

OBJETIVO TEMÁTICO 8

PROMOVER LA SOSTENIBILIDAD Y LA CALIDAD EN EL EMPLEO Y FAVORECER LA MOVILIDAD LABORAL

22 de Abril de 2014



*DIRECCIÓN GENERAL DE FONDOS COMUNITARIOS
SUBDIRECCIÓN GENERAL DE PROGRAMACIÓN TERRITORIAL Y EVALUACIÓN DE PROGRAMAS COMUNITARIOS*

ÍNDICE

4.8 Objetivo Temático 8: Promover la sostenibilidad y la calidad en el empleo y favorecer la movilidad laboral.....	3
4.8.1. Análisis cuantitativo.....	5
4.8.2. Análisis específico de desarrollo rural	17
4.8.3. Distancia a los objetivos de la estrategia UE2020	22
4.8.4. Análisis DAFO	23
4.8.5. Propuestas de intervención.....	25
4.8.6. Prioridades de inversión y objetivos específicos	31
4.8.7. Referencias y fuentes	39

4.8 Objetivo Temático 8: Promover la sostenibilidad y la calidad en el empleo y favorecer la movilidad laboral

La situación económica de España se ha deteriorado considerablemente en los últimos años, y uno de los efectos más devastadores de la crisis se ha producido en el **mercado laboral**. La situación de España durante el periodo 2007-2013 está marcada por varios factores que han ocasionado un fuerte impacto tanto en la economía como en el mercado de trabajo español.

Por un lado, el cambio sectorial producido por el auge de determinados sectores que vivieron años de crecimiento, como la construcción o la industria, y que han sufrido un fuerte declive con importantes consecuencias a nivel económico y de empleo y por otro lado, las deficiencias funcionales del mercado de trabajo en España, como su elevada segmentación y su escasa flexibilidad, han contribuido a aumentar los efectos negativos de la contracción de la actividad económica. El contexto de crisis internacional, con sus importantes efectos a nivel mundial, ha influido en los principales problemas que España sufre desde hace seis años.

Atención especial debe prestarse al **desempleo juvenil**, un problema estructural en España, que se ha agravado con la crisis, con graves consecuencias para la situación presente y futura de los jóvenes españoles, limitando además el crecimiento potencial de la economía española en el largo plazo.

El 10 de febrero de 2012, España adoptó una **reforma integral del mercado laboral**, que implica cambios sustanciales en la protección del empleo y en la negociación colectiva. Entre los aspectos destacados de la reforma pueden mencionarse los siguientes:

- Los cambios en la protección del empleo pretenden **fomentar la creación de empleo y reducir la dualidad del mercado laboral** disminuyendo la diferencia en el nivel de protección entre los contratos permanentes y los contratos temporales.
- Nuevo **contrato laboral para las PYME y subvenciones específicas** para fomentar la creación de empleo en las pequeñas empresas. La mayoría de los incentivos están condicionados al mantenimiento del trabajador durante al menos tres años.
- Los **cambios en la negociación colectiva** aumentan la flexibilidad a nivel de empresa y otorgan prioridad a los convenios de empresa.
- Las **políticas activas del mercado laboral** persiguen mejorar la adecuación de la mano de obra a la demanda y proporcionar incentivos económicos para la contratación de trabajadores.

Estos elementos de la reforma están orientados a cambiar la dinámica del mercado de trabajo español, permitiendo a las empresas adaptarse rápidamente a la modificación de las condiciones del mercado. Según señalan los servicios de la Comisión Europea en la evaluación realizada¹, esta reforma es más ambiciosa que las anteriores. Al reducir la indemnización por despido, simplificar los procedimientos para los despidos colectivos e individuales y clarificar la noción de despido objetivo, la reforma pretende contribuir a paliar el problema del empleo en nuestro país.

La evaluación de la reforma laboral realizada por el Ministerio de Empleo y Seguridad Social² alcanza las siguientes conclusiones principales:

- La reforma ha conseguido frenar la destrucción de empleo en un contexto de crisis económica.
- Ha fomentado la contratación indefinida, con especial atención a las PYMES y al colectivo joven.
- Ha establecido un marco para la gestión eficaz de relaciones laborales que empezará a dar sus frutos cuando se den las oportunas condiciones de crecimiento.

