

Dictamen del Comité Económico y Social Europeo sobre la «Comunicación de la Comisión al Parlamento Europeo, al Consejo, al Comité Económico y Social Europeo y al Comité de las Regiones — Hacia una recuperación generadora de empleo»

[COM(2012) 173 final]

(2013/C 11/14)

Ponente: **Gabriele BISCHOFF** Administrador: **Erik MADSEN**

El 18 de abril de 2012, de conformidad con el artículo 304 del Tratado de Funcionamiento de la Unión Europea, la Comisión Europea decidió consultar al Comité Económico y Social Europeo sobre la

«Comunicación de la Comisión al Parlamento Europeo, al Consejo, al Comité Económico y Social Europeo y al Comité de las Regiones - Hacia una recuperación generadora de empleo»

COM(2012) 173 final.

La Sección Especializada de Empleo, Asuntos Sociales y Ciudadanía, encargada de preparar los trabajos en este asunto, aprobó su dictamen el 23 de octubre de 2012.

En su 484º pleno de los días 14 y 15 de noviembre de 2012 (sesión del 15 de noviembre de 2012) el Comité Económico y Social Europeo aprobó por 204 votos a favor, 2 en contra y 2 abstenciones el presente dictamen.

1. Conclusiones y recomendaciones

1.1 Europa no ha logrado superar la crisis hasta ahora, lo que hace cada vez más profunda su división. En muchos de los países en crisis cabe señalar un fuerte aumento del desempleo, en especial entre los jóvenes. La política de empleo europea debe contribuir en mayor medida a apoyar a los Estados miembros en la resolución de sus problemas. Esta política debería verse, en mayor grado que hasta ahora, como parte de la solución para lograr superar las crisis aunando fuerzas en un espíritu de solidaridad y estabilizar Europa.

1.2 Por ello, el CESE considera fundamental que la política de empleo sirva de soporte al desarrollo de la infraestructura europea y a un crecimiento cualitativo. Existen necesidades considerables de inversión, que pueden tener efectos sobre el empleo. Por ello, es extremadamente urgente movilizar la inversión tanto privada como pública y llevar a cabo reformas.

1.3 Una política de empleo solidaria y eficaz puede estructurar un mercado de trabajo europeo y devolverle su credibilidad. Un elemento esencial para conseguirlo es, entre otras medidas, la aplicación inmediata y la puesta en marcha con carácter obligatorio de la «garantía para los jóvenes». Por lo demás, algunos países en crisis están interesados en la introducción de sistemas de formación en alternancia. La Comisión debería apoyar estos esfuerzos, posibilitar un impulso presupuestario e iniciar un intercambio de buenas prácticas. Si no logramos ofrecer perspectivas de futuro a los jóvenes, en particular en los países en crisis, se corre el riesgo de que surja una «generación perdida» que se convierta en una bomba de relojería social y política. El CESE aboga por soluciones solidarias, similares al Fondo Europeo de Ajuste a la Globalización.

1.4 La puesta en marcha de la «garantía para los jóvenes» constituye un primer paso importante, pero, no obstante, existen problemas estructurales que deben abordarse urgentemente.

El objetivo de crear un gran número de empleos depende de:

— la oferta de trabajo, recurriendo al potencial de empleo de los parados de larga duración por intermedio de un mercado laboral integrador;

— la demanda de trabajo, que es posible sobre todo en sectores en expansión y muy intensivos en mano de obra, como la «economía plateada».

1.5 La política de empleo no puede compensar una política errónea en el ámbito macroeconómico, pero puede contribuir esencialmente —en unas sociedades basadas en el conocimiento— a incrementar la competitividad, reforzar la capacidad de innovación y establecer un mejor equilibrio entre la oferta y la demanda de cualificaciones. Por otra parte, tiene que mejorarse rápidamente el acceso de las empresas europeas, en especial las pymes, al capital riesgo, y eliminarse la burocracia innecesaria.

1.6 Es fundamental tener en cuenta el papel especial de los interlocutores sociales tanto en la configuración como en la aplicación de la política de empleo y reforzarlo en el marco de la nueva gobernanza.

2. La política de empleo europea en tiempos de crisis

2.1 El 18 de abril de 2012 la Comisión Europea publicó una Comunicación titulada «Hacia una recuperación generadora de empleo», acompañada por nueve documentos. La Comunicación formula propuestas de medidas de apoyo a la creación de empleo y a la reforma de los mercados de trabajo y sobre la mejora de la gobernanza de la Unión.

