2003	
	TOTAL GASTO (Euros)	PARTICIPANTES	TOTAL GASTO (Euros)	PARTICIPANTES
Bonificaciones de cotizaciones por permanencia de mayores (incluida también en Directriz 8)	552.000.000	330.000 media anual	740.000.000	430.000 media anual

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

IMPLICACIONES FINANCIERAS DE LA DIRECTRIZ 6				
Medida o Actuación	Ejecución de Presupuesto 2002		Presupuesto 2003	
	TOTAL GASTO (Euros)	PARTICIPANTES	TOTAL GASTO (Euros)	PARTICIPANTES
Medidas para aumentar el empleo femenino (MTAS-Instituto Mujer)	1.817.627	10.960	2.131.305	11.508
Medidas para reducir las diferencias dentro del empleo (MTAS-Instituto M)	3.723.749 (*)	4.120	8.197.618 (*)	4.326
Escolarización antes de la edad obligatoria (Ministerio de Educación)	2.153.991.000	2.370.000	2.198.000.000	2.410.000
Cuidado de niños (guarderías) (MTAS-DGASM)	74.081.883	47.398	75.000.000	50.000
Cuidado de niños (desgravaciones) (Ministerio de Hacienda)	-	-	650.000.000	540.000
Bonificaciones específicas para contratación de mujeres (incluido en Directriz 8)	390.000.000	280.000 (promedio año)	400.000.000	280.000 (promedio del año)
Microcréditos mujeres emprendedoras (DG PYMEs-Inst. M.)	6.000.000		6.000.000	
Otras actuaciones financiadas por las CC.AA	640.610	286	8.488.895	4.704
APORTACIÓN DEL FONDO SOCIAL EUROPEO	47.019.251		84.395.538	

(*) La COMISIÓN EUROPEA aporta 99.580 euros, en 2002, y 232.354, en 2003, destinados al Proyecto ISOS (Ministerio de Trabajo y Asuntos Sociales-Instituto de la Mujer).

IMPLICACIONES FINANCIERAS DE LA DIRECTRIZ 7				
Medida o Actuación	Ejecución de Presupuesto 2002		Presupuesto 2003	
	TOTAL GASTO (Euros)	PARTICIPANTES	TOTAL GASTO (Euros)	PARTICIPANTES
Reducir el abandono prematuro Programas de Garantía Social (Ministerio de Educación)	155.798.711	42.027	178.823.572	48.238
Sensibilización y Formación (MTAS-IMSERO)			1.500.000	
Actuaciones a favor de inmigrantes del exterior (MTAS-DG Migraciones)	2.766.122	1.689	3.123.101	1.820
Bonificaciones para contratación de minusválidos (incluida en Directriz 8)	205.000.000	56.000 (promedio anual)	211.000.000	60.000 (promedio anual)
Otras actuaciones financiadas por CC.AA	33.676.085	23.735	2.304.733	621
APORTACIÓN DEL FONDO SOCIAL EUROPEO	100.579.374		152.474.370	

IMPLICACIONES FINANCIERAS DE LA DIRECTRIZ 8				
Medida o Actuación	Ejecución de Presupuesto 2002		Presupuesto 2003	
	TOTAL GASTO (Euros)	PARTICIPANTES	TOTAL GASTO (Euros)	PARTICIPANTES
Gasto en gestión de prestaciones	144.855.790		184.123.400	
Renta Activa de Inserción	208.638.841		300.506.050	
Bonificaciones	1.831.809.721		1.869.748.540	
Beneficios fiscales relativos al empleo*	6.968.000.000		7.998.000.000	
APORTACIÓN DEL FONDO SOCIAL EUROPEO	75.564.751		105.928.405	

*Datos de la Memoria de Beneficios Fiscales de los Presupuestos Generales del Estado para 2002. Para 2003 incluye la parte correspondiente a Comunidades Autónomas

IMPPLICACIONES FINANCIERAS DE LA DIRECTRIZ 10				
Medida o Actuación	Ejecución de Presupuesto 2002		Presupuesto 2003	
	TOTAL GASTO (Euros)	PARTICIPANTES	TOTAL GASTO (Euros)	PARTICIPANTES
Subvención Global para iniciativas locales (MTAS-INEM)	70.798.711	24.307	74.846.339	
Gasto de distintos Ayuntamientos en políticas activas (FEMP)	313.743.368		275.000.000	
Incentivos Regionales (Ministerio de Economía)	267.576.723	8.487	268.000.000	8.500
Apoyo a empresas relacionadas con la economía social (MTAS- DGFSE-DGFES)	15.010.042	8.718	17.860.907	9.728
Cooperativas y Sociedades Anónimas Laborales (capitalización prestaciones, incluyendo cotización)	143.150.000	11.300	92.000.000	10.000
Fomento de la movilidad geográfica interior (MTAS-DG Migraciones)	2.043.381	410.000	1.270.530	410.000
Movilidad geográfica (MTAS-INEM)	-		9.057.870	
Otras actuaciones financiadas por las CC.AA	6.512.300	3.288	9.968.520	2.319
APORTACIÓN DEL FONDO SOCIAL EUROPEO	106.085.640		51.488.885	
APORTACIÓN DEL FEDER	218.086.095		222.641.799	

ANEXO III

“BUENAS PRÁCTICAS”, 2003

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.**
 - La **Asociación para la Corrección del Desempleo de Larga Duración (ASCODEL)**, es una organización sin ánimo de lucro radicada, principalmente, en el País Vasco y en la Comunidad Valenciana que está obteniendo resultados satisfactorios en la inserción de parados de larga duración.
 - A través de un Convenio suscrito con el Instituto Nacional de Empleo (INEM), gestionó, entre marzo a diciembre de 2002, un programa experimental dirigido a demandantes de empleo con especiales necesidades económicas y dificultades para encontrar puestos de trabajo. Son personas que por su situación adversa (mayores de 45 años desempleados de larga duración carentes de rentas y sin derecho a prestaciones o subsidios), son beneficiarios del programa denominado Renta Activa de Inserción.
 - Las especiales dificultades de estos desempleados, con sus secuelas de desmotivación personal hacia el empleo y pérdida de autoestima, hacen de ellos un colectivo de difícil tratamiento de cara a su integración en el mercado de trabajo en el que, además, el factor edad es un impedimento añadido para conseguir la inserción.
 - ASCODEL abordó su programa de inserción con una metodología novedosa, basada en la figura del reinsertador laboral, que combina dos tratamientos simultáneos.
 - En primer lugar, establece un contacto directo y permanente con los desempleados y diseña un plan de trabajo personalizado que se adapta a la situación de los mismos. Para ello, a través de entrevistas en profundidad, se analiza cómo afecta a cada uno los factores excluyentes en el mercado de trabajo (actitudinales, profesionales y sociolaborales), con objeto de trabajar en sus carencias personales para aproximarse a los estándares competitivos. Por otra parte, ASCODEL realiza una función de intermediación con las empresas, previo conocimiento del tejido industrial de la zona, concretando las posibilidades de empleo en función de los planes de crecimiento de aquéllas, la adecuación de los efectivos humanos a las horas de trabajo anuales, etc., e identificando el tipo de necesidades de personal tanto inmediatas (sustituciones, vacaciones, trabajos por obra o servicio etc.), como previstas a medio o largo plazo (ampliación de plantillas, jubilaciones etc.). Todo ello con objeto de lograr candidatos motivados para cubrir puestos de trabajo existentes.
 - ASCODEL se comprometió a atender, según sus propios criterios de actuación, **a 200 demandantes** seleccionados por los servicios públicos de empleo y a **insertar, al menos, a un 30%** de los mismos en régimen de contratación por cuenta ajena.
 - Los datos mas significativos de las acciones ejecutadas han sido los siguientes: se han realizado un total de **1.756 entrevistas**, lo cual representa que cada beneficiario del programa ha recibido un promedio de casi nueve entrevistas personales a lo largo del

proceso. Se han efectuado **848 visitas a empresas** y se han gestionado casi 150 ofertas de empleo.

- El plan ha supuesto la colocación en el mercado de trabajo **de 60 participantes** en el programa, cumpliéndose el compromiso adquirido por ASCODEL a la firma del Convenio.

➤ **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**, se llevó a cabo mediante la suscripción de un convenio con el Instituto Nacional de Empleo (INEM) y se desarrolló entre enero y octubre de 2002, período de vigencia establecido en el propio convenio.
- La gestión de este programa tiene grandes dificultades porque el sector agrícola necesita en gran medida empleados de temporada, para hacer frente a unas campañas agrícolas caracterizadas por su corta duración (la mayor parte duran unos 20 días y muy pocas exceden de 1 mes), y por la necesidad de contar con un elevado número de trabajadores en el menor tiempo posible. Debido a estos requisitos y a la gran movilidad que precisa este tipo de trabajo, pocos trabajadores están dispuestos a realizar estas labores, por lo que las contrataciones resultan dificultosas.
- El conocimiento de COAG-IR sobre el desarrollo de las campañas agrarias, sus sucesiones y las condiciones sociolaborales existentes, procede de un estudio que realizó en 1999.
- COAG-IR ha coordinado la implantación del programa en once CC.AA., garantizando a los trabajadores temporeros en la agricultura contratos de trabajo en las sucesivas campañas, de forma que la movilidad geográfica se produzca con los desplazamientos organizados de a los lugares y en los momentos en los que exista demanda. Esto ha permitido aumentar el tiempo de ocupación de los trabajadores y conseguir, por parte de los agricultores y ganaderos, una mano de obra especializada, aportado seguridad en la contratación tanto a empleadores como a empleados.
- Las líneas básicas de actuación de COAG-IR han pasado por encargarse de estructurar y coordinar un sistema de bolsa de trabajo única para el conjunto del territorio gestionado, por proporcionar una información de calidad a los demandantes de empleo para hacer atractivo el programa, así como por mantener charlas, reuniones de motivación y módulos de formación. Además, asumió efectuar la contratación de trabajadores en origen, supervisar los alojamientos que los agricultores y ganaderos ofrecen a sus trabajadores, apoyar y asistir el traslado de los trabajadores entre las distintas zonas geográficas, así como supervisar el cumplimiento de las condiciones incluidas en el convenio colectivo aplicable y las normas laborales vigentes en cada territorio. Asimismo, se encargó de fomentar actividades en favor de la integración social de los trabajadores inmigrantes participantes en el programa, y de realizar el seguimiento de las actuaciones, visitando los territorios para constatar la consecución de los objetivos planteados.

- El programa se realizó en el ámbito territorial de las Comunidades Autónomas de Canarias, La Rioja, Castilla y León, Aragón, Extremadura, Valencia, Andalucía, Murcia, Navarra, País Vasco y Cataluña.
- COAG-IR se comprometió a atender un colectivo de 1.355 desempleados del sector agrario, seleccionados por los servicios públicos de empleo, de los cuales debía insertar en el mercado laboral al 33 % (447 beneficiarios), a través de acciones de información, orientación, formación, intermediación y coordinación de campañas agrarias. Los objetivos conseguidos al finalizar el programa han sido **la atención de 1.360 desempleados y la colocación de 466 trabajadores** por una duración no inferior a 4 meses, adaptadas a las singularidades del campo, lo que supera el compromiso adquirido a la firma del convenio.

➤ **CAMPAÑA CONTRA LA “ECONOMÍA SUMERGIDA” EN LA COMUNIDAD AUTÓNOMA DE LA REGIÓN DE MURCIA**

- La Comunidad Autónoma ha puesto en marcha una actuación pionera, con el apoyo de los interlocutores sociales en todas sus fases. Consiste en una campaña de información, difusión y sensibilización sobre los perjuicios que se derivan de la economía irregular, tanto para empresarios como para trabajadores, haciendo hincapié en las ayudas públicas que permiten salir de esa situación.
- 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 curso 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.

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

- El Instituto Aragonés de Empleo (INAEM), cuya misión es favorecer la inserción laboral de los ciudadanos, consciente de la importancia que para la economía tiene el aprovechar al máximo el potencial de la Sociedad de la Información y el anticiparse a las necesidades del mercado de trabajo, promueve, financia y ejecuta el **Programa de Certificación Profesional en Tecnologías de Información y Comunicación**.
- Como es sabido, el sistema educativo, basado en desarrollos curriculares pensados para una formación a medio-largo plazo, da lugar a conflictos permanentes entre las necesidades reales de un tejido productivo en constante evolución y dinamismo y el nivel de cualificación de los trabajadores.
- Para superar estas disfunciones, se han **firmado acuerdos con las principales multinacionales del sector** (Oracle, IBM, Microsoft, Computer Associates, SAP, HP-Compaq, Novell, Esware Linux, Cisco Systems, Sun Microsystems, etc.) incluyendo el compromiso de participar de forma activa, tanto en la labor de análisis ocupacional, como en la impartición directa de las acciones de formación resultantes de esta labor previa de análisis.

- Este programa busca conocer hacia donde va la tecnología de los fabricantes de software, la repercusión que supone para los profesionales y aplicar este conocimiento al ámbito de la formación y certificación profesional.
- Por tanto, tiene un triple objetivo: analizar el mercado de trabajo, en cuanto a la actualización y estudio de necesidades formativas en el área de la profesiones vinculadas a las TIC's. **Cualificar a los profesionales** de este ámbito, pensando en la obtención de los correspondientes certificados y títulos acreditados por los distintos fabricantes de software, con validez y reconocimiento a nivel mundial. **Establecer un modelo de colaboración Administración–Empresa**, tanto en la toma de decisiones en materia formativa como en la medición de resultados obtenidos, todo ello buscando el incremento de la calidad y la mayor estabilidad en el empleo.
- El Programa, diseñado de forma conjunta entre el INAEM y las empresas tecnológicas, se centra en aquellas especialidades que responden con mayor ajuste y eficacia a las necesidades empresariales. Se desarrollará entre los meses de Octubre de 2003 a Julio de 2004, en las instalaciones del Centro de Tecnologías Avanzadas de Zaragoza, que se integrará en breve en la Red Estatal de Centros Nacionales de Formación del Instituto Nacional de Empleo. Se acogerá a 690 alumnos, distribuidos en 46 cursos, con un nivel de calidad en actualización de contenidos y unas capacidades técnicas del profesorado y equipamientos, difícilmente alcanzables sin un modelo de gestión en el que participen de forma conjunta la administración y las multinacionales.