¹ Documento de trabajo de los servicios de la Comisión Europea. Evaluación del programa nacional de reforma y del programa de estabilidad de ESPAÑA para 2012. SWD (2012). 310 final.

http://ec.europa.eu/europe2020/pdf/nd/swd2012_spain_es.pdf

² Informe de Evaluación de la Reforma Laboral 2012, MEYSS, agosto de 2013.

- Ha introducido la flexibilidad interna y externa como alternativa a la destrucción de empleo y ha equilibrado la contratación indefinida y temporal para reducir la dualidad laboral.
- Ha fomentado la empleabilidad de los trabajadores a través de la formación.

Con todo ello, la reforma ha contribuido a una moderación salarial de la que ya se ven efectos positivos, porque ha salvado empleo. Con la recuperación, el nuevo marco de la Negociación Colectiva contribuirá a mantener la moderación. La OCDE valora en particular que la reforma:

- A pesar del difícil entorno económico, ha impulsado la contratación indefinida, en un aumento del 30% de media y con 25.000 contrataciones adicionales al mes desde su aprobación.
- Ha favorecido que se reduzcan los periodos de permanencia en el desempleo porque ha facilitado que se salga del desempleo más rápido hacia un contrato indefinido. Con la reforma es más probable salir del desempleo hacia la ocupación y, en concreto, hacia el empleo indefinido.
- A largo plazo la reforma podría favorecer un aumento de la productividad del 0,25% anual en el sector privado de la economía. Esto repercutiría en un aumento del 0,15% anual del PIB, lo que a su vez facilitaría la creación de empleo.
- Medidas de ajuste derivadas de los informes de evaluación. Fruto de del proceso de seguimiento continuo y evaluación que realiza el MEYSS tanto de la evolución del mercado de trabajo como de las medidas implementadas, se identificaron una serie de ámbitos en los que se hacían necesarios una serie de ajustes, complementarios y coherentes con la reforma laboral, para favorecer su adecuado desarrollo.

Por otro lado, la reforma de 2012 ha sido objeto de ajustes menores en aspectos concretos para contribuir a aumentar su eficacia. Un **primer ajuste** estuvo dedicado a dotar a los procedimientos colectivos de despido de mayor agilidad y seguridad jurídica³. Entre las medidas adoptadas, se precisó qué información tiene que proporcionar una empresa en los procedimientos de despido colectivo y se determinó que las sentencias de despido colectivo serán directamente ejecutables, sin necesidad de acudir a procedimientos individuales.

El **segundo conjunto** de medidas⁴ estuvo orientado a facilitar la contratación a tiempo parcial, como vía de inserción en el mercado de trabajo (por ejemplo, abriendo la posibilidad de realizar horas complementarias voluntarias por parte de contratados a tiempo parcial indefinidos, sin necesidad de preaviso, pero con unos máximos), flexibilizar las posibilidades de gestión del tiempo de trabajo y favorecer la contratación estable, para reducir la dualidad.

Por último, se han llevado a cabo **acciones** para facilitar la vertiente administrativa del proceso de contratación, que se pusieron en marcha el 1 de enero de 2014 sin necesidad de cambios normativos. En particular, se ha reducido el número de formularios de contratación de 42 a 4 (indefinido, temporal, de formación y aprendizaje y en prácticas) y se ha puesto a disposición de los empleadores un 'asistente virtual' para ayudar en la elección del contrato idóneo y facilitar la cumplimentación de estos formularios.

No obstante, deben seguir poniéndose en marcha nuevas iniciativas para lograr la reincorporación de los desempleados al mercado laboral y la creación de empleo. Estas medidas se centran en la **mejora del funcionamiento de los Servicios Públicos de Empleo y la intermediación laboral**, lograr una mayor eficacia de las **políticas activas** de empleo, haciendo especial hincapié en los sistemas de aprendizaje y formación, así como en el refuerzo de la **vinculación de las políticas activas y pasivas**.

El objetivo prioritario es, en un contexto previsto de recuperación del crecimiento y de comienzo de la creación de empleo, reincorporar a las personas actualmente desempleadas a la ocupación, con especial atención a los jóvenes.

³ Mediante el Real Decreto-ley 11/2013, de 2 de agosto, para la protección de los trabajadores a tiempo parcial y otras medidas urgentes en el orden económico y social

⁴ Introducidas mediante el Real Decreto-ley 16/2013, de 20 de diciembre, de medidas para favorecer la contratación estable y mejorar la empleabilidad de los trabajadores.