2.2 El llamamiento de la Comisión a «una recuperación generadora de empleo» llega en un momento en el que múltiples crisis (crisis financiera, económica, social, crisis del euro, de la deuda, de confianza) se traducen en numerosos países en pérdidas masivas de empleo que afectan la vida cotidiana de numerosos ciudadanos, bien porque pierden su empleo y no encuentran otro o deben aceptar un recorte de salario, o porque se reducen o suprimen las prestaciones sociales.

2.3 Por consiguiente, el Comité se congratula de que la Comisión aborde las consecuencias de la crisis en el empleo y reclame una recuperación generadora de empleo. Pero esta exigencia llega demasiado tarde, ya que las consecuencias de la crisis son cada vez peores, entre otras razones porque los gobiernos de casi todos los Estados miembros de la UE, en sus esfuerzos por aplicar las recientemente adaptadas normas de gobernanza económica de la zona del euro, están intentando reducir sus déficits presupuestarios mediante recortes a veces drásticos del gasto público encaminados principalmente a limitar los gastos sociales y los servicios públicos. Sin embargo, esta política restringe las oportunidades que ofrece el mercado de trabajo, sobre todo para quienes pertenecían ya a un grupo desfavorecido ⁽¹⁾. Las medidas de ahorro afectan principalmente a aquellos que dependen de las transferencias sociales del Estado, entre ellos también a aquellos con condiciones de trabajo precarias y otros grupos desfavorecidos del mercado laboral. Por lo tanto, debe mantenerse y reforzarse la función estabilizadora de los sistemas de seguridad social solidarios, a fin de que sigan siendo eficaces y sostenibles, precisamente también en lo que concierne a los grupos más afectados y desfavorecidos en el mercado de trabajo.

2.4 El CESE instó desde muy pronto a realizar esfuerzos especiales para combatir un desempleo cada vez más preocupante, del que no cabe en modo alguno desentenderse. A su juicio, la política del mercado de trabajo puede y debe respaldar el proceso de creación de empleo, y el fundamento de esta política es una economía estable. El CESE acogió favorablemente el plan de recuperación económica aprobado en 2008, aunque criticó su limitado alcance ⁽²⁾.

2.5 Los datos actuales sobre el mercado de trabajo siguen siendo alarmantes y en los países en crisis no se interrumpen las tendencias negativas del mercado laboral. Con un 10,5 % de media en agosto (11,4 % en la zona del euro), Europa registra la tasa de desempleo más elevada de su historia. El desempleo ha aumentado en dos tercios de los Estados miembros, con una progresión especialmente acusada en España (25,1 %), Portugal (15,9 %) y Grecia (24,2 %) ⁽³⁾. 25,46 millones de personas están sin empleo. Un dato especialmente negativo es que el desempleo de larga duración también se ha disparado y es evidente que va a seguir aumentando. Más del 40 % de los parados lleva ya más de un año buscando trabajo ⁽⁴⁾. Resulta especialmente

preocupante la persistencia de una tasa de desempleo muy alta entre los jóvenes de la UE. Alcanza una media de más del 22 %, pero también aquí se observan grandes diferencias entre los Estados miembros. En España y en Grecia supera el 50 %, y llega al 30 % aproximadamente en Estados miembros como Portugal, Eslovaquia, Bulgaria, Italia o Irlanda. Solo en tres países (Alemania, Austria y Países Bajos) registra una tasa inferior al 10 % ⁽⁵⁾.

2.6 No es posible disociar la política de crecimiento y la política de empleo. Esta es la razón por la que el CESE ha propugnado en numerosas ocasiones la adopción de un **plan europeo de recuperación económica** que tenga importantes efectos en la política del mercado de trabajo, del orden del 2 % del PIB. La creación de empresas y la iniciativa empresarial deberían también promoverse en todos los niveles de la sociedad y, con especial énfasis, en el sistema educativo y los programas de formación. Además de las inversiones nacionales adicionales, que se deben realizar de forma coordinada, es necesario identificar proyectos europeos de inversión para potenciar los efectos de la política de empleo. Aunque ya se han dado los primeros pasos importantes en este sentido con el «Pacto por el Crecimiento y el Empleo», en el marco de las decisiones adoptadas en la cumbre de los días 28 y 29 de junio de 2012, ahora es preciso darle contenidos concretos a fin de crear en toda Europa el margen de maniobra que resulta urgentemente necesario para el crecimiento sostenible y el empleo. Se debería hacer especial hincapié en asegurar los períodos de transición en el mercado de trabajo, en particular en los procesos de reestructuración.