ANEXO IV

ACTUACIONES DE COMUNIDADES AUTÓNOMAS

PLAN DE EMPLEO AÑO 2002-2003**ACTUACIONES PROPIAS DE LAS COMUNIDADES AUTÓNOMAS**

CC.AA.	DIRECTRICES Y MEDIDAS	BENEFICIARIOS ESTIMADOS	PRESUPUESTO
	1. Medidas activas y preventivas a favor de los desempleados y de las personas inactivas		
ANDALUCIA			
ARAGÓN	Plan de Formación e Inserción Juvenil de Aragón Plan de formación en Tecnologías de la Información y Comunicación para activos, incluyendo en el mismo al profesorado. La formación será certificable por las multinacionales (Microsoft, Cisco, Oracle, Novell, etc...) Promoción de la Contratación Estable y de calidad Promoción del Empleo Autónomo Promoción del Empleo en Cooperativas y Sociedades Laborales	4.981.477 300.000 241.000 120.000 150.000	
ASTURIAS	Ofrecer a los desempleados posibilidades de inserción en el mercado laboral Programación de cursos de formación ocupacional y prácticas en centros de trabajo integrados en PNFIP-2003	3.500 12.550	5.000.000 21.425.000
ILLES BALEARES	- 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 - Reducir las cargas de trabajo administrativo e incrementar las funciones técnicas en las oficinas de empleo - Mejorar el sistema informativo para la coordinación de las actuaciones desde el servicio público de empleo.	11.835 4.774 alumnos	2.029.514,29 7.381.136
CANARIAS	<ul style="list-style-type: none"> ▪ PROGRAMA DE TADORES DE EMPLEO ▪ ACCIONES DE ORIENTACIÓN PARA EL EMPLEO Y APOYO AL AUTOEMPLEO. ▪ IMPLEMENTACIÓN DEL SISTEMA DE INFORMACIÓN DEL SISTEMA PÚBLICO DE EMPLEO AUTONÓMICO. SERVICIOS ESPECÍFICOS DE ORIENTACIÓN PARA EL ESTABLECIMIENTO DE ITINERARIOS PERSONALIZADOS DE INSERCIÓN:	4.201 18.522 (SPE)	2.854.115,00 2.307.760,01 2.994.504,00
CANTABRIA	<ul style="list-style-type: none"> -SERVICIO BRÚJULA DE EMPLEO -CONVENIO SIFE (CEOE-CEPYME) -CONVENIO U.G.T. -FORMACIÓN OCUPACIONAL DEL P.O.I.C. -CONTRATACIÓN DE TÉCNICOS DE ANALISIS TERRITORIAL PARA PACTOS LOCALES DE EMPLEO -FORMACIÓN DE TADORES/ORIENTADORES DEL SCE -CREACIÓN DEL ORGANISMO AUTÓNOMO SCE -PORTAL VIRTUAL DEL SCE 	1.500 680 2.500 19 25	197.261 254.849 148.187 1.680.532 271.407,40 25.000 sin coste estimable 50.000

CC.AA.	DIRECTRICES Y MEDIDAS	BENEFICIARIOS ESTIMADOS	PRESUPUESTO
	1. Medidas activas y preventivas a favor de los desempleados y de las personas inactivas		
CASTILLA LA MANCHA			
CASTILLA Y LEÓN	Fomento de la contratación indefinida. Plan de Empleo Joven y Plan de Empleo Estable para Desempleados > de 30 Años. Contratación del primer trabajador por parte de autónomos y profesionales que carezcan de trabajadores por cuenta ajena. Formación de desempleados	1.915 149 4.000	7.373.201 611.268 5.687.879
CATALUÑA		10.330	16.229.710,00
COMUNIDAD VALENCIANA	<ul style="list-style-type: none"> - Programa de Formación Ocupacional.(incluye los Programas de Garantía Social). - Crear el sistema de información del Servef para la intermediación laboral: TAURÓ. - Integración de TAURÓ con la formación y el fomento del empleo. - Intercambio de información de TAURÓ con el resto de Servicios Públicos de Empleo del Estado Español. - Crear un Sistema de Información para la intermediación de Centros Asociados. - Crear un portal de Empleo a través de internet, donde se ofrezcan todos los servicios que ya se hace de forma tradicional. - Creación de un Observatorio de Empleo 		1.910.193,85
EXTREMADURA	<p>Crear un Servicio de Atención Telefónica relacionado con todos los ámbitos del empleo y la formación.</p> <p>Programa Público de Empleo para la adquisición de experiencia profesional por parte de los desempleados mediante la subvención a las Corporaciones Locales por la contratación de desempleados.</p> <p>Programa de formación – empleo mediante la subvención a las Mancomunidades de Municipios por la contratación de desempleados que previamente han recibido formación ocupacional</p> <ul style="list-style-type: none"> o Orientación laboral 	532 189	412.810,60 7.006.925 € 1.221.270 €
GALICIA	<p>Red integrada bajo un mismo aplicativo informático, de orientación laboral y profesional para: colectivos desempleados con carácter general, mujeres, universitarios, discapacitados, inmigrantes, a través de actuaciones individualizadas y personalizadas con cada usuario.</p> <p>Programa Labora: Xuventude con experiencia</p> <p>Modernización del SPE de Galicia</p> <ul style="list-style-type: none"> - Implantación del sistema informático SISPE-GALICIA. - Renovación del equipamiento informático para la red de oficinas de empleo. - Contratación de personal para llevar a cabo tutorías individualizadas y diseño de itinerarios. 	35.000 447 Totalidad red SEPE Galicia 51 Oficinas de empleo Todos los beneficiarios de	7.220.700 euros 5.259.426 euros 7.566.550 euros

CC.AA.	DIRECTRICES Y MEDIDAS	BENEFICIARIOS ESTIMADOS	PRESUPUESTO
	1. Medidas activas y preventivas a favor de los desempleados y de las personas inactivas		
		prestaciones de desempleo	
	El Servicio Regional de Empleo a través de los centros integrados de empleo realizará acciones de orientación profesional para el empleo o autoempleo y de fomento de la vocación emprendedora	98.000	2.885.286
MADRID	FORMACIÓN OCUPACIONAL, mediante la organización de una oferta formativa para la mejora de la cualificación de los recursos humanos regionales y adecuación de sus competencias al mercado de trabajo. La oferta se programa conforme a los resultados de los estudios promovidos tanto desde la Dirección General de Empleo-Servicio Regional de Empleo ("Panorama Laboral"), como desde el Observatorio Regional de Formación ("Mapa de Formación", "Catálogo de Especialidades Formativas", etc.)	18.176	16.579.772
MURCIA	ORIENTACIÓN LABORAL DEL POI CARM FOMENTO DEL EMPLEO a) Contratación de mujeres.	14.000 820 2.557	420.710 4.267.142 4.577.199,41
NAVARRA	. Entrevista a demandantes de empleo en el período de 3 meses iniciales de su situación con diagnóstico de necesidades. Formación Ocupacional de postgraduados universitarios y de F.P.II, así como formación con compromiso de empleo	3.000 1.044	435.000 663.319
PAÍS VASCO			
	* Potenciación y mantenimiento de la Red de tutores de empleo del Servicio Riojano de Empleo * "Programa Primer Empleo" para la promoción de la primera experiencia laboral de los jóvenes riojano. Va dirigido a jóvenes desempleados menores de 30 años sin experiencia laboral o que no hayan trabajado más de 3 meses en los dos últimos años. * Potenciación de las sesiones colectivas de orientación y búsqueda de empleo para aquellos demandantes de empleo que acceden por primera vez al Servicio Riojano de Empleo. * Informatización y modernización de toda la Red de Oficinas de Empleo de La Rioja * Puesta en funcionamiento de la Página Web del Servicio Riojano de Empleo, permitiendo una información inmediata a todos los riojanos sobre los servicios que desde el mismo se ofrecen. Mención especial merece el acceso a las ofertas de empleo diariamente actualizadas		
CEUTA			
	42.6. "Oferta de posibilidades de inserción en el mercado de trabajo"	36	222.374
	42.8. "Oferta de vías de inserción a los jóvenes"	64	408.688
	42.9. "Reinserción de ausentes en el mercado de trabajo"	71	73.521
MELILLA	42.7. "Reinserción de desempleados de larga duración"	36	476.521

CC.AA.	DIRECTRICES Y MEDIDAS	BENEFICIARIOS ESTIMADOS	PRESUPUESTO
	2. Creación de puestos de trabajo y espíritu de empresa		
ANDALUCIA			
ARAGÓN			
ASTURIAS	- APOYO TÉCNICO A LA CREACIÓN DE EMPLEO AUTÓNOMO Y EMPRESAS DE ECONOMÍA SOCIAL - MEDIDAS DE APOYO AL AUTOEMPLEO - SUBVENCIONES EN APOYO DE LA ECONOMÍA SOCIAL		354.597
ILLES BALEARES	- Implantar sistemas de lectura óptica en la mecanización de los contratos - Fomentar las ayudas a la implantación de nuevas empresas en el ámbito de los nuevos yacimientos de empleo - Consolidar la red de servicios de orientación para emprendedores, con especial relevancia en la economía social	1.482 42.000 empresas 31 trabajadores 1.204 personas	3.221.425 83.000 240.404,00 473.668,00
CANARIAS	ACCIONES PARA FAVORECER LA GENERACIÓN DE NUEVA ACTIVIDAD QUE PERMITA LA CREACIÓN DE EMPLEO.	700	6.552.244,00
CANTABRIA	VENTANILLA ÚNICA. CONV. CAMARA DE COMERCIO SUBVENCIONES COSTES DE COTIZACIÓN EMPRECAN N.Y.E. EMPRESAS PRIVADAS	298 40	95.441 1.502.530 210.708 781.315
CASTILLA LA MANCHA			
CASTILLA Y LEÓN	Integración en S.A. y S.R.L. Plan de Empleo Joven y Plan de Empleo Estable para Desempleados Mayores de 30 Años. Fomento del autoempleo en sectores de nuevos yacimientos de empleo.	145 199	400.000 1.880.734
CATALUÑA			
COMUNIDAD VALENCIANA	- Concesión de ayudas a fondo perdido a empleadores al objeto de incentivar la contratación indefinida de desempleados, así como la transformación en indefinidos de los contratos temporales o por tiempo determinado. - Concesión de ayudas económicas a fondo perdido y para la reducción de intereses de préstamos 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.	5.436 317 184 981 120	8.154.622,00 1.196.800,00 552.000,00 5.886.720,00 250.000,00
EXTREMADURA	Programa de subvenciones para la contratación indefinida de desempleados y la transformación de contratos temporales en indefinidos. Programa de subvención para la constitución de desempleados en trabajadores autónomos	3.075 1.604	24.598.119 12.056.467
GALICIA	Iniciativas de empleo de base tecnológica	166	1.500.000
MADRID	Seminarios de formación y promoción de emprendedores, principalmente parados de largo duración > de 45 años.	900	744.586

CC.AA.	DIRECTRICES Y MEDIDAS	BENEFICIARIOS ESTIMADOS	PRESUPUESTO
	2. Creación de puestos de trabajo y espíritu de empresa		
MURCIA			
NAVARRA			
PAÍS VASCO			
LA RIOJA	* Ayudas para el fomento del autoempleo: autónomos, sociedades civiles, comunidades de bienes, empresas unipersonales.	267 trabajadores desempleados	800.000
CEUTA			
MELILLA			

CC.AA.	DIRECTRICES Y MEDIDAS	BENEFICIARIOS ESTIMADOS	PRESUPUESTO
	3. Facilitar el cambio y promover la adaptabilidad y la movilidad en el mercado de trabajo		
ANDALUCIA	Medidas incentivadoras a la creación de empleo como consecuencia de la reordenación del tiempo de trabajo, para sustituir el nº de horas extraordinarias por la contratación de nuevos trabajadores. - Convenios con Asociaciones de Empresarios y con Sindicatos para poner en marcha un programa de prevención de riesgos laborales		60.000 6.000
ARAGÓN	- Asegurar la actualización del nivel de competencias de los trabajadores - SUBVENCIONES A LOS CONTRATOS FORMATIVOS	4.000 1.113	1.500.000 2.089.625
ASTURIAS	Aumentar la complementariedad de las ayudas a la contratación temporal entre los programas de financiación propia con los financiados con fondos finalistas del Instituto Nacional de Empleo Renovar el Pacto por el empleo, la cohesión social y la economía productiva	141 trabajadores	
ILLES BALEARES	- Acciones formativas para trabajadores en activo - Implementar el Plan de Salud Laboral de la CAIB	Población activa y empresas en C.A. 6.692 Mantener la tendencia a la reducción de la siniestralidad laboral	3.099.753
CANARIAS	ACCIONES PARA LA INSERCIÓN PROFESIONAL DE LOS JÓVENES ACCIONES PARA ACTUALIZAR EL NIVEL DE COMPETENCIA DE LOS TRABAJADORES FORMACIÓN TRABAJADORES PORTUARIOS ACUERDOS DE CONCERTACIÓN SOCIAL AGENTES ECONOM. Y SOCIALES/GOB. DE CANTABRIA	651 1.815 47	2.315.837,42 1.420.825,00 150.000,00
CANTABRIA	AYUDAS A LA CONTRATACIÓN A TIEMPO PARCIAL APOYO A LA TRANSFORMACIÓN DE CONTRATOS TEMPORALES EN INDEFINIDOS FORMACIÓN DE ACTIVOS -CONVENIOS CON LOS INTERLOCUTORES SOCIALES EN MATERIA DE SEGURIDA Y SALUD EN EL TRABAJO. -APOYO A LAS EMPRESAS EN MATERIA DE PREVENCIÓN -CONVENIO F.C.C. -PROYECTOS ACCIDENTES "O" - PROYECTO INICIATIVA EQUAL.EQUALCAN	200 700 2.500	745.265 1.797.000 1.680.532 1.141.922
CASTILLA LA MANCHA			136.114
CASTILLA Y LEÓN	Fomento de las transformaciones de contratos temporales en indefinidos. Plan de Empleo Joven y Plan de Empleo Estable para Desempleados Mayores de 30 Años. Formación de trabajadores de PYMES	1.529 2.000	4.547.611 1.831.367

CC.AA.	DIRECTRICES Y MEDIDAS	BENEFICIARIOS ESTIMADOS	PRESUPUESTO
	3. Facilitar el cambio y promover la adaptabilidad y la movilidad en el mercado de trabajo		
CATALUÑA			
COMUNIDAD VALENCIANA	- Programa de Formación Continua.	8.860	7.229.900,00
EXTREMADURA	Formación Ocupacional mediante el desarrollo de los Programas Conect@te y Formador de Formadores	1.500	1.500.000
GALICIA			
MADRID	Mediante la inclusión de módulos obligatorios de 1-3 horas en todos los programas de formación organizados desde el Servicio Regional de Empleo	-----	-----
MURCIA	SUBVENCIONES PARA ACCIONES Y PROYECTOS FORMATIVOS DIRIGIDOS AL RECICLAJE DE TRABAJADORES EN ACTIVO	3.914	1.774.137,96
NAVARRA	Formación de trabajadores de PYMES, diagnósticos de necesidades y planes de Formación de PYMES Formación de ocupados en Prevención de Riesgos Laborales	26.966 1.008	5.851.502 209.986
PAÍS VASCO			
LA RIOJA	* Formación continua para trabajadores en activo.	3.688	1.943.647,87
CEUTA			
MELILLA			

CC.AA.	DIRECTRICES Y MEDIDAS	BENEFICIARIOS ESTIMADOS	PRESUPUESTO
	4. Fomentar el desarrollo del capital humano y la educación permanente		
ANDALUCIA			
ARAGÓN			
ASTURIAS			
ILLES BALEARES			
CANARIAS			
CANTABRIA			
CASTILLA LA MANCHA			
CASTILLA Y LEÓN			
CATALUÑA			
COMUNIDAD VALENCIANA			
EXTREMADURA			
GALICIA			
MADRID	La puesta en marcha de programas dirigidos de modo especial a la formación teórico-práctica de auxiliares técnicos en innovación.	213	805.176
MURCIA	Organización de cursos de especialización y promoción profesional.	7.600	5.000.000
NAVARRA			
PAÍS VASCO			
LA RIOJA	Centros de Educación de Adultos, Institutos de Educación Secundaria y Escuelas Oficiales de Idiomas: Enseñanza Básica, Aula Mentor, That's English, Enseñanza a Distancia. Ayuntamientos y Entidades públicas y privadas sin ánimo de lucro: Enseñanza Básica, Enseñanza a Distancia y aula Mentor. Incrementar la calidad en las enseñanzas de Formación Profesional mediante la actualización del equipamiento, instalaciones y el currículo, y fomentando las interrelaciones entre las empresas y los centros educativos.	2.924 1.384 3.400	1.730.000 94.755 9.039.767
CEUTA			
MELILLA			