Asimismo, debe mencionarse la **Estrategia de Emprendimiento y Empleo Joven 2013-2016**, presentada por el Gobierno en 2013, la cual se enmarca en el objetivo de impulsar medidas dirigidas a **reducir el desempleo juvenil**, mediante la inserción laboral por cuenta ajena y a través del **autoempleo y el emprendimiento**.

La Estrategia es coherente con las recomendaciones establecidas desde el ámbito comunitario en materia de economía, empleo y empleo juvenil y, en particular, con lo siguiente:

- Marco de cooperación europea en el ámbito de la juventud 2010-2018.
- Estrategia Europa 2020.
- Iniciativa Emblemática Juventud en Acción e Iniciativa de Oportunidades para la Juventud.
- Garantía Juvenil.

En esta línea, la Estrategia de Emprendimiento y Empleo Joven 2013-2016 propone **100 medidas** diseñadas para hacer frente a los desequilibrios identificados, priorizando, en primer lugar, la necesaria **inserción de los jóvenes en el mercado laboral**, el **fomento del espíritu emprendedor**, así como la **mejora de la empleabilidad**. Además, la Estrategia introduce otras iniciativas para abordar la situación descrita y el resto de los desequilibrios identificados en el medio y largo plazo como la alta temporalidad, el subempleo y/o la parcialidad no deseada.

4.8.1. Análisis cuantitativo

Atlas Europeo (EUROSTAT)

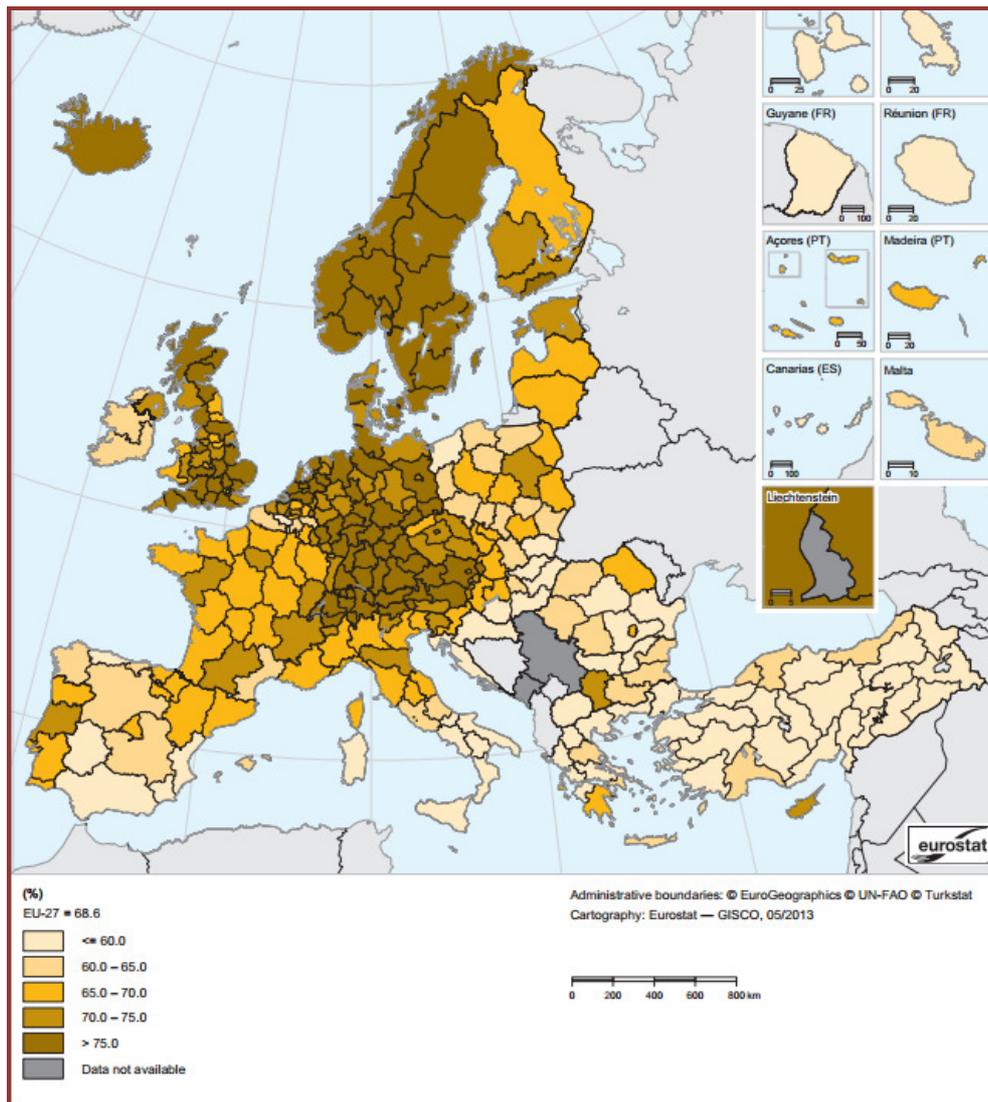
Según datos de Eurostat, la tasa de actividad de la UE27 para las personas entre 24 y 64 años aumentó en media del 66,5% en el año 2000 al 70,4% en 2008. Sin embargo, en los dos años siguientes, esta tasa de actividad cayó hasta el 68,5%.