3. Condiciones generales para la política de empleo europea

3.1 El Comité comparte, por ello, el análisis de la Comisión de que las perspectivas de crecimiento del empleo dependen, en gran medida, de la capacidad de la UE para generar crecimiento económico por medio de políticas macroeconómicas, industriales y de innovación adecuadas, complementadas con políticas de empleo orientadas hacia una recuperación generadora de empleo. El CESE está preocupado por el hecho de que buena parte de las propuestas positivas del paquete sobre el empleo no serán aplicables si en la UE se sigue aplicando sin tregua una política de austeridad. El CESE teme además que las medidas propuestas no permitan por sí solas cumplir los objetivos establecidos en la Estrategia Europea de Empleo. Ya en febrero de 2012 el Comité reclamó un pacto de inversión social que permitiera superar las crisis a largo plazo e invertir en el futuro ⁽⁶⁾. A este respecto, el Comité se congratula de que al adoptar este «paquete sobre empleo» la Comisión recuerde el compromiso de aspirar al pleno empleo y a la cohesión social contraído por la UE de conformidad con el artículo 3 del Tratado.

4. Propuestas para reforzar la Estrategia Europea de Empleo

4.1 Crear perspectivas para los jóvenes

4.1.1 En su informe titulado «Tendencias Mundiales del Empleo Juvenil 2012» (*Global Employment Trends for Youth 2012*), recientemente publicado en mayo de 2012, la OIT advierte contra el riesgo de que surja una «generación perdida». Por lo tanto, los gobiernos deberían dar la máxima prioridad a las políticas activas de mercado laboral y de empleo destinadas a los jóvenes. En este sentido, el Comité valora positivamente que

⁽¹⁾ DO C 143 de 22.5.2012, p. 23.

⁽²⁾ DO C 306 de 16.12.2009, p. 70.

⁽³⁾ Véase comunicado de prensa de EUROSTAT 138/2012, 1.10.2012.

⁽⁴⁾ Véase comunicado de prensa de EUROSTAT 138/2012, 1.10.2012.

⁽⁵⁾ Documento de trabajo de los servicios de la Comisión, SWD(2012) 90 final, p. 10 y ss.

⁽⁶⁾ Véase la nota a pie de página 2.

esté previsto poner en marcha la «garantía para los jóvenes». Sin embargo, ello no podrá conseguirse recurriendo únicamente a los recursos no utilizados del FSE. Por consiguiente, el CESE recomienda seguir apoyando temporalmente a los países que atraviesan una situación particularmente difícil, ya que a menudo carecen de recursos financieros para aplicar las políticas activas de mercado laboral necesarias, en particular en lo que respecta a la creación obligatoria de la «garantía para los jóvenes». Si no es posible hacerlo recurriendo únicamente a los fondos del FSE, habrá que utilizar recursos europeos suplementarios (un Fondo de Solidaridad para los Jóvenes) para su financiación. Si para los bancos pudieron movilizarse miles de millones, también debe ser posible encontrar estos recursos, por ejemplo, mediante la introducción de un impuesto sobre las transacciones financieras que el Comité defiende desde hace mucho tiempo.

4.1.2 Eurofound ha analizado en un estudio los puntos fuertes y débiles de la «garantía para los jóvenes» (7). Se trata de medidas importantes y que deben ser aplicables a corto plazo para evitar la exclusión de los jóvenes. No obstante, tienen pocos efectos en determinados grupos objetivo, como los «jóvenes difíciles de ayudar». Tampoco sirven para resolver problemas estructurales (por ejemplo, las carencias de los sistemas escolares o de formación profesional).