CC.AA.	DIRECTRICES Y MEDIDAS	BENEFICIARIOS ESTIMADOS	PRESUPUESTO
ANDALUCIA	5. Aumentar la oferta de mano de obra y promover la prolongación de la vida activa		
ARAGÓN			
ASTURIAS	Subvenciones a la contratación indefinida Subvenciones a la conversión de empleo temporal en indefinido en el sector privado Subvenciones a la conversión de contratos formativos en indefinidos Subvención a la contratación indefinida a tiempo parcial	3.482	8.816.939
ILLES BALEARES			
CANARIAS			
CANTABRIA			
CASTILLA LA MANCHA			
CASTILLA Y LEÓN			
CATALUÑA			
COMUNIDAD VALENCIANA	- Plan integral de empleo para movilidad geográfica de desempleados agrícolas	75	172.500,00
EXTREMADURA			
GALICIA			
MADRID			
MURCIA			
NAVARRA			
PAÍS VASCO			
LA RIOJA			
CEUTA			
MELILLA			

CC.AA.	DIRECTRICES Y MEDIDAS	BENEFICIARIOS ESTIMADOS	PRESUPUESTO
ANDALUCÍA	6. Igualdad entre hombres y mujeres		
ARAGÓN	Actuaciones del Instituto Aragonés de la Mujer Promoción de la Contratación Estable y de calidad de mujeres Promoción del Empleo Autónomo de mujeres Promoción del Empleo en Cooperativas y Sociedades. Incorporación de socias a cooperativas y ssl. constituidas principalmente por mujeres		300.000 1.200.000 895.000 670.000
ASTURIAS	Medidas de formación ocupacional específicas para mujeres Subvenciones concedidas por la contratación de mujeres en oficios y profesiones en los que se considera que la mujer se encuentra subrepresentada: - Contratos indefinidos - Conversión de empleo temporal en indefinido - Subvenciones a la conversión de contratos formativos en indefinidos - Contratos formativos Subvenciones por la contratación de mujeres titulares de familias monoparentales: - Contratos indefinidos - Conversión de empleo temporal en indefinido en el sector privado - Subvenciones a la conversión de contratos formativos en indefinidos - Subvención a la contratación indefinida a tiempo parcial Medidas de acompañamiento para el acceso a la formación - Ayudas a empresas por el ascenso profesional de la mujer Ayudas a empresas y trabajadores para la reducción de la jornada laboral motivadas por el cuidado de hijos o personas dependientes	400 310 15 200	 783.017 27.246 360.000
ILLES BALEARES			
CANARIAS	ACCIONES DE REINCORPORACIÓN A LA VIDA LABORAL ACTIVA DE LAS PERSONAS AUSENTES DEL MERCADO DE TRABAJO. -AYUDAS AL EMPLEO DE LA MUJER (ocupaciones con subrepresentación, emprendedoras, planes de igualdad, etc.) FORMACIÓN EMPRENDEDORAS Y EN OCUPACIONES CON BAJO ÍNDICE DE EMPLEO FEMENINO II PLAN DE IGUALDAD DE OPORTUNIDADES DEL GOBIERNO DE CANTABRIA	254 200 165 Potenciales beneficiarios el conjunto de la población de mujeres de Cantabria	2.061.553,63 985.670 294.100 2.645.108
CANTABRIA			

CC.AA.	DIRECTRICES Y MEDIDAS	BENEFICIARIOS ESTIMADOS	PRESUPUESTO
	6. Igualdad entre hombres y mujeres		
	ABONO DE 100 euros POR HIJOS MENORES DE 3 AÑOS	16.400	15.000.000
	Centros de Atención a la Primera Infancia (5)	454	
	Centros de Atención a la Infancia y a la Adolescencia (2)	75	
	Guarderías Laborales (6)	451	52.000
	Guarderías Infantiles Municipales (3)	145	118.000
	Ayudas pago guardería		
	Centros residenciales mayores dependientes	1.600	
	Centros de día mayores	763	
	Centros residenciales discapacitados		18.864.040
	Centros día discapacitados		(Total estancias personas dependientes)
CASTILLA LA MANCHA			
CASTILLA Y LEÓN	Fomento del autoempleo de mujeres en profesiones u ocupaciones con menor índice de empleo femenino. Fomento de la contratación de trabajadores en sustitución de quienes ejerciten el derecho de excedencia para el cuidado de hijos.	34 162	483.992 600.000
CATALUÑA			
COMUNIDAD VALENCIANA	- Programa de fomento a la creación de microempresas participadas por mujeres. - Plan integral de empleo para mujeres con riesgo de exclusión social - Plan integral de empleo para la reincorporación al mercado laboral de mujeres con tres años de ausencia del mismo. - Talleres de formación e inserción laboral de MUJERES. Capacitar profesionalmente a las mujeres sin empleo para mejorar las condiciones de su incorporación al mercado de trabajo, especialmente en sectores que impliquen nuevas tecnologías, en aquellos donde la oferta supere la demanda, y en los que las mujeres estén infrarrepresentadas. ORDEN de 5 de mayo de 2003 de Concesión de becas para la realización de prácticas en países de la Unión Europea mediante las cuales las trabajadoras desempleadas, adquieran una formación que facilite su acceso a funciones de responsabilidad y de dirección, tradicionalmente reservadas al hombre, en el seno de las empresas.	150 76 65 258	570.000,00 380.000,00 388.000,00 842.400,00
EXTREMADURA			
GALICIA	Programa conciliación vida laboral y familiar	400	1.200.000
MADRID	Mediante la inclusión de medidas de acompañamiento en todos los cursos de formación cofinanciados dirigidas a la financiación de servicios de guardería y desplazamiento.		

CC.AA.	DIRECTRICES Y MEDIDAS	BENEFICIARIOS ESTIMADOS	PRESUPUESTO
	6. Igualdad entre hombres y mujeres		
MURCIA	EMPLEO AUTÓNOMO. SUBVENCIONES PARA ACCIONES Y PROYECTOS FORMATIVOS DIRIGIDOS A MUJERES . Formación de mujeres para su acceso al trabajo. . Formación en T.I.C. preferentemente para mujeres. Regulación de nuevos yacimientos de empleo (Servicios de proximidad) y conciliación de la vida laboral y familiar.	700 243 264 84 500	2.100.000 273.476,63 223.125 300.500 901.518
PAÍS VASCO		600 (516 mujeres).	2.078.912,97 ayudas empresas contratantes 30.000 de ayudas a empresas que promocionan a mujeres 45.000
LA RIOJA	Priorización del colectivo mujer en las ayudas a conceder a empresas privadas por la contratación de trabajadores desempleados, por medio de no exigencia de permanencia mínima en desempleo a la mujer y mayor cuantía de ayudas a conceder Promoción del ascenso profesional de la mujer trabajadora. * Conciliación de la vida familiar y laboral de la mujer contratada con hijos a cargo de hasta 3 años. * Ayudas al programa de fomento del derecho de excedencia para el cuidado de hijos y sustitución de trabajadores/as en excedencia, se incentiva con ayudas a fondo perdido a los trabajadores que ejercen el derecho de excedencia para el cuidado de hijos y la sustitución de éstos en la empresa, priorizando su sustitución por trabajadores de colectivos con especiales dificultades y mujeres.	15 mujeres que se les incentiva su ascenso profesional 267 de los que 130 serán mujeres 150 trabajadores que se beneficiarían de ayudas al ejercicio de excedencia y 150 empresas beneficiarias de ayudas por la contratación temporal para sustitución de los trabajadores en excedencia.	300.000
CEUTA			
MELILLA	45.17. "Fomentar la actividad empresarial de las mujeres" 45.16. "Mejorar la empleabilidad de las mujeres" 45.18. "Combatir la segregación horizontal y vertical, así como la discriminación salarial y favorecer la conciliación de la vida familiar y laboral"	5 18 79	83.929 59.168 85.289

CC.AA.	DIRECTRICES Y MEDIDAS	BENEFICIARIOS ESTIMADOS	PRESUPUESTO
	7. Promover la integración de las personas desfavorecidas en el mercado de trabajo y combatir la discriminación de que son objeto.		
ANDALUCÍA	Contratación de trabajadores en riesgo de exclusión en Empresas de Inserción Promoción de la Contratación Estable y de calidad Promoción del Empleo en Cooperativas y Sociedades laborales -Ayudas a los empresarios para facilitar el alojamiento de trabajadores temporales e inmigrantes Guía de Empleo y Discapacidad en Aragón, y la realización de una Jornada sobre "Empleo y Discapacidad" dentro de los actos institucionales del Gobierno de Aragón en el Año Europeo de la Discapacidad.		700.000 40.000 125.000 25.000 12.000
ARAGÓN	. . Diseño y ejecución del Plan Especial de Formación Profesional Ocupacional de Desfavorecidos (Inmigrantes y Excluidos), implicando a la Administración y a los Agentes Sociales. Acciones dirigidas a los empresarios para facilitar el acceso a la ocupación de los trabajadores inmigrantes y su adaptación a los procesos productivos		499.759,63 50.462,56
ASTURIAS	Formación personas con discapacidad Formación dirigida a personas en riesgo de exclusión social Subvenciones a la contratación de personas con riesgo de exclusión social: - Subvenciones a la contratación indefinida - Subvenciones a la conversión de empleo temporal en indefinido en el sector privado - Subvenciones a la conversión de contratos formativos en indefinidos - Subvención a la contratación indefinida a tiempo parcial	295 270 30	450.000 310.000 129.121
ILLES BALEARES	- Re-estructuración del calendario escolar en ESO y en las zonas turísticas con un mayor nivel de abandono escolar. - Fomento de las acciones de garantía social - Consolidar la red de orientación del SOIB, especialmente por lo que a servicios de orientación específicos se refiere	8.949	7.266.820,82
CANARIAS	ACCIONES PARA LA INTEGRACIÓN DE COLECTIVOS EN RIESGO DE EXCLUSIÓN DEL MERCADO DE TRABAJO.	654	5.298.605,42
CANTABRIA	PROGRAMAS DE GARANTÍA SOCIAL CONVENIOS DE COLABORACIÓN CON ENTIDADES ESPECIALIZADAS (ITINERARIOS INTEGRADOS DE INSERCIÓN) FUNDIS ONCE	15 90	48.081 210.354
CASTILLA LA MANCHA			
CASTILLA Y LEÓN	Subvenciones a Entidades Locales, cofinanciadas por el FSE, para la contratación de personas con discapacidad o personas en riesgo o situación de exclusión social	381	1.249.733,29

CC.AA.	DIRECTRICES Y MEDIDAS	BENEFICIARIOS ESTIMADOS	PRESUPUESTO
	7. Promover la integración de las personas desfavorecidas en el mercado de trabajo y combatir la discriminación de que son objeto.		
CATALUÑA			
	- Plan integral empleo personas con riesgo exclusión social	76	380.000,00
	- Planes integrales empleo parados larga duración, mayores de 45 años y discapacitados	994	6.077.040,00
	- Plan integral empleo para movilidad geográfica de desempleados agrícolas	75	172.500,00
	- Apoyar la contratación indefinida y temporal de discapacitados	799	2.950.000,00
COMUNIDAD VALENCIANA	- Talleres de Formación e Inserción Laboral dirigidos a la inserción laboral de personas desempleadas pertenecientes a colectivos con dificultades específicas de integración en el mercado laboral. Estos talleres combinan la formación básica en áreas instrumentales con la formación profesional ocupacional dirigida a un destino laboral concreto teniendo en cuenta las características psicosociales y profesionales de los participantes y las necesidades de las empresas de la Comunidad Valenciana.	1.590	8.110.500,00
EXTREMADURA			
GALICIA			
MADRID	Organización de acciones de formación dirigidas de modo especial a la población con mayores dificultades de inserción laboral.	A DETERMINAR EN FUNCIÓN DEL COLECTIVO	A DETERMINAR INCLUIDO EN APARTADO DE FORMACIÓN OCUPACIONAL
MURCIA	INSERCIÓN DE LAS PERSONAS DISCAPACITADAS EN EL MERCADO LABORAL INSERCIÓN LABORAL DE COLECTIVOS EN RIESGO DE EXCLUSIÓN SOCIAL. SUBVENCIONES PARA ACCIONES Y PROYECTOS FORMATIVOS DIRIGIDOS A DISCAPACITADOS	156 667 263	986.000 1.310.491,37 356.353,70
NAVARRA	. Formación e inserción de inmigrantes.	1.731	765.497
PAÍS VASCO	. Formación de colectivos de difícil inserción: discapacitados, drogadictos en rehabilitación y reclusos	352	145.017
LA RIOJA			
CEUTA			
MELILLA	44.10. "Apoyo a la inserción de discapacitados en el mercado de trabajo" 44.11. "Integración de colectivos en riesgo de exclusión"	14 96	3.000 462.252

CC.AA.	DIRECTRICES Y MEDIDAS	BENEFICIARIOS ESTIMADOS	PRESUPUESTO
ANDALUCIA	8. Hacer que trabajar resulte rentable por medio de incentivos que hagan atractivo el empleo.		
ARAGÓN			
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
ANDALUCIA	9. Regularizar el trabajo no declarado		
ARAGÓN			
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
	10. Hacer frente a las disparidades regionales en materia de empleo		
ANDALUCÍA			
ARAGÓN	Promoción del Empleo Autónomo Promoción de la Contratación Estable y de calidad		740.000 52.000
ASTURIAS			
ILLES BALEARES			
CANARIAS			
CANTABRIA			
CASTILLA LA MANCHA			
CASTILLA Y LEÓN	Subvenciones contenidas en el Plan Regional de Empleo para Entidades Locales Ayudas para Entidades Locales, cofinanciadas por el FSE, en el ámbito de los nuevos Yacimientos de Empleo Plan de Empleo Agrario	1918 277 870	6.876.171,38 2.701.690,87 1.049.025
CATALUÑA			
COMUNIDAD VALENCIANA	- Formación de Agentes de Empleo y Desarrollo Local. - Programa de apoyo a la realización de estudios de mercado y campañas de promoción de empleo local. - Fomentar los Pactos Territoriales a favor del empleo.	35 ----- -----	56.000,00 300.000,00 1.200.000,00
EXTREMADURA			
GALICIA	Iniciativas locales de empleo Iniciativas de empleo rural	175	1.000.000
MADRID	Mediante el establecimiento de Convenios de Colaboración que tienen como objetivo principal el apoyo a las iniciativas locales de empleo y el desarrollo local mediante la mejora de la cualificación de los recursos humanos residentes en los distintos municipios de la región y en sus respectivas zonas de influencia	4.718	4.440.001
MURCIA			
NAVARRA			
PAÍS VASCO			
LA RIOJA			
CEUTA			
MELILLA			

CC.AA.	DIRECTRICES Y MEDIDAS	BENEFICIARIOS ESTIMADOS	PRESUPUESTO
ANDALUCIA	Participación y Gestión		
ARAGÓN			
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			

ANEXO V

INFORMACIÓN NUMÉRICA ADICIONAL

ANEXO DIRECTRIZ 1

ACCIONES DE INSERCIÓN DISTINTAS REALIZADAS EN 2002, 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	538.666	138.006	266.917	133.743
Programas de formación-empleo	93.033	40.307	17.683	35.043
Empleo de Interés Social	229.842	20.795	167.927	41.120
Empleo Discapacitados	37.945	2.210	17.282	18.453
Orientación para el Empleo y Asesoramiento para Autoempleo	1.056.209	236.619	579.370	240.220
FOMENTO DE EMPLEO				
Apoyo Autoempleo	35.535	2.558	19.459	13.518
Técnicos para Desarrollo Local	3.608	432	1.150	2.026
Subvenciones a la Contratación	50.054	3.186	17.063	29.805
TOTAL	2.044.892	444.113	1.086.851	513.928

Algunas personas han participado en varias acciones, por lo que el número de participantes es 1.408.938. Además de estas acciones, un total de 697.950 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 número de acciones de inserción realizadas con parados es algo superior a lo previsto en el Plan de Acción para el Empleo 2002, en particular en Formación y Formación-Empleo (el número de acciones de Orientación no es directamente comparable, al haberse cambiado el criterio de computo).