Las mayores tasas de actividad en la UE27 se presentan en países de Europa del norte y central: Alemania, Países Bajos, Austria, Suecia y el Reino Unido. Por el contrario los menores niveles de actividad se encuentran en áreas del sur de España (Andalucía, Canarias, Ceuta, Melilla y Extremadura), sur de Italia, Hungría y las regiones ultramarinas francesas.

Respecto al desempleo, España es el país de la Unión Europea con mayor tasa de paro, alcanzándose en 2012 un 25,0%, seguido de Grecia (24,3%), Portugal (15,9%), Letonia (14,9%) e Irlanda (14,7%).

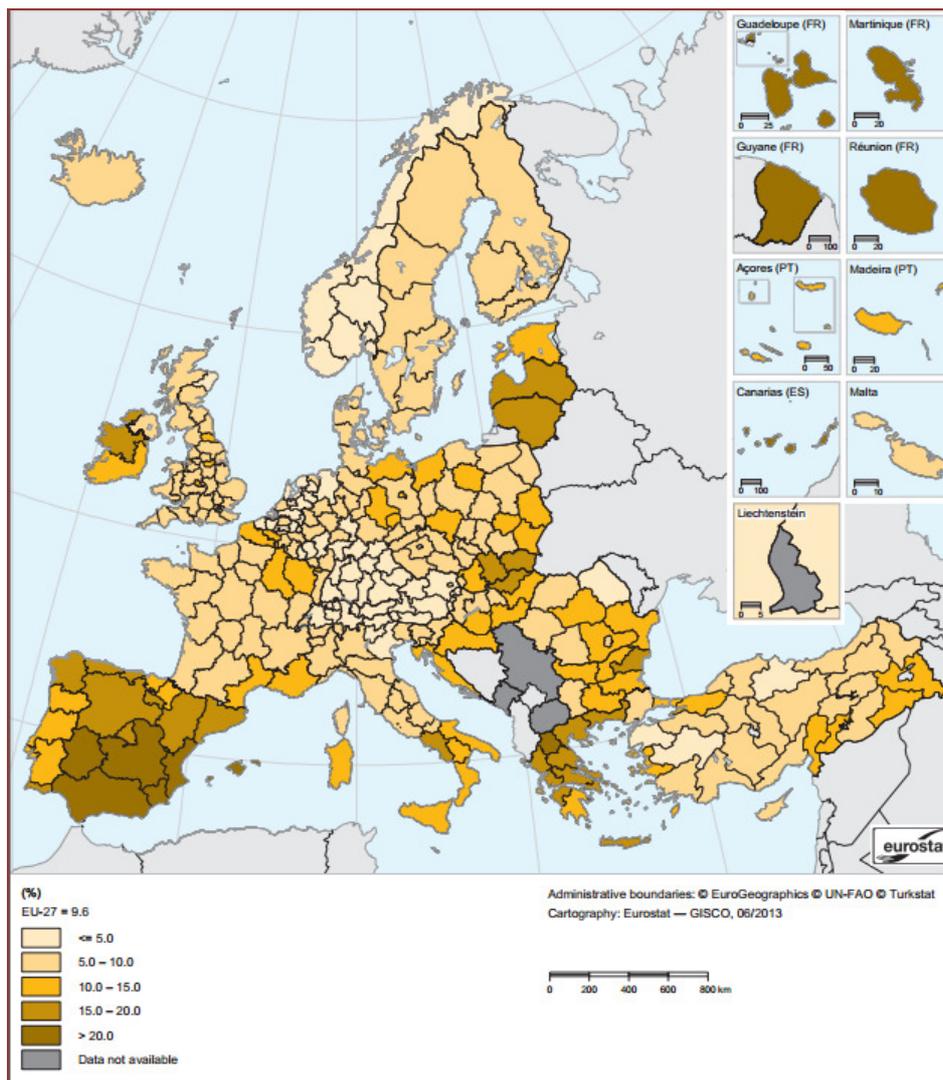
Los gráficos 1, 2 y 3 a continuación muestran las tasas de empleo desagregadas por grupos de edades y por sexos en las regiones NUTS2 de la UE27.