4.1.3 Además, es fundamental el momento de la intervención. El CESE considera que una intervención después de transcurridos tres meses es demasiado tarde y que lo mejor sería que la «garantía para los jóvenes» se pusiera en marcha lo antes posible, es decir, en cuanto se inscriban en las oficinas de empleo, ya que una transición fallida es perjudicial para la economía nacional y deja cicatrices para toda la vida. El Comité recomienda que la «garantía para los jóvenes» incluya también a los adultos jóvenes de 25 a 29 años. En este sentido, deberán formularse medidas concretas en el marco de los planes nacionales de reforma. Para ello, en muchos países será necesario reforzar las ayudas específicas ofrecidas por los servicios públicos de empleo, prestando mayor atención a los grupos desfavorecidos.

4.1.4 Es importante colmar la laguna que existe entre las necesidades del mercado de trabajo, la educación y las expectativas de los jóvenes. Una manera de lograrlo es ofrecer incentivos y apoyo para desarrollar sistemas de aprendizaje profesional de alta calidad. El Comité cree importante que los interlocutores sociales de los Estados miembros participen estrechamente en el desarrollo de estos sistemas. El CESE pide que se mejore el intercambio de experiencias y que el FSE respalde los sistemas de formación profesional. Ello requiere fomentar el intercambio de buenas prácticas, un impulso presupuestario y el establecimiento de un marco de calidad para la formación en alternancia. La aplicación de la Carta de Calidad de la Formación Profesional propuesta debería ir acompañada de incentivos.

4.2 *La cualificación mejora la competitividad y crea nuevas perspectivas*

4.2.1 Es preciso establecer un balance equilibrado de cualificaciones sencillas, profesionales y académicas, puesto que un desarrollo del empleo positivo y sostenible no puede basarse exclusivamente en calificaciones académicas de estudios de educación terciaria. Es esencial adquirir capacidades cognitivas y universales, y no solo obtener una calificación formal de grado superior. En el futuro se exigirán aún en mayor medida capacidades transversales y de comunicación. El CESE respalda los

esfuerzos para garantizar un mejor reconocimiento de las calificaciones mediante la validación de las adquiridas fuera del sistema de educación formal, en especial teniendo en cuenta la Propuesta de Recomendación del Consejo sobre la validación del aprendizaje no formal e informal (8). Debe consolidarse la aplicación del Marco Europeo de Cualificaciones a nivel nacional.

4.3 *Calidad de la oferta y la demanda en el mercado de trabajo*

4.3.1 El Comité se congratula asimismo de que la Comisión no solo se ocupe del aspecto de la oferta en el mercado de trabajo, sino que aborde también con especial interés el de la demanda. Las empresas de Europa son agentes fundamentales para superar la crisis del mercado de trabajo. Las pequeñas y medianas empresas, en particular, han registrado en los últimos años un balance positivo en materia de contratación. Por esta razón, es esencial mejorar el acceso de las pymes al capital y reducir los costes de puesta en marcha en un 25 %. Continuamente se realizan esfuerzos para disminuir las cargas administrativas para las empresas. Según la Comisión Europea, esto tendría un impacto significativo en la economía de la UE, ya que implicaría un incremento del PIB de aproximadamente un 1,5 %, es decir unos 150000 millones de euros, sin que ello entrañara una disminución simultánea de la protección de los trabajadores. También las empresas sociales y las organizaciones de la sociedad civil pueden aportar una contribución al empleo, como ya se ha señalado en reiteradas ocasiones en los dictámenes del CESE (9). En un dictamen de iniciativa de la CCMI publicado recientemente (10) se señalaba que las cooperativas, en particular las cooperativas de trabajadores, garantizan el mantenimiento de más empleos también en época de crisis ya que reducen los beneficios para conservar los puestos de trabajo.

4.3.2 En una economía del conocimiento es imprescindible invertir adecuadamente en la cualificación de los trabajadores si se quiere conseguir una competitividad sostenible. A fin de estimular la demanda, los subsidios salariales y las prestaciones asociadas al trabajo pueden ser también medidas de utilidad para determinados grupos objetivo (por ejemplo, para los desempleados de larga duración).