ANEXO DIRECTRIZ 1**COSTE DE LAS ACCIONES EN 2002**

ACCIONES	TOTAL (Euros)	INEM	COMUNIDADES AUTÓNOMAS
MEJORA DE LA CAPACIDAD DE INSERCIÓN PROFESIONAL			
Formación Ocupacional	857.538.043,29	679.735.770,00	177.802.273,29
Programas de formación-empleo	490.083.041,05	461.089.980,00	28.993.061,05
Empleo de Interés Social	529.741.962,31	483.721.130,62	46.020.831,69
Empleo Discapacitados	128.009.101,27	104.959.803,21	23.049.298,06
Orientación para el Empleo y Asesoramiento para Autoempleo	107.193.678,89	73.880.315,24	33.313.363,65
FOMENTO DE EMPLEO			
Apoyo Autoempleo	130.453.407,84	46.546.006,16	83.907.401,68
Técnicos para Desarrollo Local	90.686.590,85	78.777.209,67	11.909.381,18
Subvenciones a la Contratación	219.529.350,82	40.378.631,23	179.150.719,59
TOTAL	2.553.235.176,32	1.969.088.846,13	584.146.330,19

El gasto total (2.553 millones de euros) ha sido muy similar al previsto en el Plan de Acción para el Empleo de 2002 (que fue 2.593 millones de euros), puesto que no se ha gastado todo el presupuesto previsto por el INEM, pero en cambio las Comunidades Autónomas han dedicado más fondos a medidas de inserción con parados que lo inicialmente previsto.

ANEXO DIRECTRIZ 2
PLAN PLURIANUAL DE INVERSIONES*

	2002 (Realización)			2003 (Presupuesto)				
	Estado	OO.AA.	SS.EE.	Total	Estado	OO.AA.	SS.EE.	Total
Obras Hidráulicas y Calidad de las Aguas	700,92	233,22	512,85	1.446,99	933,49	811,84	1.308,26	3.053,59
Costas	237,42			237,42	163,60			163,60
Planes de Residuos	45,37			45,37	55,57			55,57
Planes Forestales	65,75	46,42		112,17	84,46	48,67		133,13
Meteorología	20,27			20,27	29,38			29,38
TOTAL	1.069,73	279,64	512,85	1.862,22	1.266,50	860,51	1.308,26	3.435,27

* Algunas de las actividades aquí relacionadas comportan que más del 60% de las inversiones se destinan al pago de salarios (el jornal medio se sitúa en torno a los 720 euros).

Fuente: Ministerio de Medio Ambiente.

ANEXO DIRECTRIZ 2

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
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
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

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

ANEXO DIRECTRIZ 2
DATOS DEL SISTEMA RED DE LA SEGURIDAD SOCIAL

	2002	2003
Número de Código de Cuentas de Cotización	1.100.410	1.154.742
% sobre total	91%	92,5%
Objetivo para 2003		94%
Número de trabajadores afiliados	12.840.736	13.382.627
Número de movimientos de afiliación	3.019.940	3.243.796

NUEVAS INCORPORACIONES EN 2003. RÉGIMEN ESPECIAL AGRARIO

(Datos a mayo, 2003)

Número de Código de Cuentas de Cotización	35.662
% sobre total	56,1%
Número de trabajadores afiliados	218.456

ANEXO DIRECTRIZ 6

ACCIONES DE INSERCIÓN REALIZADAS A MUJERES EN 2002, SEGÚN DURACIÓN DEL DESEMPLEO Y EDAD

<u>TOTAL NACIONAL</u>	TOTAL	< 25 AÑOS - 6 MESES	> 25 AÑOS - 12 MESES	PARADOS DE LARGA DURACIÓN
MEJORA DE LA CAPACIDAD DE INSERCIÓN PROFESIONAL				
Formación Ocupacional	306.951	69.470	153.810	83.671
Programas de formación-empleo	42.621	14.238	11.063	17.320
Empleo de Interés Social	115.608	8.953	80.468	26.187
Empleo Discapacitados	15.457	1.168	7.066	7.223
Orientación para el Empleo y Asesoramiento para Autoempleo	678.027	138.968	368.021	171.038
FOMENTO DE EMPLEO				
Apoyo Autoempleo	16.062	1.156	8.672	6.234
Técnicos para Desarrollo Local	2.040	123	666	1.251
Subvención a la Contratación	22.208	1.366	6.788	14.054
TOTAL	1.198.974	235.442	636.554	326.978

ANEXO DIRECTRIZ 10

INCENTIVOS REGIONALES AÑO 2002					
COMUNIDADES	PAGOS	INVERSION GENERADA	EMPLEO A CREAR	EMPLEO A MANTENER	
ARAGON	8.803.068,92	85.462.879,44	364	1.202	
ASTURIAS	15.313.173,96	101.021.229,87	386	2.450	
MURCIA	48.003.985,52	179.076.309,30	718	2.278	
CASTILLA LA MANCHA	7.674.417,05	59.724.858,05	278	1.179	
CANTABRIA	10.300.798,28	62.393.756,41	415	1.214	
GALICIA	31.001.336,00	202.563.887,07	1.241	2.785	
CANARIAS	33.300.224,03	220.932.782,80	1.291	1.379	
CASTILLA LEON	26.664.672,26	193.801.833,05	914	5.248	
ANDALUCIA	41.997.165,92	267.575.027,82	1.523	4.893	
EXTREMADURA	9.606.858,97	79.333.050,71	329	500	
VALENCIA	34.911.022,94	439.271.964,69	1.028	12.208	
TOTAL	267.576.723,85	1.891.157.579,20	8.487	35.336	

Fuente: Ministerio de Economía

ANEXO DIRECTRIZ 10
HACER FRENTE A LAS DISPARIDADES REGIONALES EN MATERIA DE EMPLEO

	1997	1998	1999	2000	2001	2002	2003 I Trim.
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	0,08187
➤ Coeficiente de variación regional de la tasa de paro	0,27196	0,29237	0,36884	0,44207	0,38218	0,35901	0,31836

(*) 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
2003

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 período 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) El Consejo Europeo de Lisboa, de 23 y 24 de marzo de 2000, estableció el nuevo objetivo estratégico para la Unión Europea (UE) de 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 objetivos de empleo globales y objetivos de empleo femenino para 2010.
- (2) El Consejo Europeo de Barcelona, de 15 y 16 de marzo de 2002, pidió que se potenciara la estrategia europea de empleo mediante un proceso reforzado, simplificado, mejor gestionado y plenamente integrado en la estrategia de Lisboa. El Consejo Europeo de Barcelona pidió también la racionalización de los procesos de coordinación de políticas, así como una sincronización de los calendarios de adopción de las orientaciones generales de política económica y de las Directrices de empleo.
- (3) En el acuerdo que adoptó sobre la racionalización, de 3 de diciembre de 2002, el Consejo consideró que la racionalización debe orientarse al objetivo de aumentar la transparencia y eficacia, evitar duplicaciones y repeticiones en la formulación de las Directrices, y garantizar su congruencia, complementariedad y coherencia.
- (4) El Consejo Europeo de primavera, celebrado los días 19 y 21 de marzo de 2003 en Bruselas, confirmó la Estrategia europea de empleo desempeñada por un director en la aplicación de los objetivos de la estrategia de Lisboa sobre el empleo y el mercado de trabajo, instó a los Estados miembros a mantener el impulso de la reforma de los mercados de trabajo nacionales.
- (5) El Consejo adoptó las directrices para las políticas de empleo de los Estados miembros por medio de su Decisión 2003/578/CE.
- (6) En el informe conjunto sobre el empleo, adoptado por la Comisión y el Consejo el 6 de marzo de 2003, describen los retos fundamentales de las políticas de empleo de los diferentes Estados miembros y se indican las prioridades de acción que mejorarán la contribución de cada Estado miembro a la consecución de los objetivos globales de las Directrices de empleo.
- (7) Para la creación de empleo es fundamental sólidas políticas macroeconómicas y realizar reformas económicas globales. En consecuencia, los Estados miembros deberían aplicar la presente recomendación de manera coherente con las Orientaciones generales de política económica.

RECOMIENDA a los Estados miembros adoptar las medidas formuladas en el anexo.

ESPAÑA

A pesar de los grandes esfuerzos y avances realizados en los últimos años, la tasa de desempleo sigue siendo netamente superior a la media de la UE y la tasa de empleo permanece por debajo de la media de la UE. Se ha reducido más el desempleo femenino que el masculino, pero la tasa de desempleo femenino es aún más del doble de la del masculino. Otras características del mercado laboral español permanecen prácticamente inalteradas: la lenta mejora de la productividad, la alta proporción de contratos de duración determinada y el escaso uso de los contratos a tiempo parcial, aún muy inferior al de otros Estados miembros. Por otra parte, la creación de empleo en las diferentes comunidades autónomas no ha logrado corregir los grandes desequilibrios entre las tasas de desempleo regionales. La movilidad laboral geográfica es limitada, debido en parte a obstáculos estructurales, como el mal

funcionamiento del mercado de la vivienda. En este contexto, es importante completar la modernización de los servicios públicos de empleo y mejorar la coordinación entre los servicios de empleo regionales.

Por lo tanto, España debería:

Abordar el cambio y promover la adaptabilidad

1. Mejorar, en consulta con los interlocutores sociales, la organización del trabajo y la participación en el aprendizaje permanente para aumentar la productividad y la calidad del trabajo. Revisar el marco regulador, haciendo hincapié en la reducción de la alta proporción de contratos de empleo de duración determinada y en el aumento de los contratos a tiempo parcial.

Igualdad entre hombres y mujeres

2. Adoptar medidas eficaces para incrementar la tasa de empleo global y reducir las diferencias de empleo y desempleo entre hombres y mujeres. Mejorar la oferta de servicios de cuidado de niños y otras personas dependientes.

Desequilibrios regionales

3. Mejorar las condiciones favorables a la creación de empleo en las regiones que registran peores resultados en este terreno y eliminar los obstáculos a la movilidad laboral geográfica. Entre las medidas adoptadas a tal efecto se debería reforzar la coordinación entre los diferentes servicios regionales de empleo con objeto de reducir las diferencias de empleo y desempleo regionales.

Servicios de empleo

4. Completar la modernización de los servicios públicos de empleo para aumentar su eficiencia y su capacidad de mediación en el mercado de trabajo. Debería asimismo finalizarse el sistema de seguimiento estadístico.

ANEXO VII

POSICIONES DE LOS INTERLOCUTORES SOCIALES

POSICIÓN DE CC.OO. Y UGT CON RESPECTO AL PLAN NACIONAL DE ACCIÓN PARA EL EMPLEO, 2003 (julio, 2003)

1. VALORACIÓN DE LAS NUEVAS DIRECTRICES Y DEL NUEVO MÉTODO DE TRABAJO.

El Plan Nacional de Acción para el Empleo (PNAE) de 2003 se realiza a partir de la revisión de las Directrices para el empleo después de los cinco primeros años de aplicación de la Estrategia Europea de Empleo. Al inicio de esta nueva etapa CC.OO. y UGT valoramos positivamente los siguientes aspectos:

a) El nuevo método de trabajo y las nuevas Directrices mantienen los objetivos de la Estrategia de Lisboa y pretenden facilitar su puesta en práctica a través de la fijación de tres objetivos globales y claros: el pleno empleo, el aumento de la calidad y la productividad del trabajo y la cohesión y la inclusión sociales. Además se mantienen los objetivos cuantificados para aumentar en 2010 la tasa de empleo general y para las mujeres, al tiempo que se establecen nuevos objetivos en otras materias.

Por tanto, España debe realizar un esfuerzo importante en los tres ámbitos y especialmente en relación con el incremento de la tasa de empleo de las mujeres, que mantiene un diferencial con la media europea actual de 13 puntos, y una diferencia de 15 puntos para alcanzar el objetivo intermedio del 57% en 2005.

b) De ahora en adelante el acento debe ponerse en la aplicación de las directrices para conseguir resultados concretos y, para ello los Estados deberán establecer sus propios objetivos nacionales cuantificados.

En este sentido, el PNAE de España en 2003 deberá fijar objetivos concretos, especialmente en relación con las tasas de empleo, la disponibilidad de servicios de atención y cuidado para niños menores de 3 años y hasta la edad de escolarización obligatoria y otras personas dependientes, la reducción del índice de fracaso escolar, la escolarización de jóvenes y la formación continua de adultos, la inversión en I+D.

c) El nuevo calendario 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.

Los Presupuestos Generales del Estado para 2004 en España deberán tener en cuenta la financiación de las medidas contempladas en el nuevo PNAE.

d) Se insta una mayor cooperación en la aplicación de la Estrategia Europea de Empleo, al pedir una implicación más estrecha de los Parlamentos nacionales en la discusión del PNAE, así como la participación de los interlocutores sociales en su elaboración e implementación y su implicación en la efectiva puesta en práctica de las directrices e informar sobre sus contribuciones más significativas en todos los ámbitos de su responsabilidad.

Un año más UGT y CC.OO. 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 la elaboración, ejecución y evaluación posterior del PNAE en todas y

cada una de las directrices. El trabajo se debería ordenar de forma temática para asegurar la interlocución con los responsables del gobierno más adecuados por su implicación en la elaboración de las distintas medidas del PNAE.

2. OBJETIVOS DEL PNAE EN ESPAÑA

El PNAE de 2003 en pro de mejorar las perspectivas del mercado laboral de cara al pleno empleo y la cohesión social deberá 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 donde se describen los retos de las políticas de empleo de los diferentes Estados miembros y las prioridades de acción de cada Estado para la consecución de los objetivos globales de las directrices de empleo.