Gráfico 1. Tasa de empleo, personas entre 20 y 64 años, NUTS2. 2011



Fuente: EUROSTAT

Gráfico 2. Tasa de paro, personas entre 15 y 74 años, NUTS3. 2011



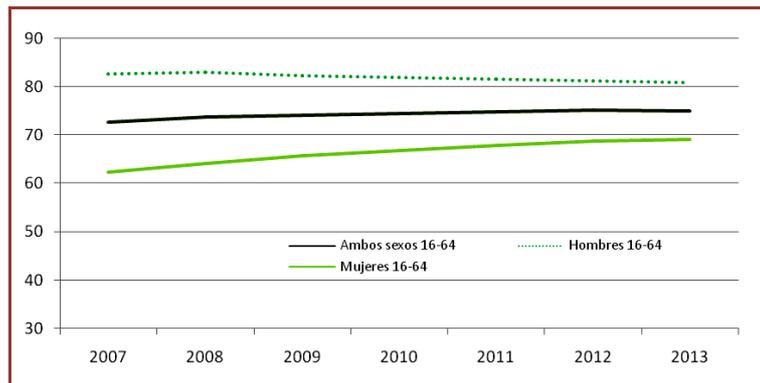
Eurostat regional yearbook 2012

Análisis del mercado laboral en España

La **tasa de empleo** de la población de 16 a 64 años en España ha descendido desde 2007, y ha pasado del 66,6% al 55,2% en 2013 (50,6% para las mujeres). Esta caída no se debe a una menor tasa de actividad, que ha mantenido una tendencia ligeramente creciente hasta situarse por encima del 75% en 2013, debido fundamentalmente a la incorporación a la población activa de las mujeres de más edad.

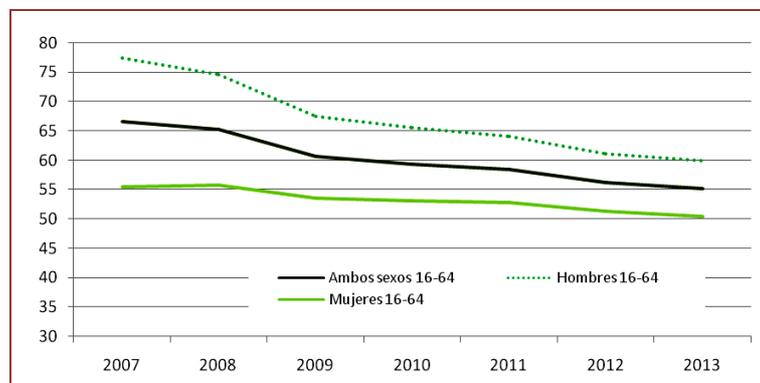
Por el contrario, se deriva de un fuerte caída del empleo. En el curso de los últimos seis años, se han perdido más de 3,6 millones de puestos de trabajo (de ellos, el 75% ocupados por hombres y 1,25 por jóvenes menores de 25 años), y el desempleo ha aumentado en 4,1 millones de personas (488 de ellas entre jóvenes hasta 25 años).