4.3.3 El CESE acoge favorablemente la propuesta relativa a las «agencias de gestión de las transiciones». Sin embargo, teniendo en cuenta el número cada vez más elevado de desempleados de larga duración, no habría que limitarse a la oferta de servicios de colocación. Es necesario ofrecer un amplio abanico de servicios que permitan eliminar los obstáculos a la colocación y garantizar una (re)inserción rápida en el mercado de empleo, especialmente a escala local, proponiendo por ejemplo programas de formación y perfeccionamiento profesional. La estrategia de «inclusión activa» que la Comisión adoptó en octubre de 2008 (11) no solo pretende garantizar recursos adecuados y fomentar mercados de trabajo inclusivos, sino también favorecer el acceso a servicios que permitan un acompañamiento cualitativo personalizado para ayudar al demandante a conseguir un empleo que responda a sus aspiraciones y a sus capacidades profesionales. Por consiguiente, desde la perspectiva de una estrategia de mercado laboral centrada en la persona, resulta indispensable disponer en red los servicios citados y establecer una oferta de servicios integrada, para lo que se debería reforzar el principio de asociación en el marco, entre otros, del FSE.

(8) COM(2012) 485 final.

(9) DO C 229 de 31.7.2012, p. 44.

(10) DO C 191 de 29.6.2012, p. 24.

(11) C(2008) 5737: <http://eur-lex.europa.eu/LexUriServ/LexUriServ.do?uri=OJ:L:2008:307:0011:0014:ES:PDF>.

(7) Eurofound, *Youth Guaranties: Experiences from Finland and Sweden*, 2012.

4.3.4 El continuo estancamiento en la demanda de trabajadores como consecuencia de la crisis persistente está conduciendo a un aumento del desempleo de larga duración, que, a su vez, acarrea serias dificultades para la integración en el mercado laboral y un aumento de la pobreza, causada por la pérdida de contacto con el mercado de trabajo. El CESE recomienda a los Estados miembros que presten especial atención al establecimiento de mercados laborales intermedios en los que los recursos públicos se utilicen para generar un número adecuado de empleos con miras a asegurar que los desempleados de larga duración no pierdan sus hábitos laborales y mejoren sus conocimientos. Así también se impedirá que aumente la pobreza derivada de la pérdida de contacto con el mercado de trabajo y se les permitirá una transición suave hacia el mercado laboral abierto una vez se supere la crisis.

4.3.5 El CESE se congratula de las propuestas destinadas a eliminar los obstáculos a la libre circulación de los trabajadores. Es esencial mejorar las condiciones generales relativas a una movilidad equilibrada⁽¹²⁾. Sin embargo, la movilidad no debe conducir al desdoblamiento de las regiones, sino que debería ser un medio para que las regiones más pobres salgan de su situación mediante una distribución del riesgo solidaria

4.4 Flexibilidad y seguridad

4.4.1 El Comité se ha pronunciado en numerosas ocasiones sobre la flexiguridad. Se congratula de que las experiencias de gestión de la crisis hayan llevado a ampliar el enfoque en esta materia. Hasta ahora, en el debate sobre la flexiguridad no se había prestado suficiente atención a la mejora de la flexibilidad interna. El trabajo de duración determinada y el trabajo a tiempo parcial pueden permitir transiciones a corto plazo y a veces pueden resultar necesarios para facilitar la transición de los grupos especialmente desfavorecidos hacia el mercado de trabajo formal. Sin embargo, la precariedad laboral que va unida a ello debe tener un carácter exclusivamente temporal y compensarse con protección social. El CESE se opone a las propuestas implícitas en la Comunicación a favor de un «contrato de trabajo uniforme». En lugar de ello, recomienda una vez más luchar con mayor firmeza contra el empleo precario y presentar propuestas sobre la manera de lograr una vuelta a la normalidad de las condiciones de trabajo.

4.5 Impulso de la demanda y distribución equitativa de los recursos

4.5.1 En el conjunto de la economía, debe quedar garantizado el equilibrio entre un crecimiento suficiente de la demanda y el mantenimiento de la competitividad de los precios⁽¹³⁾. Estas cuestiones ya se han debatido en el marco del diálogo sobre la política macroeconómica, tanto a nivel técnico como político. Esto debe hacerse, como señala la Comisión en la página 25, manteniendo y respetando en todo momento la autonomía de los interlocutores sociales, de conformidad con el artículo 153.5 del TFUE. El Comité se pronuncia en contra de la propuesta de establecer un nuevo diálogo tripartito en la UE sobre los salarios. Recomienda más bien reformar y reforzar, donde sea pertinente, las estructuras existentes –la Cumbre Social Tripartita y el comité para el diálogo macroeconómico y el

diálogo social– a fin de asegurar la implicación eficaz y equilibrada de los interlocutores sociales, de los ministros de Trabajo y Asuntos Sociales y de los ministros de Hacienda y Economía.