Así como cuantificar la contribución que España tendrá que hacer para aproximarse a los objetivos promedios fijados en la Estrategia Europea de Empleo para 2005 (objetivo intermedio) y para 2010, teniendo en cuenta las necesidades concretas del mercado laboral a la vez que las orientaciones generales de las políticas económicas, pero imperando los principios de que, primero, la política de empleo no puede quedar subordinada a la económica y, segundo, que las políticas de demanda basadas en políticas de inversión productiva y nuevas fuentes de empleo deben superponerse a las basadas en la oferta, que escasos efectos tienen sobre la generación neta de empleo.

Dicha cuantificación de los objetivos debería establecerse a tenor de las directrices para las políticas de empleo de los Estados miembros, y teniendo en cuenta las debilidades específicas a nivel nacional, especialmente para los indicadores de evaluación que a continuación se detallan. Dada la mayor distancia que España presenta para alcanzar estos objetivos, se deberá 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.
- Plazas de guardería y escolarización de niños menores de 3 años: hasta 2010 servicios de guardería para al menos el 90% de los niños entre 3 años y edad de escolarización obligatoria y para al menos el 33% de los niños menores de 3 años.
- Escolarización de jóvenes y formación continua en adultos hasta 2010: 85% como mínimo de jóvenes de 22 años deben haber cursado la educación secundaria y superior completa. Y al menos el 12,5% de la población laboral entre 25 y 64 años deben haber participado en la formación continua.
- Fracaso escolar: abandono escolar prematuro no superior al 10% en 2010.
- Gasto en I+D: alcanzar el 3% del PIB en 2010.
- Reducción sustancial de las diferencias retributivas entre hombres y mujeres.
- Reducción sustancial de las tasas de siniestralidad laboral y de las enfermedades profesionales.

Asimismo, también el PNAE debe ofrecer cuantificación de los indicadores estructurales establecidos por la Comisión Europea y de todos aquellos que el Consejo adoptó en la Comunicación (2001) 313 final, para medir la inversión en calidad del empleo (algunos de ellos integrados en los indicadores estructurales y otros como indicadores de las directrices del empleo); pues permitirán conocer la evaluación del éxito de la política emprendida a nivel nacional en el logro de los objetivos relativos a la calidad del trabajo. Dichos indicadores de calidad deberían venir agrupados según los 10 ámbitos recogidos por la Comisión:

- 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.

3. LOS ASPECTOS QUE DEBEN SER PRIORITARIOS

3.1. REDUCIR LA DESIGUAL SITUACIÓN LABORAL DE LAS MUJERES:

Año tras año, y en el marco de la Estrategia Europea de Empleo la Comisión Europea en las Recomendaciones realizadas a España, ha señalado que todavía queda mucho por hacer en materia de igualdad de género, situándose España como uno de los países de la UE donde las mujeres encuentran mayores dificultades de acceso al mercado laboral y recomendado, por tanto, que se adopten *“medidas eficaces para incrementar la tasa de empleo global y reducir las diferencias de empleo y desempleo entre hombres y mujeres”*.

En efecto, si bien las políticas en materia de conciliación en España 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 y 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, que constituye una auténtica barrera 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 relación con los tres indicadores básicos de mercado de trabajo (actividad, ocupación y desempleo) se deben básicamente a la negativa posición de las mujeres. Estas tienen, respecto a la media de las mujeres europeas, una tasa de actividad inferior en casi 9 puntos porcentuales, una tasa de ocupación inferior en 13 puntos, y una tasa de paro de casi el doble (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 igual, la tasa de ocupación es 2 puntos porcentuales inferior y la tasa de paro es sólo superior en 1 punto.

En definitiva, para conseguir que España converja con la media europea en los indicadores generales de mercado de trabajo es imprescindible resolver la negativa situación laboral de las mujeres.

En consecuencia, UGT y CC.OO. consideramos que para lograr la incorporación plena y en igualdad, y la permanencia en el empleo de las mujeres, es necesario de cara a contribuir a la consecución de los objetivos marcados a nivel de la UE en materia de empleo y desempleo en el colectivo de mujeres, que a nivel nacional se fijen, para los dos horizontes temporales previstos, unos objetivos concretos, así como que se adopten las siguientes medidas:

1.- Establecer una Ley de Igualdad de Oportunidades entre Hombres y Mujeres en el ámbito laboral, en lo que se refiere al acceso al empleo, a la formación y a la promoción profesional, que sirva como medio de transposición de la nueva Directiva 2002/73/CE.

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

- En materia de formación: Impulsar políticas educativas que favorezcan el acceso de las mujeres a profesiones y sectores en los que se encuentran infrarrepresentadas. Aplicar una formación ocupacional acorde con las necesidades detectadas, con compromiso de empleo. 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 rurales con especiales dificultades de inserción.
- En materia de igualdad retributiva: reducir las diferencias salariales, 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.
- Adoptar medidas en pro de aflorar la economía sumergida que, en un porcentaje muy elevado, sufren las mujeres

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.

- Concretar un programa de desarrollo de equipamientos sociales que permita atender a personas dependientes en general (niños, personas mayores y personas con discapacidad), con la aportación de recursos públicos.
- 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.
- Avanzar en el desarrollo de medidas en la legislación laboral que tiendan a una progresiva reducción, flexibilización y distribución del tiempo de trabajo.

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.

3.2. REDUCIR EL ELEVADO NÚMERO DE CONTRATOS TEMPORALES

La temporalidad excesiva es uno de los desequilibrios básicos del mercado laboral español. En 2001 la tasa de temporalidad en España (31,7%) supera en 18 puntos la media de la UE (13,4%).

a) Los jóvenes están afectados de manera especialmente intensa por este problema. Más del 48% del total de los trabajadores que tienen un empleo temporal son jóvenes menores de 30 años, y el 65% de los asalariados menores de 25 años tenían un contrato temporal en 2002. Esta inseguridad laboral, junto con la elevada tasa de desempleo de las personas jóvenes (22%), 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 tan solo el 20% de los jóvenes menores de 30 años se han emancipado y las causas hay que buscarlas en la inestabilidad laboral, así como en las dificultades para acceder a una vivienda, dado el crecimiento exponencial del precio de la misma.

b) Los altos niveles de temporalidad y rotación en el empleo dificulta los procesos de formación del conjunto de la población asalariada. 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.

c) El elevado volumen de empleo temporal también contribuye a los altos índices de accidentes laborales; el 66% de los trabajadores que sufren accidentes laborales tienen contratos temporales.

d) Existe una cierta correlación entre las altas tasas de temporalidad en el empleo y los bajos índices de empleo a tiempo parcial. Ambas formas de empleo permiten una gestión muy flexible de la mano de obra. Dado que las empresas españolas establecen sus preferencias por los contratos temporales, su utilización intensiva (e inadecuada en muchos supuestos) hace la competencia a los contratos indefinidos a tiempo parcial.

Una reducción significativa de las tasas actuales de temporalidad tendría efectos positivos sobre todos los anteriores aspectos señalados.

Desde 1997, año en que los interlocutores sociales firmamos el Acuerdo para la estabilidad del Empleo, se ha frenado el crecimiento de la temporalidad y la proporción de empleo temporal sobre el total del empleo se ha reducido, aunque de forma desigual entre el sector público y el sector privado. En este último se ha reducido 5,5 puntos porcentuales, mientras que en el primero ha aumentado 5,6 puntos porcentuales.

CC.OO. y UGT consideramos que para producir una reducción significativa de la temporalidad es imprescindible actuar en dos direcciones:

- Promover el uso adecuado de la contratación temporal, fijando límites que impidan el encadenamiento de sucesivos contratos temporales y estableciendo medidas que combinen la información a las empresas con el control del fraude, a través de la actuación coordinada de la autoridad laboral, de los Servicios Públicos de Empleo, de la Inspección de Trabajo. 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.
- Dentro de las actuaciones de control se debe incluir la adecuada utilización de las bonificaciones establecidas a la contratación indefinida, evaluando la tasa de continuidad de los contratos indefinidos incentivados.

- Apoyar el desarrollo de un tejido productivo que sea capaz 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.

Estas son condiciones necesarias y en todo caso más eficaces que las utilizadas de forma reiterada hasta ahora, que están centradas exclusivamente en la reforma de las reglas de contratación y de despido.

Además hay que incidir en:

- Dada la relación entre temporalidad y siniestralidad laboral, establecer objetivos para la reducción de los accidentes laborales debe ser también un objetivo prioritario. En este sentido es fundamental el desarrollo completo de las propuestas acordadas en la Mesa de Diálogo Social en materia de Prevención de Riesgos Laborales en diciembre de 2002: reforma del marco normativo, reforzamiento de las funciones de vigilancia y control, la coordinación empresarial en los supuestos de contrata y subcontratas, la actualización del listado de enfermedades profesionales, la constitución del Consejo Tripartito de Mutuas.
- Definir una regulación de contrata y subcontratas más adecuada a los procesos generalizados de descentralización productiva y subcontratación de actividades.
- Apoyar la estabilidad y la seguridad en el empleo mediante acciones positivas que valoren estas condiciones, a través de los pliegos de condiciones para la contratación de obras o servicios por parte de las Administraciones Públicas.

3.3. INCREMENTAR LOS NIVELES DE PRODUCTIVIDAD DEL TRABAJO

El objetivo establecido en la Cumbre 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” sigue encontrándose en España con dos importantes obstáculos: de una parte la reducida participación de la población en las enseñanzas de grado medio y en la formación profesional, agravada en este último caso por la elevada precariedad del empleo que dificulta los procesos de cualificación y de formación continua (a lo largo de toda la vida), así como la elevada tasa de fracaso escolar, y de otra parte el reducido gasto en I+D.

España invierte en educación el 71% de la media europea (datos del Banco de España) y la participación de la población en actividades de aprendizaje permanente es casi la mitad que la media europea (4,7%, frente al 8,5% de la UE, Indicadores 2002 Comisión Europea). Por otra parte, el gasto español en I+D es el 0,9% del PIB y representa el 57% de la media de la UE, muy lejos del objetivo del 3% fijado en las directrices europeas. Y el gasto en las tecnologías de la información y la comunicación (TIC) es el 4,4% del PIB, mientras que en el conjunto de la UE es el 8%.

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

- Elevar los niveles de educación y de formación profesional de la población; para ello es necesario incrementar el gasto público en educación y actuar para:
 - Avanzar en el desarrollo de la Ley de Formación Profesional y Cualificaciones para aumentar los niveles educativos y la participación de los adultos en la educación y la formación, la mejora de los bajos niveles de cualificación y potenciar la educación no formal. Es necesario mejorar

la cualificaciones y generalizar la formación permanente al objeto de conseguir una sociedad basada en el conocimiento.

- 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.
- Aumentar la inversión en I+D y en la sociedad de la información. Incrementar el acceso de la población a las nuevas tecnologías de la información y la comunicación. Aumentar el uso de estas tecnologías en las PYMES (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). Establecer objetivos cuantificados en formación, acceso a Internet en las escuelas y en los hogares, incremento del número de ordenadores y conexiones a Internet en las empresas.

3.4. MEJORAR EL FUNCIONAMIENTO DE LOS SERVICIOS PÚBLICOS DE EMPLEO

El proceso de transferencia de la gestión de las políticas activas a las comunidades autónomas 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. Sin embargo sigue sin modificarse la Ley Básica de Empleo, que debería definir la definición de los SPE de empleo, a pesar de que se han mantenido reuniones de trabajo y consulta con las CC.AA. y con los interlocutores sociales y de que existen borradores de la nueva Ley bastante consensuados.

Para la mejora del funcionamiento de los SPE CC.OO. y UGT consideramos necesario:

- Aprobar una nueva Ley Básica de Empleo que, de una parte, armonice el modelo actual de descentralización de las políticas activas de empleo y defina los mecanismos de cooperación con los SPE de las Comunidades Autónomas, y de otra, garantice 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.

La gestión de la colocación pasa a tener un papel primordial en el nuevo contexto de las políticas 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.

En todo caso la nueva Ley debe garantizar el carácter público y gratuito de los servicios y la igualdad de oportunidades en su disfrute, la unidad del mercado de trabajo y el acceso en igualdad de condiciones a las ofertas de empleo, la libre circulación de las demandas y de los demandantes de empleo, la integración de las políticas activas y las prestaciones por desempleo, así como la participación y representación de los agentes sociales en los órganos de control de los diferentes SPE.

- Finalizar en 2003 la puesta a punto del sistema de seguimiento estadístico y de transparencia de la información sobre ofertas y demandas de empleo (SISPE).
- Mejorar el funcionamiento de los SPE dotándolos de los recursos humanos y materiales necesarios que permitan aumentar la eficacia en la intermediación y la calidad en la atención a los usuarios de los SPE.
- Avanzar en una clasificación de los demandantes de empleo más específica y en el diseño de itinerarios profesionales, 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.

3.5. PROMOVER LA IGUALDAD DE TRATO Y LA INSERCIÓN SOCIOLABORAL DE COLECTIVOS ESPECÍFICOS

En España hay un notable volumen de 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. Y todo este colectivo deberían tener igualdad de oportunidades en el acceso al empleo, la educación, la formación, las tecnologías, los servicios sociales, los servicios sanitarios, la vivienda; al objeto de que puedan disfrutar del conjunto de todos los derechos civiles, políticos, sociales, económicos y culturales.

De hecho, la exclusión social como fenómenos en el que pueden estar involucrados diferentes colectivos, puede afectar de forma cambiante a personas y colectivos que se encuentran con dificultades en la integración laboral, problemas en el acceso a la educación, ausencia de vivienda, marginación social; y que tienen como denominador común el no disponer de una renta suficiente para atender sus necesidades mínimas. Así, se estima que un 20% de la población española cuenta con menos de un 50% de la renta media.

Por todo ello, UGT y CC.OO. consideramos que una lucha decidida a favor de la igualdad de trato y la inserción laboral de las personas con discapacidad y los inmigrantes, avanzando al mismo tiempo en la inclusión social de aquellos colectivos con mayores dificultades de inserción laboral, exigiría, con carácter prioritario, la puesta en marcha de las medidas que a continuación se detallan, y que coadyuvarían a lograr en el 2010 los objetivos, por un lado, de reducir el abandono escolar prematuro en la UE (no superando el 10%), y por otro, de reducir las diferencias en desempleo entre las personas con dificultades y el resto de la sociedad; y entre los ciudadanos comunitarios y los no comunitarios.

a) En cuanto a **las personas con discapacidad**:

- Especializar a los servicios públicos de empleo en las problemáticas de las personas con discapacidad para mejorar la inserción laboral de estos colectivos.
- Establecer medidas de control por parte de la Administración Pública para vigilar el cumplimiento de la cuota legal de reserva de empleo en las Administraciones Públicas y plan de actuación de la Inspección de Trabajo para garantizar dicha cuota en las empresas.
- Fortalecer la legislación en materia de accesibilidad para asegurar que las personas con discapacidad tengan el mismo derecho de acceso a todos los medios sociales y públicos.