Gráfico 3. Evolución de la tasa de actividad



Fuente: INE-EPA

Gráfico 4. Evolución de la tasa de ocupación

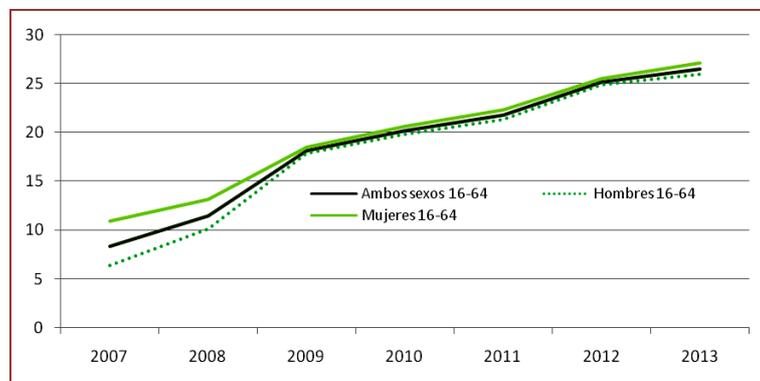


Fuente: INE-EPA

Derivado de lo anterior, la **tasa de desempleo** ha aumentado del 8,3% en 2007 al 26,5% en 2013 (con una acusada convergencia de las tasas para hombres y mujeres).

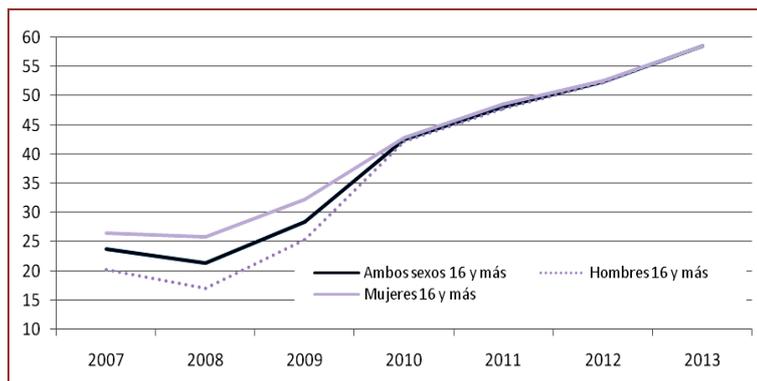
Además, con la prolongación de la recesión económica, un porcentaje creciente del **desempleo es de larga duración** (hasta el 58,5% en 2013). Entre los parados de larga duración (con una representación femenina equivalente a la del paro general del 47,7%, cuando antes de la crisis el paro de larga duración era tradicionalmente femenino en más del 60%), el 65% lleva en paro más de dos años (suman 2,3 millones de personas al final de 2013), y la inmensa mayoría (más del 90%) tienen experiencia laboral previa.

Gráfico 5. Evolución de la tasa de paro



Fuente: INE-EPA

Gráfico 6. Evolución de la proporción del PLD sobre el paro total

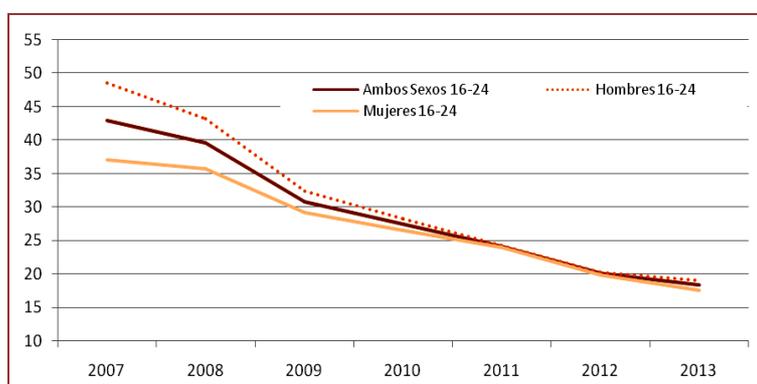


Fuente: INE-EPA

Como efecto de la crisis, en el curso de los últimos seis años, se han perdido más de 3,6 millones de puestos de trabajo (1,25 de ellos entre los jóvenes menores de 25 años), y el desempleo ha aumentado en 4,1 millones de personas (488 de ellas entre jóvenes hasta 25 años).