4.5.2 El Comité acoge favorablemente el hecho de que la Comisión aborde la cuestión de los salarios mínimos y la calidad de los puestos de trabajo dignos. Los salarios mínimos desempeñan una función importante para evitar el dumping salarial precisamente allí donde no existen límites salariales en la parte inferior de la escala acordados por convenio. Al mismo tiempo el Comité se declara en contra de que se equipare el salario mínimo con una remuneración digna. No cualquier salario mínimo constituye por sí mismo una remuneración digna: solo los salarios mínimos adecuados garantizan una renta adecuada. En indispensable tener en cuenta la complejidad de los distintos sistemas nacionales de fijación de salarios.

4.5.3 El CESE ya se pronunció hace tiempo a favor de la ampliación de la base imponible utilizada para financiar los sistemas de seguridad social. En este sentido constata con satisfacción que la Comisión plantea en su paquete sobre el empleo que se traslade a los impuestos sobre el medio ambiente, el consumo o la propiedad, a fin de reducir la carga fiscal del trabajo de forma neutra desde el punto de vista presupuestario. Para consolidar los presupuestos y garantizar el futuro de la sociedad y la economía mediante una política adecuada en materia de empleo y cualificaciones no basta con atender al gasto, sino que también es preciso mejorar y utilizar los ingresos de manera más productiva.

4.6 Propuestas relativas a la nueva gobernanza

4.6.1 Las propuestas relativas a la nueva gobernanza constituyen el eje cardinal de la Comunicación. En este capítulo la Comunicación cambia significativamente de tono y formula propuestas para redoblar la importancia y dar un nuevo impulso a la política de empleo en el marco del Semestre Europeo. El Comité las acoge muy favorablemente, dado que la política de empleo ha ido perdiendo peso progresivamente a medida que se sucedían la evaluación intermedia de la Estrategia de Lisboa, los objetivos para 2020 y finalmente la introducción de la nueva gobernanza en el marco del Semestre Europeo. Por lo tanto, el CESE reclama una pronta evaluación del Semestre Europeo y una participación más temprana y activa de los interlocutores sociales y de la sociedad civil.

4.6.2 Mientras el Semestre Europeo cubre un breve lapso de tiempo, los objetivos de la política de empleo se inscriben en una perspectiva a medio plazo. El 21 de octubre de 2010, el Consejo decidió no modificar las orientaciones para el empleo hasta 2014. En 2011, el CESE deploró que las orientaciones de 2011:

- no reflejaran de modo suficiente que la lucha contra el desempleo debería ser uno de los principales objetivos;
- implicaran un debilitamiento considerable del enfoque europeo;
- no establecieran objetivos europeos mensurables relativos a grupos de población específicos;

⁽¹²⁾ Dictamen del CESE, de 25.03.09, sobre el tema «Identificación de los obstáculos a la movilidad que subsisten en el mercado interior de trabajo» (DO C 228 de 22.9.2009 p. 14).

⁽¹³⁾ Véase la nota a pie de página 3.

— no contuvieran formulaciones concretas sobre la calidad del trabajo ⁽¹⁴⁾.

4.6.3 El Comité acoge favorablemente las propuestas relativas a la creación de un sistema de evaluación comparativa y de un marcador para seguir los avances en la ejecución de los planes nacionales de empleo. Los interlocutores sociales europeos deberían participar en la concepción de este sistema y en la definición de los criterios de referencia del marcador. Asimismo se les debería consultar en la fase inicial de preparación del Estudio Prospectivo Anual sobre el Crecimiento, cuando se definen las grandes prioridades estratégicas en el ámbito de la política de empleo y cuando se elaboran, aplican y evalúan las orientaciones para el empleo. Teniendo en cuenta la necesidad, mencionada más arriba, de disponer de unos servicios integrados y personalizados, sería deseable que los indicadores incluyeran un parámetro relativo a los grupos destinatarios y tuvieran en cuenta las circunstancias regionales.

4.6.4 El CESE pide asimismo que, en caso de desequilibrios macroeconómicos excesivos, se establezca una coordinación equilibrada entre la evaluación comparativa de las políticas de empleo y el procedimiento relativo al marcador.