- Fomentar tanto la educación integradora, como de calidad, dotando de personal especializado en la integración social de este colectivo que ofrezca apoyo según la discapacidad específica.
- Asegurar un porcentaje de viviendas de protección oficial y de promoción pública sean accesibles para las personas con discapacidad.

b) En cuanto a los trabajadores inmigrantes:

- Garantizar la igualdad en el acceso al empleo y la formación, fomentando la inscripción de los trabajadores no comunitarios en los servicios públicos de empleo; adaptando la oferta formativa a las necesidades que puedan plantear estos trabajadores; reconociendo, en la medida de lo posible, titulaciones obtenidas en el extranjero; eliminando su desigual situación laboral respecto a sus superiores niveles de temporalidad y precariedad.
- Establecer medidas para eliminar las bolsas de empleo irregular y establecer actuaciones coordinadas entre administración laboral e Inspección de Trabajo para regularizar estas situaciones, dando seguridad al trabajador que contribuya a la afluencia de dicho empleo irregular.
- Garantizar el cumplimiento efectivo de la igualdad de derechos en el acceso a la educación, en cualquier nivel, de los inmigrantes residentes regulares, y a la enseñanza obligatoria de los residentes no regulares, incluido el acceso a becas y/o ayudas públicas y privadas. Garantizar asimismo la igualdad en el acceso a servicios y prestaciones sociales, así como a la asistencia sanitaria.

c) En cuanto a la mejora de la inclusión social:

- Promocionar la integración social garantizando recursos mínimos en situaciones de necesidad, es decir, rentas mínimas de inserción, que se configuren como un derecho subjetivo sostenido en el tiempo, según la duración de la situación de necesidad.
- Establecer planes de inserción laboral individualizados con políticas de retorno al mercado de trabajo a partir de las necesidades sociales de cada beneficiario.
- Adoptar medidas que eviten la exclusión social a la que se ven inmersos los jóvenes que abandonan prematuramente el sistema escolar, que no tienen hogar o que no reciben apoyo suficiente, enfrentándose con graves dificultades para acceder a un empleo.

ANEXO

LA APORTACIÓN DE LOS INTERLOCUTORES SOCIALES A LA ESTRATEGIA EUROPEA DE EMPLEO

1. CRITERIOS COMUNES PARA LA NEGOCIACIÓN COLECTIVA DE 2003

Las organizaciones sindicales UGT y CC.OO., junto con las organizaciones empresariales CEOE y CEPYME, suscribimos en Enero de 2003, por segundo año consecutivo, un Acuerdo Interconfederal para la Negociación Colectiva (ANC 2003) cuyo objetivo es trasladar a los negociadores de convenios colectivos, cualquiera que sea su ámbito (estatal, regional, provincial o de empresa), unos criterios comunes para el tratamiento de las siguientes materias: política salarial; empleo y contratación, flexibilidad interna, cualificación profesional, igualdad de trato en el empleo; igualdad de oportunidades entre hombres y mujeres; seguridad y salud en el trabajo. Además se incluyen los aspectos básicos del Acuerdo Marco Europeo sobre el Teletrabajo firmado por CES y UNICE.

Estabilidad del empleo: a fin de promover una mayor estabilidad laboral, se establece que los convenios colectivos deberán contemplar: la promoción de la contratación indefinida, la conversión de contratos temporales en fijos, la adopción de fórmulas que eviten el encadenamiento injustificado de sucesivos contratos temporales, todo ello con el objetivo de reducir la contratación temporal injustificada. Además se establecen criterios para la utilización adecuada de las distintas modalidades de contratos temporales. De manera específica se recomienda fomentar la utilización adecuada de los contratos a tiempo parcial indefinidos como alternativa a la contratación temporal o a la realización de horas extraordinarias, así como la utilidad de los contratos de relevo para abordar renovaciones de plantilla y posibles reestructuraciones en las empresas.

Flexibilidad y seguridad en el empleo: se recomienda que los convenios colectivos aborden un conjunto de materias para conjugar las necesidades de flexibilidad interna de las empresas con la seguridad de los trabajadores: fijar estructuras profesionales basadas en grupos; vincular la movilidad funcional a la clasificación profesional como instrumento de adaptación interna; la gestión del tiempo de trabajo y la utilización de sistemas flexibles de jornada deben tener en cuenta la conciliación de la vida laboral con la personal y familiar de quienes trabajan; el desarrollo de la formación continua con el objetivo de atender a los mayores requerimientos de cualificación y polivalencia. Además, se propone la creación de Observatorios Sectoriales como dispositivos de análisis y diálogo para responder conjuntamente a los cambios organizativos y productivos y a sus consecuencias sobre el empleo. El Observatorio de la Industria Química y la tarea desarrollada en sus dos años de funcionamiento es un buen ejemplo de diálogo social sectorial.

Por otra parte, las conclusiones generales de la evaluación realizada por las organizaciones sindicales y empresariales sobre el desarrollo del Acuerdo Interconfederal para la Negociación Colectiva en 2002 se pueden resumir en las siguientes: se ha conseguido un moderado crecimiento de los salarios, a la vez que han ido ganando peso específico en los convenios colectivos las materias de empleo y contratación, con presencia significativa en los mismos de regulaciones de las distintas modalidades contractuales, y se ha agilizado la negociación colectiva. También puede deducirse una mayor receptividad hacia los temas relacionados con la clasificación profesional, jornada, igualdad de oportunidades entre hombres y mujeres. Por el contrario, ha habido una menor receptividad respecto a

la orientación de crear instrumentos estables para mejorar la capacidad de gestionar anticipadamente los cambios, como los observatorios sectoriales de ámbito estatal para el empleo y la competitividad.

2. PROMOVER LA IGUALDAD DE OPORTUNIDADES ENTRE HOMBRES Y MUJERES A TRAVÉS DE LA NEGOCIACIÓN COLECTIVA

El Acuerdo para la Negociación Colectiva 2002, suscrito por los sindicatos CC.OO. y UGT y por las organizaciones empresariales CEOE y CEPYME, recoge el compromiso de realizar un estudio para analizar los factores que dificultan la igualdad de oportunidades entre hombres y mujeres, identificar los obstáculos y destacar cuáles pueden ser las prácticas adecuadas para fomentarla.

El Acuerdo renovado en 2003 contiene un capítulo específico dedicado a la igualdad de oportunidades entre hombres y mujeres.

Se han identificado los principales problemas de las mujeres en el mercado de trabajo como los altos niveles de segregación laboral por sexos, la mayor temporalidad y la insuficiencia de servicios sociales de calidad y asequibles para la atención de los hijos o de las personas dependientes.

Puesto que a través de la negociación colectiva y el diálogo social se puede contribuir a modificar el actual escenario y avanzar en la corrección de las desigualdades existentes en las condiciones laborales de hombres y mujeres, se han establecido un conjunto de criterios generales de actuación, y se han identificado un conjunto de cláusulas concretas en distintos convenios colectivos para que sirvan a los negociadores como ejemplos de buenas prácticas, sobre los siguientes aspectos:

- La adopción de cláusulas declarativas antidiscriminatorias.
- La adecuación del contenido de los convenios colectivos a la normativa en vigor o, en su caso, la mejora de la misma.
- La inclusión de cláusulas de acción positiva para fomentar el acceso de las mujeres, en igualdad de condiciones, a sectores y empresas donde están subrepresentadas.
- El estudio y establecimiento de sistemas de selección, clasificación, promoción y formación basados en criterios técnicos, objetivos y neutros.
- La aplicación adecuada del principio de igualdad de retribución por trabajos de igual valor y la subsanación en su caso de las diferencias retributivas que pudieran existir.
- La incorporación de medidas sobre jornada laboral, vacaciones, programación de la formación, que permitan conciliar las necesidades productivas con las personales o familiares.
- La evaluación de la aplicación del convenio desde la perspectiva de la igualdad de oportunidades.

3. ACUERDO TRIPARTITO PARA REDUCIR LOS ELEVADOS ÍNDICES DE SINIESTRALIDAD LABORAL

Las organizaciones sindicales (CC.OO. y UGT), las organizaciones empresariales (CEOE y CEPYME), junto con el Ministerio de Trabajo, alcanzamos un Acuerdo en diciembre de 2002, cuyo desarrollo actual supone la reforma de algunos aspectos del marco normativo de la prevención de riesgos, así como el reforzamiento del Sistema de vigilancia y control, todo ello con el objetivo general de reducir la elevada tasa de accidentes laborales. Los contenidos específicos son: integrar la prevención en los sistemas de gestión de las empresas, establecer nuevos instrumentos de control para el cumplimiento de la normativa en prevención de riesgos laborales, coordinar la actuación empresarial en los supuestos de contratas y subcontratas, actualizar aspectos relativos a las enfermedades profesionales, y establecer mecanismos de cooperación con las Mutuas.

4. MEJORAR EL FUNCIONAMIENTO DE LOS SERVICIOS PÚBLICOS DE EMPLEO

UGT y CC.OO. hemos elaborado propuestas para la configuración de una nueva Ley de Empleo, una norma que consideramos básica para ordenar el nuevo modelo de descentralización territorial de la gestión de las políticas de empleo, y hemos elaborado observaciones a los borradores de la Ley presentados por el Gobierno, si bien dicha Ley todavía no ha sido trasladada al Parlamento.

También nos hemos implicado en la configuración de los Servicios de Empleo de las distintas comunidades autónomas. En 11 de ellas se ha aprobado la normativa correspondiente. Todos los SPE de ámbito autonómico contemplan en sus órganos de gobierno y gestión la participación de los interlocutores sociales en órganos colegiados de participación, control y colaboración.

5. PROMOVER LA FORMACIÓN DE LOS TRABAJADORES Y TRABAJADORAS OCUPADOS

Las organizaciones sindicales y empresariales consideramos que la formación continua es un instrumento de gran utilidad para el desarrollo de las competencias profesionales, que favorece la capacidad de adaptación de trabajadores y empresas, contribuye al mantenimiento y mejora del empleo y responde a las necesidades de ambos.

En base a esta visión conjunta de la formación, desde 1993 compartimos la gestión de la formación de los trabajadores y trabajadoras ocupados a través de la Fundación para la Formación y el Empleo (FORCEM), estableciendo los criterios que deben mantener las acciones formativas, definiendo los colectivos prioritarios, fijando las referencias formativas en relación con las cualificaciones. Mediante este sistema ha aumentado considerablemente el número de trabajadores que han accedido a la formación continua; desde 1993 a 2001 más de 10 millones de trabajadores y trabajadoras han participado en acciones de formación continua.

En la actualidad se está en un proceso de revisión del actual modelo de gestión de la formación continua. CC.OO. y UGT proponemos que, independientemente de cual sea el modelo resultante, la formación continua debe responder a una normativa marco que garantice los principios básicos de aplicación, especialmente la participación de los interlocutores sociales, su conexión con la negociación colectiva, el papel de la representación legal de los trabajadores en la determinación de los planes formativos en las empresas, etc.

POSICIÓN DE CEOE-CEPYME CON RESPECTO AL PLAN NACIONAL DE ACCIÓN PARA EL EMPLEO, 2003

I. INTRODUCCIÓN

El Gobierno ha sometido a un somero proceso de consulta con los Agentes Sociales el borrador del Plan Nacional de Acción para el Empleo 2003, que se enmarca dentro de la estrategia coordinada por el empleo.

Las consideraciones que a continuación se exponen tienen un carácter general y no pretenden comentar de manera pormenorizada cada una de las medidas sino realizar un análisis de conjunto y, a la vista de la estrategia global en que se enmarca, destacar aquellos aspectos 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 EMPLEO

En 2002 continuó el proceso de desaceleración iniciado el año anterior, que había marcado el término de un ciclo caracterizado por un importante proceso de crecimiento económico y creación de empleo en España. A pesar de ello, las cifras iniciales del 2003 permiten aventurar un ligero repunte que parece señalar la superación de este período **sin que la desaceleración sufrida haya interrumpido nuestro proceso de convergencia real 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, como muestra el descenso del paro de larga duración, y presenta un carácter muy heterogéneo, concentrándose en determinados territorios, sectores y ocupaciones, al tiempo que existen cada vez más carencias de personal que las empresas no logran satisfacer, estrangulando las posibilidades de crecimiento.

Esta situación resulta preocupante para las empresas, especialmente a la luz de las perspectivas demográficas y las previsiones económicas y de empleo, que permiten **prever que esta escasez de mano de obra vaya generalizándose en el medio plazo.**

En este contexto, resulta necesario que las políticas de empleo intensifiquen sus esfuerzos en aquellas medidas que contribuyan a **mejorar el ajuste entre oferta y demanda de trabajo.** En particular, resulta especialmente importante aumentar las políticas que favorecen la incorporación de la mujer, incrementar y ajustar la cualificación de la población activa, mejorar los servicios de intermediación y de orientación profesional, facilitar la movilidad geográfica y funcional de los recursos humanos, así como afrontar adecuadas políticas de inmigración.

Por otro lado, persisten en nuestro mercado de trabajo los dos rasgos diferenciales que más nos distinguen en comparación con otros países de la Unión: el elevado porcentaje de contratos temporales y el escasísimo uso de la contratación a tiempo parcial.

España continúa, al menos nominalmente, manteniendo la tasa de **temporalidad** más alta de la Unión Europea, si bien el dato de **permanencia en el empleo** que nos ofrece la EPA (LFS), nos señala que, en la práctica, la estabilidad en el puesto de trabajo no es muy distinta de la del resto de países europeos.

La contratación temporal puede estar cumpliendo en nuestro país una función de flexibilidad para afrontar los ajustes de personal necesarios; ajustes que en otros países parecen producirse igualmente, a tenor de los datos de permanencia en el empleo, pero por mecanismos alternativos como la contratación a tiempo parcial o sencillamente el despido, entre otros.

En todo caso, parece necesario realizar esfuerzos que aumenten el peso de la contratación indefinida, que es positiva tanto desde una perspectiva empresarial como personal. La experiencia reciente nos muestra cómo las medidas incentivadoras de la contratación indefinida (flexibilización de la extinción del contrato, reducción de cotizaciones sociales) resultaron positivas a partir de los acuerdos de 1997, mientras que las medidas penalizadoras de la contratación temporal más recientes (sobrecoste en la cotización social, indemnización a la finalización del contrato) no han logrado variar la tendencia.

Por otro lado, las políticas presupuestarias de los últimos años han supuesto que los cuantiosos excedentes en la recaudación de contribuciones sociales, cumplan una función de equilibrio presupuestario ajena a la finalidad del sistema de Seguridad Social al que teóricamente deben estar destinados. De esta manera **se ha venido ignorando la posibilidad de afrontar una reducción de las contribuciones que gravan el factor trabajo** como elemento de reducción de los costes laborales que incentive la creación de empleo. Y ello, pese a darse condiciones financieras favorables y a existir datos en su favor, como señala un reciente **informe del Banco de España** (Documento de trabajo 0312: Demanda de trabajo, contratos flexibles y factores financieros: nueva evidencia de España) que, analizando la reforma de 1997, concluye que una reducción de 5 puntos de las contribuciones sociales suponen un incremento del 8% del empleo.

III. CONSIDERACIONES GENERALES AL PLAN

Se valora positivamente la simplificación de los contenidos de los Planes de Empleo, operada tras el cambio en las directrices, de manera que podamos concentrarnos en aquellas actuaciones que son realmente decisivas y facilitar la comprensión y seguimiento de las diversas acciones.

La valoración que desde las Organizaciones Empresariales hemos venido realizando a la estrategia coordinada por el empleo ha sido positiva en la medida en que, por una parte, ha permitido realizar una evaluación trasnacional de las políticas de empleo y, por otro, reunir todas las acciones en un único Plan, sirviendo para dotarles de una mayor coherencia. A pesar de ello, **los sucesivos Planes de Empleo siguen respondiendo más a la mera acumulación de actuaciones de diferentes organismos que a una estrategia global** preconcebida y coordinada.