El problema del desempleo ha golpeado más duramente a determinados colectivos, como los **jóvenes**: la tasa de desempleo juvenil (menores de 25 años) ha crecido en 37,5 puntos desde 2007 hasta el 55,7% en 2013. Con ello, la ratio del desempleo entre el total de la población menor de 25 años se ha situado en el 23%. Además, un porcentaje crecientemente elevado de ellos son parados de larga duración (el 43,6%), cuando tradicionalmente la incidencia del paro de larga duración entre los jóvenes españoles era muy baja (del 13,3% en 2007).⁵

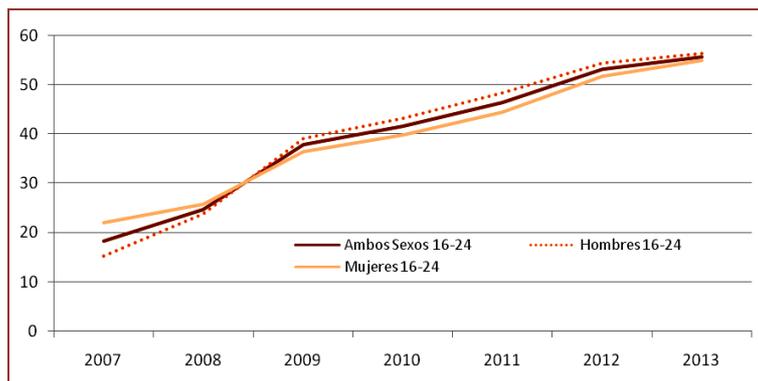
Gráfico 7. Evolución de la tasa de ocupación (16-24 años)



Fuente: INE-EPA

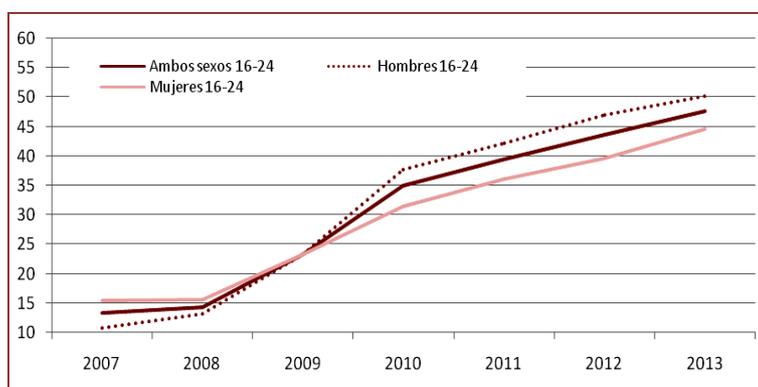
⁵ Para un análisis completo de la situación laboral de los jóvenes y de sus causas veáse la Estrategia de Emprendimiento y Empleo Joven. <http://www.empleo.gob.es/es/estrategia-empleo-joven/index.htm>

Gráfico 8. Evolución de la tasa de paro (16-24 años)



Fuente: INE-EPA

Gráfico 9. Evolución de la proporción del PLD sobre el paro total (16-24 años)



Fuente: INE-EPA

Como efecto de la crisis, en España hay una alta incidencia de **jóvenes no ocupados y que no cursan educación o formación** (los llamados estadísticamente “ninis”), que en 2012 alcanzaban los 858.200. Estos jóvenes son, de acuerdo con los datos de 2012, fundamentalmente personas en búsqueda activa de empleo (71%), con un alto porcentaje de ellas (62%) registradas en los Servicios Públicos de Empleo y una mayoría del 58% que tiene experiencia laboral previa.⁶

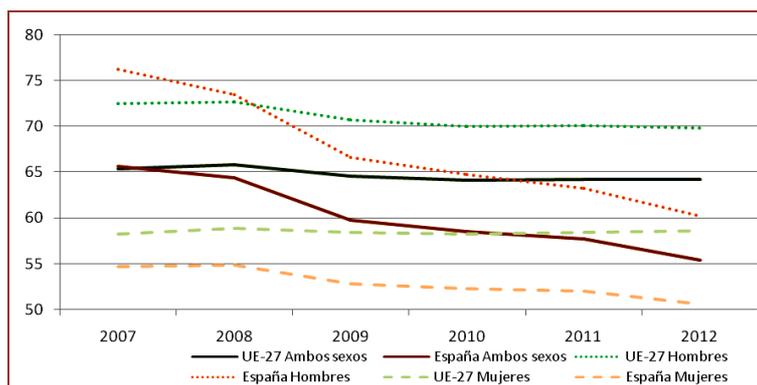
En todo caso, debe ponerse de manifiesto que la incidencia de la crisis en el mercado de trabajo español ha sido significativamente más dañina que en otros países europeos. Como consecuencia, se ha producido una divergencia notable en las tasas de ocupación y de paro respecto a la media de la UE, que se había alcanzado en 2007.