4.6.5 El Comité respalda todas las iniciativas del paquete sobre el empleo encaminadas a dar mayor visibilidad y un carácter más vinculante, y a hacer más verificables, los retos, objetivos y avances actuales de la política de empleo, con el fin de conseguir un mejor equilibrio entre la política económica, la política de empleo y la política social. Además, estas medidas deben concebirse de forma que contribuyan a respaldar los objetivos de la UE en materia de igualdad entre hombres y mujeres. Cabe criticar el hecho de que el paquete sobre el empleo no preste suficiente atención al fomento del empleo femenino ni integre adecuadamente la perspectiva de género habitualmente propugnada por la Comisión.

4.7 *Las perspectivas de crecimiento propuestas en materia de empleo*

4.7.1 En los documentos que acompañan a la Comunicación se reconoce que la economía ecológica tiene un potencial especial como fuente de crecimiento y empleo. Sin embargo, este potencial depende en gran medida de la legislación de cada Estado miembro sobre la gestión de las actividades relacionadas con el medio ambiente. En contraste con otros sectores de crecimiento como las tecnologías de la información y la comunicación, en la economía ecológica, debido al largo plazo de amortización que tienen las inversiones en este sector, el crecimiento no se rige solo por intereses puramente económicos, sino también políticos. Por lo tanto se necesitan incentivos claros en materia de política medioambiental. Por otra parte, estos incentivos deberían permitir una planificación a largo plazo y reducir las incertidumbres relacionadas con una modificación eventual de la política medioambiental. Para una aplicación eficaz resulta imprescindible una coordinación y una cooperación estrechas entre la política medioambiental y la política económica. Sin embargo, esta cooperación no puede desviarse de los objetivos establecidos. En este sentido cabe abrigar reservas en cuanto a la ampliación del concepto de «empleos verdes» a los contratos de trabajo financiados mediante impuestos medioambientales ⁽¹⁵⁾. Esta definición no tiene en cuenta el propio contenido de la actividad, que es un criterio determinante para calificar un empleo como ecológico, por muy ampliamente que se defina el concepto ⁽¹⁶⁾.

4.7.2 Por otra parte, el potencial de empleo de la economía ecológica también depende de las fluctuaciones coyunturales y los sectores concernidos no son estables. Esta es la razón por la que la transición a una economía ecológica también provocará al principio pérdidas de empleo en los sectores industriales tradicionales. Estas pérdidas deberán amortiguarse para que resulten socialmente soportables, y los trabajadores afectados deberán mantener su capacidad de trabajo mediante nuevas cualificaciones. Esto es así sobre todo porque, como señala la Comisión Europea en su documento sobre el «crecimiento ecológico» ⁽¹⁷⁾, una economía más ecológica podría impulsar la demanda de empleos muy cualificados, de cualificación media y menos cualificados. Todo sumado, se producirán efectos de sustitución, por lo que el Comité pone en duda que el balance para el empleo sea tan positivo como da por hecho la Comisión. Por otra parte, determinados sectores de la tecnología ecológica pueden experimentar un fuerte crecimiento a corto plazo (por ejemplo el de la construcción), mientras que es probable que los empleos a largo plazo se desarrollen más bien en actividades que requieren un nivel de cualificación elevado. Estos trabajadores también necesitarán una cobertura social adecuada y las transiciones laborales deberán concebirse de manera sostenible.

4.7.3 La sostenibilidad del potencial de empleo de la economía ecológica depende también en gran medida de las estructuras de cualificación. Según un estudio sobre las estructuras de cualificación ⁽¹⁸⁾ realizado en nueve Estados miembros, el crecimiento del empleo en este sector se centra sobre todo en las actividades que requieren un nivel de cualificación elevado. Al mismo tiempo, la oferta de formación en este ámbito sigue estando muy fragmentada. Para optimizar las estructuras de formación relativas a los empleos ecológicos se deberá llevar a cabo una concertación entre los interlocutores sociales y los servicios de formación. En cualquier caso, la formación en el ámbito de la economía ecológica depende también fuertemente de las directrices de la política medioambiental, en la medida en que orientan la demanda de cualificaciones. La investigación y el desarrollo que combinan materia gris y capital riesgo faltan en Europa, que sigue sin ser capaz de crear su propio Silicon Valley. Ahora bien, los empleos industriales dependen de la fabricación de aplicaciones. En líneas generales, la Comunicación de la Comisión pasa por alto la función motriz que puede asumir la I+D. Uno de los sectores que ofrecen posibilidades tanto a las empresas de producción como a los servicios privados y de interés general es del envejecimiento activo en su sentido más amplio, con la utilización de las TIC para mantenerse activos, conectados, móviles, integrados, saludables y asistidos (las persona mayores constituirán en breve el 30 % de nuestras sociedades) ⁽¹⁹⁾. Debe tomarse en consideración el ejemplo de Asia (China, Japón). La aplicación rápida del reconocimiento y la protección de los derechos del usuario permitiría ganar tiempo y aumentar la tasa de empleo.