En otro orden de cosas creemos también importante avanzar hacia una **análisis más cualitativo** de las acciones emprendidas. Se valora positivamente el avance en las evaluaciones cualitativas de las medidas adoptadas, pero debemos insistir en que siguen existiendo acciones que, al igual que en años anteriores, sólo se siguen cuantitativamente sin que se evalúe su eficacia o impacto.

Finalmente, el tratamiento financiero de las políticas de empleo y de las contribuciones sociales no permite adoptar una verdadera política de incentivación del nuevo empleo mediante la reducción de las cargas que gravan el factor trabajo, pese a ser una medida recomendable y financieramente asumible.

IV. CONSIDERACIONES A LAS DIRECTRICES

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

Aunque el conjunto de acciones de mejora de la ocupabilidad sigue planteándose esencialmente desde una perspectiva cuantitativa, sin haberse evaluado la eficacia de las mismas en años anteriores, hay que destacar la inclusión este año de un estudio de evaluación de todas las medidas de inserción.

Las Organizaciones Empresariales animamos a la Administración a realizar esta tarea en toda su extensión, de manera que pueda conocerse la eficacia y el impacto de cada medida, superando un déficit de información que habíamos señalado en anteriores planes. Hasta la fecha, a título de ejemplo, no ha existido evaluación que compare medidas con una misma finalidad (como los programas de formación y los de formación-empleo), no existen datos sobre la incorporación al empleo ordinario de los minusválidos empleados en centros especiales de empleo, objetivo final de este programa, o se desconoce la satisfacción y efectos de las entrevistas en profundidad con demandantes de empleo.

El compromiso de la finalización del proyecto SISPE, de coordinación de la gestión informática, sigue poniendo de manifiesto las dificultades de coordinación entre los Servicios Públicos de Empleo, y no deja de llamar la atención la dilatación año tras año de una tarea que hace tiempo debiera haberse finalizado.

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

La descripción de la situación actual y propuestas que se han insertado en el PNE 2003 en relación con esta directriz, merecen las siguientes consideraciones:

Simplificación administrativa.

1. España continúa siendo uno de los países de la Unión Europea que mayores trabas imponen a la creación de una empresa, que se materializan tanto en el número de procedimientos como en el número de días previos necesarios con este fin. Una de las causas que explican este hecho es la implicación simultánea de diferentes Administraciones que establecen sus propios requisitos.
2. A pesar de ello, se observan avances, materializados en la creación de las ventanillas únicas y en la reciente publicación de la Ley de Sociedad Limitada Nueva Empresa, por la que se pretende mejorar notablemente todos los procedimientos administrativos que se utilizan e introducir a los emprendedores en un marco jurídico sencillo en el campo del Derecho de Sociedades, garantizándoles la separación del patrimonio personal con respecto al empresarial sin merma de la seguridad jurídica.

En relación con los sistemas de ventanillas únicas, tal y como se subrayado en años anteriores, se insiste en la necesidad de reforzar la cooperación entre las distintas instancias responsables de su gestión (Cámaras de Comercio, Diputaciones Provinciales, Dirección General de Pyme), con el fin de lograr una mejora considerable en su eficacia.

3. En cualquier caso, se vuelve a reiterar de manera intensa la consideración de que la simplificación administrativa tiene mucho más alcance que el fenómeno de la creación de una empresa, por lo que es necesario dotar del rango de reforma estructural a la actualización que requiere la función

pública e incorporar los conceptos de calidad en su ejercicio para conseguir, algún día, que la simplificación sea un hecho.

4. Un ejemplo muy ilustrativo de lo indicado anteriormente son los propios sistemas telemáticos, mencionados en el Plan, para comunicar altas y bajas de trabajadores a la Seguridad Social (RED) y para comunicar los contratos al Servicio Público de empleo (Contrat@). Pese a haberse demandado por las Organizaciones Empresariales, se instauran dos procedimientos sin ningún vínculo en común, duplicando innecesariamente trámites que han de realizarse ante un mismo hecho (la contratación o cese de un trabajador), cuando podía haberse aprovechado la oportunidad para que con una sola aplicación telemática pudieran cumplimentarse ambos trámites, y sin que exista ninguna dificultad de tipo técnico para ello.
5. Además, la gran complejidad del marco de contratación, que se ve multiplicada por una amplia variedad de contratos que tienen bonificaciones, impide una percepción clara por parte del empresario sobre sus posibilidades de contratación.

Apoyos financieros a la creación de empresas.

1. En lo relativo a los **apoyos financieros**, las figuras vigentes señaladas en el Plan ya existen desde hace muchos años, como la línea del Instituto de Crédito Oficial, la refinanciación de las Sociedades de Garantía Recíproca o a las Ayudas para creación de empresas y formación con cargo a los fondos europeos (FEDER y FSE). No obstante, son iniciativas que han de proseguir en su proceso de perfeccionamiento. Dentro de las necesidades de las relativas a la implantación de nuevas tecnologías, es necesario mejorar la aplicación y el acceso del Plan de I+D+i para que **un mayor número de empresas, puedan disfrutar de las incentivos** a la innovación y desarrollo.
2. Continúa siendo **muy difícil evaluar las políticas aplicadas**, dificultad que se añade a la multiplicidad de los programas existentes y a la superposición de los niveles de las Administraciones Públicas y de los Organismos que las gestionan, hecho que induce a exponer como logros diferentes lo que no son más que actuaciones contenidas en un mismo Plan.
3. De ahí que resulte necesario algo permanentemente solicitado por las Organizaciones Empresariales: **un esfuerzo de racionalización y de transparencia**, tanto en el desarrollo y coordinación de los programas, como en su presentación y evaluación para que su eficacia no se diluya en la selva de las Administraciones Públicas y para que puedan ser convenientemente analizadas al efecto de realizar las observaciones pertinentes, algo que hoy no nos es posible.

En tal sentido, nos reiteramos como en años anteriores en la necesidad de reagrupar programas y de presentar las partidas de forma homogénea en lo realizado y lo proyectado, incluyendo la información correspondiente al año anterior para comprobar el progreso efectuado. También, en la pertinencia de incluir toda la información necesaria para efectuar una valoración eficaz de la relación entre coste y beneficio de los mismos.

4. Finalmente, hemos de destacar que dentro del "fomento y apoyo a las iniciativas de desarrollo local" nos suscita gran preocupación la financiación encubierta que ello pueda representar para los presupuestos de las entidades locales como instituciones intermediarias de programas operativos de fomento del empleo, por lo que, en este caso, resultan especialmente significativas una información transparente y una evaluación cierta.

Promoción del espíritu empresarial

Resulta especialmente llamativa la falta de contenido del Plan en este epígrafe, en el que tan sólo se hace referencia a la firma de un Convenio entre el Ministerio de Educación y CEOE que, al margen de carecer de dotación financiera, está dirigida a la colaboración en materia de formación profesional y no aborda la promoción del espíritu de empresa.

Presión fiscal sobre el factor trabajo.

Por el contrario, en esta directriz se echa en falta el tratamiento de las cargas que gravan el factor trabajo. Las Organizaciones Empresariales españolas consideramos esencial destacar la necesidad de **reducir progresivamente la presión fiscal sobre el trabajo y los costes laborales no salariales**, punto especialmente incisivo para la creación de un entorno favorable a la actividad empresarial y al espíritu de empresas.

1. 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 reducen las contribuciones empresariales a la Seguridad Social. Ya desde una perspectiva suficientemente prolongada en el tiempo, puede afirmarse que los resultados del programa de reducción de las contribuciones empresariales, que impulsaron los Acuerdos firmados por los interlocutores sociales a favor de la estabilidad en el empleo, se han revelado como claramente positivos, como señala el Banco de España en el informe anteriormente mencionado, y han contribuido al importante proceso de creación y la estabilidad en el empleo de los últimos años.
2. Habida cuenta del éxito de estas medidas, del excesivo peso de las contribuciones empresariales en España y la alta tasa de desempleo y temporalidad en comparación con la de los restantes países de nuestro entorno trabajo, las Organizaciones Empresariales hemos reiterado la **especial necesidad de proceder a una reducción generalizada de estas contribuciones, de manera que produzcan un efecto más intenso sobre los dos elementos antes mencionados (empleo y temporalidad)**.
3. Resulta **especialmente preocupante y llamativo, especialmente este año, que el excedente presupuestario existente en estos momentos en la Seguridad Social española**, fruto de las aportaciones empresariales y de los trabajadores, **se esté destinando a cubrir fines que nada tienen que ver con la finalidad que se les ha asignado**, en detrimento del empleo.

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

1. Desde las Organizaciones Empresariales españolas se **destaca el esfuerzo realizado a lo largo de los dos últimos años** por los interlocutores sociales para lograr mejoras en los contenidos de la negociación colectiva y fomentar la utilización de figuras que promuevan la capacidad de adaptación de empresas y trabajadores. El AINC 2002 y 2003 pueden ser considerados como instrumentos de recomendación conjunta que marcan pautas de negociación importantes que son seguidas por los negociadores. La redacción conjunta de los interlocutores sociales que se incorpora en el Plan de Empleo de este año constata este avance.
2. La CEOE realiza anualmente una encuesta y un estudio cualitativo de la evolución del contenido de los convenios para detectar las principales tendencias y dificultades de los negociadores en este

ámbito. En concreto, destacan, entre otros elementos, la necesidad de mejorar en los sistemas de gestión del tiempo de trabajo (anualización de jornadas), la utilización mayor de los sistemas de clasificación de los trabajadores en grupos profesionales (reemplazando las categorías profesionales) y el incremento de los porcentajes variables en los sistemas de remuneración.

3. Los problemas relacionados con la “adaptabilidad” en el mercado de trabajo español no se acaban con la mejora de los contenidos de la negociación colectiva. Es necesario **avanzar en la línea de los Acuerdos suscritos por los interlocutores sociales en el año 1997** que supusieron un acierto en la búsqueda de fórmulas más intermedias que combinen en mejor medida flexibilidad y seguridad. Parece ya claro que uno de los elementos llamativos del mercado de trabajo español, la alta tasa de temporalidad, responde a la falta de dichas fórmulas y que la actuación sobre uno de los elementos (el coste de extinción del contrato indefinido, entre los más altos de la Unión Europea) ha permitido invertir la tendencia existente hasta ese año y lograr reducciones prolongadas (sobre todo en el sector privado) de esta tasa, al contrario de lo que ocurre en estos momentos en la Unión Europea.
4. Es importante también insistir en la necesidad de analizar las causas que explican el menor uso de la **contratación a tiempo parcial** tras las reformas del año 1998 y del año 2001, figura especialmente idónea para conciliar la vida laboral y profesional y atender a las necesidades productivas de las empresas.
5. 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. No obstante, las Organizaciones Empresariales españolas llevamos desde hace algún tiempo tratando con bastante profundidad esta cuestión y consideramos importante que se nos tenga en cuenta a la hora de emprender iniciativas en este ámbito, máxime si se tiene en cuenta que las acciones vinculadas a la responsabilidad social surgen y se gestionan voluntariamente desde el mundo empresarial. De ahí que se observe con cautela la exclusión de las mismas del grupo de trabajo ad hoc creado en el Ministerio de Trabajo.

Directriz 4: Desarrollo del Capital Humano y la Educación Permanente

La población activa española presenta unos desequilibrios relevantes en lo que se refiere a sus niveles de cualificación. Así, parece haberse polarizado entre aquellos que tienen nivel universitario y los que apenas terminan la educación obligatoria. Existe un déficit de niveles intermedios 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**, no percibiéndose medidas específicas encaminadas a corregir este desequilibrio.

La **Ley de Cualificaciones y Formación Profesional**, aprobada el año pasado, supuso un hito importante en la promoción de un marco para el aprendizaje permanente. En la actualidad se están dando pasos importantes en su desarrollo. Existen, no obstante, ciertas dudas respecto a que la precipitación en algunos de los trabajos de definición del Catálogo de Cualificaciones, o la indeterminación de las normas de desarrollo reglamentario, puedan cuestionar el logro de los ambiciosos objetivos de la Ley. En este sentido, aparece manifiesto en el Plan la persistente duplicación de esfuerzos no coordinados cuando se mencionan los trabajos para la elaboración del Catálogo de Cualificaciones y los de elaboración de nuevos Certificados de Profesionalidad. A ello se suma la reciente aprobación de un Real Decreto para la obtención de los Títulos de Formación

Profesional, que deja la puerta abierta a que se implanten sistemas de reconocimiento de los aprendizajes no formales por las Administraciones Educativas no coordinados con los que previsiblemente van a implantarse también en las Administraciones Laborales.

Por su parte, la implantación de un nuevo modelo de subvención a la **Formación Continua** resulta positivo en algunos aspectos. En particular, las Organizaciones Empresariales valoramos la **posibilidad de deducción directa** de las contribuciones sociales de formación por parte de las empresas que inviertan directamente estos fondos en la formación de sus empleados. Sin embargo, otros aspectos de la nueva regulación resultan rechazables desde las Organizaciones Empresariales, como la **ruptura del Tripartismo** mantenido en estas materias desde la promulgación de la Constitución Española. También plantea ciertas dudas el futuro desarrollo del nuevo modelo, en particular en lo que se refiere al tratamiento territorial de la formación continua.

Directriz 5: Prolongación de la vida activa

1. Desde las Organizaciones Empresariales destacamos, además, la necesidad de abordar de manera más decidida los cambios necesarios 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.
2. En este sentido, son importantes 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), aunque hay que señalar que todavía no se ha afrontado el compromiso de reducción de las cuotas de seguridad social de los mayores de 58 y 59 años de edad. Es de esperar que a medio plazo se observe una mejora en las tasas de actividad y permanencia en el empleo de los trabajadores mayores como consecuencia de la aplicación de estas medidas.

Directriz 6: Igualdad entre hombres y mujeres.

1. Desde CEOE y CEPYME se considera esencial tener en cuenta la situación particular de los colectivos que más dificultades tienen en integrarse en el mercado de trabajo.
2. Es importante, en este sentido, tener en cuenta los importantes esfuerzos realizados dentro del mercado de trabajo español a favor de la integración de estos colectivos y que han tenido su reflejo en la evolución de las tasas de actividad y de ocupación de los mismos. A estos avances han contribuido en buena medida los diversos **Acuerdos firmados por los interlocutores sociales**, entre los que destacan el Acuerdo para la Estabilidad por el Empleo firmado en el año 1997 y los Acuerdos Interconfederales para la Negociación Colectiva para el año 2002 y 2003 suscritos entre las Organizaciones Empresariales y Sindicales. El primero dio lugar a un nuevo contrato de fomento del empleo dirigido a colectivos con especiales dificultades; dicho contrato fue prorrogado el año pasado (ampliando los colectivos) por el Gobierno y continúa produciendo efectos muy positivos en términos de estabilidad y empleo de estos colectivos.

Los segundos, implican la asunción de un compromiso para fomentar la igualdad de oportunidades y contribuir a través de la negociación colectiva a la eliminación de discriminaciones en el empleo y

la ocupación por razón de género. A tal fin se ha creado además una **Comisión de Seguimiento** específica que ha estudiado la aplicación de lo contenido en el mismo en este ámbito. Una redacción conjunta entre los interlocutores sociales se ha incluido en el Plan de Empleo sobre los resultados de esta Comisión

3. No obstante, tal y como señalamos en las observaciones formuladas el año pasado, las Organizaciones Empresariales seguimos insistiendo en la necesidad de que la **potenciación de las políticas de igualdad de oportunidades se realice de forma integrada, teniendo especialmente en cuenta la actividad que debe realizarse en el ámbito de la educación y la formación.**

En los dos últimos años, de acuerdo con el enfoque horizontal, a nuestro juicio acertado, dado a las acciones que se articulan en este eje, destacamos positivamente algunas medidas implantadas referidas a la promoción de planes de guarderías, la creación de servicios de apoyo a la familia y a trabajadores dependientes, los programas de formación profesional y de orientación para mujeres con responsabilidades familiares no compartidas. Los objetivos que se incluyen en el Plan de Empleo de este año (nuevos créditos para cofinanciar gastos de inversión en la creación de nuevas plazas de atención a menores de 3 años, deducciones fiscales) podrían ser considerados positivos, si bien **es necesario insistir en la necesidad de concretar más los resultados y el alcance de algunas de estas medidas.**

Por ello se hace preciso, como se señaló en las observaciones del Plan de Empleo del año 2002, habida cuenta del diferencial aún existente con otros países de nuestro entorno, establecer objetivos concretos más claros que los actualmente incorporados dentro de un enfoque más integrado y coordinado con las Comunidades Autónomas, mejorando las dotaciones presupuestarios, en materia de ofertas de servicios de cuidado de niños y otras personas dependientes.

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

1. La integración de los colectivos marginados es un **reto asumido y compartido desde el mundo empresarial**, que insiste en la importancia de mantener un enfoque activo e integral que tenga en cuenta los diversos elementos que obstaculizan su inserción social y laboral. La experiencia demuestra que los planteamientos parciales o simplistas, lejos de mejorar su situación, han producido el efecto contrario.
2. 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.
3. Sin embargo, también consideramos importante insistir en el hecho de que la mera incorporación de medidas legislativas en el terreno de las relaciones de trabajo para promover la integración no sirve para garantizar una integración efectiva y, a veces, produce el efecto contrario, si no van acompañados de políticas que incentiven suficientemente su contratación. De ahí que, especialmente en relación con la integración de la personas con discapacidad, se insista en la necesidad de articular un **Programa de Ayudas y Subvenciones** realmente ambicioso 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 formularse de manera paralela a la transposición de la Directiva del año 2000 sobre discriminación en el empleo.

4. 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, contarían con un grado de eficacia mayor si se hubiesen diseñado contando con las aportaciones que durante su elaboración hubieran podido realizarse desde las Organizaciones Empresariales que no fueron llamadas a presentar sus contribuciones, en el tratamiento de una cuestión que afecta al empleo de estos colectivos.

PARTICIPACIÓN Y GESTIÓN

Los interlocutores sociales propusimos en el Plan de Empleo del 2002 una mejora en el procedimiento de elaboración y seguimiento del Plan.

La primera contribución solicitada este año, a principios del mes de julio, en la que se nos pedía señalar la dirección o las medidas que podrían enmarcarse en determinadas prioridades, especialmente en aquellas en las que el papel de los interlocutores sociales es más relevante, permitió avanzar una primera impresión positiva, que quedó plasmada en una aportación empresarial, de la que se ha extractado las consideraciones de las Organizaciones Empresariales que figuran en este apartado de el plan.

El proceso final de participación y consulta del Plan, sin embargo, ha venido a desmentir estas primeras impresiones positivas, ya que tan sólo se han recibido dos borradores, uno en el mes de julio y otro (final) en el mes de septiembre, de manera inmediatamente anterior a las dos únicas reuniones de consulta que se han producido.

Si bien hay que reconocer que muchas de las medidas más relevantes de las contenidas en el Plan de Empleo, han sido consultadas de manera específica a lo largo del año, la consulta del Plan en su conjunto ha distado mucho de haber sido eficaz, en la medida en la que han impedido disponer de tiempo suficiente, tanto para realizar aportaciones de mejora como para realizar las observaciones finales.

Es de esperar que a lo largo del próximo año, mejoren los sistemas de participación de los interlocutores sociales. La mejora debería consistir en una mayor claridad en muchas de las medidas propuestas y a través de la explicación de algunas de ellas con información adicional. Ello podría resultar muy útil a la hora de realizar valoraciones que se adentrasen en las cuestiones realmente claves y permitiría trasladar debidamente dichas propuestas a las distintas empresas y Organizaciones Empresariales.

**ADENDA AL
PLAN DE ACCIÓN PARA EL EMPLEO
DEL REINO DE ESPAÑA,
2003**

—

**ENVIADA POR CC.OO. Y UGT
EL 30 DE SEPTIEMBRE,
DESPUÉS DE LA APROBACIÓN DEL PLAN.**

1. VALORACIÓN DEL PLAN DE ACCIÓN PARA EL REINO DE ESPAÑA 2003

CC.OO. y UGT consideramos que el Plan Nacional de Acción para el Empleo (PNAE) aprobado por el Consejo de Ministros no responde a los problemas y déficit del empleo y del mercado laboral en España, ni tampoco a los retos de las nuevas directrices fijadas por la Comisión Europea para la elaboración de los PNAE de 2003, directrices que responden a tres objetivos globales, conseguir el pleno empleo, mejorar la calidad y la productividad del trabajo, y reforzar la cohesión y la inclusión social.

En línea con estos retos, el PNAE del Gobierno debería haber definido objetivos propios cuantificados, atendiendo a los aspectos que UGT y CC.OO. consideramos prioritarios, dada la distancia negativa que España presenta respecto a la media de los países europeos: reducir la desigual posición laboral de las mujeres; reducir las altas tasas de temporalidad, especialmente de los jóvenes; incrementar los niveles de productividad del trabajo a través de la mayor inversión en formación, innovación y desarrollo tecnológico; y promover la igualdad de trato y la inserción sociolaboral de determinados colectivos, especialmente los trabajadores y trabajadoras inmigrantes. Igualmente, deberían establecerse indicadores que midan la eficacia de las acciones para insertar a los desempleados en el mercado de trabajo.

Las propuestas de actuación presentadas conjuntamente por ambas organizaciones sindicales en relación con estos problemas, no han sido tenidas en cuenta en el documento aprobado por el Gobierno. Así, el PNAE aprobado, como ha sucedido en años anteriores, es la suma de medidas y programas que ya se venían desarrollando con el presupuesto económico asignado, sin que se produzca un incremento presupuestario específico.

A pesar de ser este el sexto año de aplicación de las directrices europeas y de su plasmación en medidas concretas en el PNAE, España todavía no alcanza los objetivos fijados ya en 1997 por la Comisión Europea para prevenir el desempleo de larga duración. Así, las medidas de inserción realizadas en 2002 con los jóvenes que llevan menos de seis meses en desempleo y con los adultos que llevan menos de doce meses, alcanzan sólo al 66% de estos dos colectivos, cuando las directrices establecen que deben llegar al 100% de ambos grupos de personas desempleadas. En promedio, cada una de las personas que sí fue atendida, participó en 1,4 acciones (mayoritariamente de orientación para el empleo), una cifra que es incluso ligeramente inferior a la del año anterior y que demuestra que todavía se está muy lejos de desarrollar verdaderos itinerarios de inserción laboral.

Estos datos ponen de manifiesto que es imprescindible potenciar y mejorar el funcionamiento de los Servicios Públicos de Empleo, cuestión que se verá apoyada sin duda por la nueva Ley de Empleo que se está discutiendo actualmente en el Parlamento, pero que además requiere, inexcusablemente, de más personal para poder desarrollar una atención personalizada.

En relación con los mayores esfuerzos que debe hacer España en tecnología, innovación, I+D, falta un análisis de la evolución de las medidas incluidas en los planes anteriores y del cumplimiento de sus objetivos. La UE ha propuesto un salto

cuantitativo y cualitativo considerable en la inversión. El porcentaje del PIB que España destina a I+D equivale escasamente al 50% de la media comunitaria y la productividad lleva años con crecimientos muy inferiores a la de los demás países europeos. En el caso español, ante la gran distancia con el resto de países, es necesario un planteamiento que contemple un esfuerzo equivalente desde nuestro nivel al del 3% del PIB acordado en la cumbre de Barcelona para 2010, sin embargo el Gobierno con sus propuestas queda muy por debajo de la mayoría de los países de la UE y consolida nuestro retraso. Hay que reconocer la importancia que tiene para nuestro país la implicación del sector empresarial en la investigación y desarrollo tecnológico y la necesidad de reforzar el conjunto del sistema, especialmente la capacidad del sistema público, haciéndolo más cercano a las empresas y a los sectores.

Respecto a la reducción de los elevados índices de temporalidad, el PNAE no incluye nuevas medidas sobre las ya establecidas de bonificar los contratos indefinidos de determinados colectivos de trabajadores y trabajadoras. En ningún caso se puede considerar como una medida dirigida a la reducción del fraude en la contratación temporal la incluida por el gobierno en la Directriz 3 en referencia a la Ley 45/2002 que *permite a la entidad gestora de las prestaciones por desempleo dirigirse a la autoridad judicial* cuando en los cuatro años anteriores a la solicitud de prestación el trabajador hubiere percibido prestaciones por la finalización de varios contratos temporales con la misma empresa, *demandando que el empresario sea declarado responsable del abono de las prestaciones*; esta medida afecta a la recaudación de prestaciones por desempleo pagadas indebidamente, pero no tiene consecuencia directa sobre el trabajador y su estabilidad en el puesto de trabajo; de hecho, desde su puesta en marcha, en mayo de 2002, no hay datos sobre su nivel de efectividad.

En cuanto a aumentar los niveles de inserción laboral de las mujeres y a favorecer la conciliación de la vida laboral y familiar, consideramos insuficientes las medidas establecidas relativas a deducciones fiscales, ya que no afectan a todas las mujeres trabajadoras, quedando excluidas las desempleadas y las que tienen empleos de muy corta duración. El PNAE no contempla aumentar el número de plazas de escuelas infantiles, una medida horizontal más eficaz y en línea con el objetivo europeo de conseguir en 2010 servicios de guardería para al menos el 90% de los niños entre 3 años y la edad de escolarización obligatoria, y del 33% para los menores de 3 años, que favorecería a todas las mujeres, independientemente de su situación de desempleadas u ocupadas.

UGT y CC.OO. manifestamos nuestro desacuerdo con el nivel de participación dado a los interlocutores sociales en la elaboración del PNAE, una participación que apenas se puede calificar de testimonial y que se limita a la última fase de elaboración del documento final, sin que haya habido información previa sobre el nivel de desarrollo y evaluación de las medidas contenidas en el PNAE de 2002. Tampoco se ha querido aceptar nuestra propuesta de establecer un método de trabajo estable, periódico y adecuado que permita hacer un seguimiento de los procesos de elaboración, ejecución y evaluación del PNAE de cada año, tal como expresamente se dice en los considerandos de introducción a las Directrices.

2. PROPUESTAS REALIZADAS POR UGT Y CC.OO. AL GOBIERNO PARA LA ELABORACIÓN DEL PNAE 2003 (julio 2003)

Este apartado está recogido en el

PLAN DE ACCIÓN PARA EL EMPLEO DEL REINO DE ESPAÑA, 2003 (ANEXO VII)

aprobado en Consejo de Ministros el 19 de septiembre.

3. APORTACIÓN DE LOS INTERLOCUTORES SOCIALES A LA ESTRATEGIA EUROPEA DE EMPLEO

1. Criterios comunes para la negociación colectiva de 2003

Las organizaciones sindicales UGT y CC.OO., junto con las organizaciones empresariales CEOE y CEPYME, han suscrito en Enero de 2003, por segundo año consecutivo, el Acuerdo Interconfederal para la Negociación Colectiva (ANC 2003) cuyo objetivo es trasladar a los negociadores de convenios colectivos, cualquiera que sea su ámbito (estatal, regional, provincial o de empresa), unos criterios comunes para la negociación a los que se hace referencia en la Directriz tercera. En dicho Acuerdo se incluyen también los aspectos básicos del Acuerdo Marco Europeo sobre el Tele trabajo firmado por la CES, UNICE, UEAPME y la CEEP.

En el Acuerdo se recomienda que los convenios colectivos aborden un conjunto de materias para conjugar flexibilidad y seguridad, como las relativas a la estructura profesional; la movilidad funcional vinculada a la clasificación profesional; la gestión del tiempo de trabajo y la utilización de sistemas flexibles de jornada teniendo en cuenta la conciliación de la vida laboral con la personal y familiar; el desarrollo de la formación continua para atender a las necesidades de cualificación y polivalencia. A fin de promover una mayor estabilidad laboral, se establece que los convenios colectivos contemplen la promoción de la contratación indefinida y se establecen criterios para la utilización adecuada de las distintas modalidades de contratos temporales.

2. Promover la igualdad de oportunidades entre hombres y mujeres a través de la negociación colectiva

Tal y como se ha mencionado en la Directriz 6, durante la vigencia del Acuerdo Interconfederal para la Negociación Colectiva del año 2002 y bajo el impulso del AINC 2003, CEOE, CEPYME, CC.OO. y UGT, han realizado un estudio que ha permitido analizar los factores que dificultan la igualdad de oportunidades entre hombres y mujeres, incluso los previos al momento de acceso al empleo, identificar los obstáculos, evaluar la operatividad de la negociación colectiva en la promoción

de la igualdad y elaborar un listado de buenas prácticas para ser difundidas entre los negociadores.

3. Propuestas de la mesa de diálogo social en materia de prevención de riesgos

En diciembre de 2002, la Mesa tripartita de diálogo social sobre prevención de riesgos laborales asumió un conjunto amplio de propuestas en el ámbito de la prevención de riesgos. Se proponen medidas para la reforma del marco normativo de la prevención, propuestas sobre prevención en materia de seguridad social, el refuerzo de la función de vigilancia y control del sistema de inspección de trabajo y seguridad social, planes de actuación preferente sobre las empresas de alta siniestralidad, un nuevo sistema de información en materia de siniestralidad laboral, así como criterios para la integración de la prevención en las empresas.

4. Mejorar el funcionamiento de los Servicios Públicos de Empleo

Los interlocutores sociales han realizado una serie de propuestas en el marco de las consultas previas a la configuración de una nueva Ley de Empleo, una norma que consideran básica para ordenar el nuevo modelo de descentralización territorial de la gestión de las políticas de empleo.

5. Promoción de la formación de los trabajadores y trabajadoras ocupados

Desde el año 1993, los interlocutores sociales han compartido la gestión de la formación de los trabajadores y trabajadoras ocupados a través de la Fundación para la Formación y el Empleo que en su última fase ha adquirido un carácter tripartito. Desde ese año los interlocutores sociales han tenido un protagonismo clave en el diseño y ejecución en las políticas de formación continua. En la actualidad se está en un proceso de revisión del actual sistema, lo que va a suponer la integración de los gobiernos autonómicos en los órganos de gestión de la formación continua. La participación de las administraciones autonómicas no debería eliminar el carácter tripartito en la toma de decisiones en las políticas de formación y empleo, posibilidad que genera preocupación.