4.7.4 El CESE ya ha señalado en sus dictámenes ⁽²⁰⁾ que, si se alcanza el objetivo del 20 % para las energías renovables antes de 2020, en este sector podrá contarse con un efecto neto de 410 000 puestos de trabajo adicionales y un crecimiento del 0,24 % de los resultados económicos, respecto de la situación en 2005.

⁽¹⁴⁾ DO C 143 de 22.5.2012, p. 94.

⁽¹⁵⁾ SWD(2012) 92 final.

⁽¹⁶⁾ Véase por ejemplo la definición del PNUMA, según la cual un empleo verde es el que contribuye a conservar o restablecer la calidad ambiental.

⁽¹⁷⁾ SWD(2012) 92 final.

⁽¹⁸⁾ CEDEFOP, Nota informativa, febrero de 2012: ¿Una estrategia para adquirir competencias verdes?

⁽¹⁹⁾ CESE, audiencia del 11.9.2012 sobre el tema «El envejecimiento activo y las tecnologías de la información».

⁽²⁰⁾ DO C 376 de 22.12.2011, p. 1.

4.7.5 Otro sector que la Comisión considera como impulsor del crecimiento es el de las tecnologías de la información y la comunicación. Se trata de un sector muy heterogéneo que abarca desde la programación técnica a la provisión de asesoría y servicios a los clientes. Su orientación técnica y su rápido ritmo de innovación hacen de él un sector con fuerte intensidad de conocimiento, lo que somete a sus trabajadores a grandes exigencias. Por esta razón, pero también por la rapidez con la que los conocimientos quedan obsoletos, la política educativa, la formación en la empresa y la disposición a aprender de cada persona tienen también una gran importancia en este sector. Es un tipo de actividad que por lo general exige a los empleados una gran flexibilidad respecto al lugar y el horario de trabajo. Por lo tanto, para que las empresas puedan contar con el compromiso de los trabajadores a largo plazo es preciso aplicar estrategias de política de personal orientadas a las distintas fases de la vida. Además, los trabajadores de este sector presentan un riesgo elevado de padecer estrés y patologías psíquicas.

4.7.6 En el sector sanitario y el de la asistencia, especialmente en el relacionado con la «economía plateada», el envejecimiento de la población hace que la demanda resulte relativamente previsible. La «economía plateada» implica la creación de nuevos puestos de trabajo a medida que las estructuras de producción van adaptándose a las necesidades de una población que envejece. Los principales sectores de la «economía plateada» son la salud y la asistencia a largo plazo, que registran una alta intensidad de mano de obra y para los que existe una demanda muy alta entre las personas mayores. Sin embargo, en la actualidad disminuye la oferta de trabajadores jóvenes y cualificados. Aunque el sector sanitario y el de la asistencia sean elementos centrales de la creación de valor de una economía, muchos contratos de trabajo, sobre todo en el ámbito de los servicios a las personas, no resultan suficientemente atractivos porque se trata de empleos de duración determinada y con escasa remuneración. A esto se añade el problema del importante esfuerzo físico que exige este tipo de actividad, y que obliga a muchos trabajadores a jubilarse anticipadamente. Sin embargo, solo se pueden garantizar productos y servicios de calidad a largo plazo si se garantizan unas condiciones de trabajo de calidad similar. La adopción de medidas en el sector sanitario y la mejora de los sistemas de cuidados y asistencia a largo plazo, en particular en el ámbito doméstico, podrían crear numerosos empleos y en este campo podrían también surgir muchas posibilidades si se fomentaran inversiones para apoyar el desarrollo de empresas sociales integradoras en este sector.

Bruselas, 15 de noviembre de 2012.

El Presidente
del Comité Económico y Social Europeo
Staffan NILSSON