En estos momentos España concentra el 23,1% de los trabajadores desempleados en la UE, mientras que aporta tan sólo el 8,1% de los ocupados y el 9,7% de la población activa.

Conviene destacar igualmente que el 21,6% de la población española está en riesgo de pobreza (datos 2013 INE, Condiciones de Vida), que asciende al 40,3% en la población desempleada. Asimismo, la tasa de paro de la población extranjera en el último trimestre de 2013 alcanzaba el 36,6%, más de doce puntos superior a la tasa de paro de la población de nacionalidad española (en el año 2006, la tasa de paro de la población extranjera era del 12,05%).

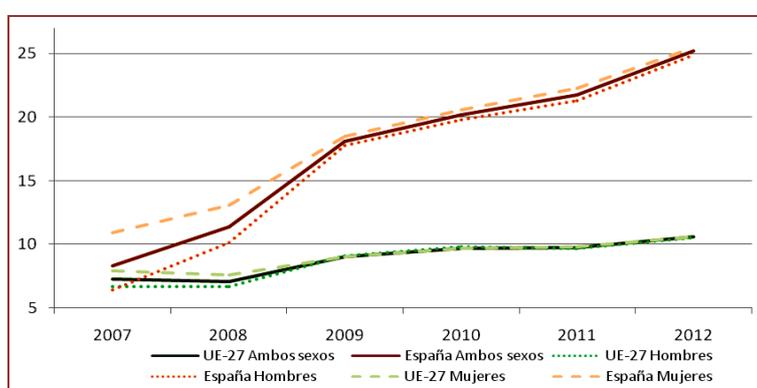
⁶ Para un análisis más extenso véase el Anexo de análisis de Contexto del Plan Nacional de Implantación de la Garantía Juvenil. <http://www.empleo.gob.es/es/estrategia-empleo-joven/index.htm>

Gráfico 10. Evolución de la tasa de ocupación (16-24 años) España-UE27



Fuente: Eurostat

Gráfico 11. Evolución de la tasa de paro España-UE27



Fuente: Eurostat

La destrucción de empleo ha sido tan intensa y prolongada que ha afectado a casi todos los ámbitos del mercado de trabajo y a los diferentes colectivos que lo componen, aunque con rasgos diferenciales, como se expone a continuación.

Conviene destacar que de los 3,6 millones de empleos perdidos en estos años, casi la mitad, 1,7, se perdieron sólo en el sector de la construcción, frente al 0,9 de la industria y los 775.000 del sector servicios. Como resultado, la construcción ha reducido a menos de la mitad su peso en el empleo, del 13,3% en 2007 al 6,1% en 2013. Este espacio ha sido ocupado por actividades del sector servicios, entre las que puede destacarse el aumento del peso en el empleo de las actividades vinculadas a los servicios públicos, como sanidad, educación o administración del sistema de protección social, que aumentan su peso en el empleo total en más de un punto porcentual desde 2008. Este aumento se debe fundamentalmente a la resistencia en el nivel de empleo de estas actividades, y no a su expansión.

De hecho, otro de los factores destacados de la evolución del mercado de trabajo en estos años es el significativo cambio de tendencia del empleo público, tal como es medido por la EPA. De crecer en 347.000 personas desde el principio de 2008 hasta su máximo en el tercer trimestre de 2011, ha caído en 425.000 personas desde entonces, hasta niveles inferiores a 2004, cuando la población total de España era inferior en más de 3,9 millones de personas a la actual.

La magnitud del hundimiento del sector de la construcción pone de manifiesto la importancia que el cambio sectorial tiene en la economía y las dificultades de predecir la evolución futura de las actividades y ocupaciones en las que éste se concentrará.

Ante la dificultad de contabilizar el empleo ligado a la **economía verde**, puede analizarse la evolución del empleo en ramas de actividad más relacionadas con el medio medioambiente, como son las de suministro de agua, actividades de saneamiento, gestión de residuos y descontaminación. Puede

observarse que frente a una caída general del empleo de más del 17% desde 2008, en estas actividades se dan aumentos de hasta el 16% en ese periodo. No obstante, todas ellas siguen suponiendo una proporción muy reducida del empleo total.

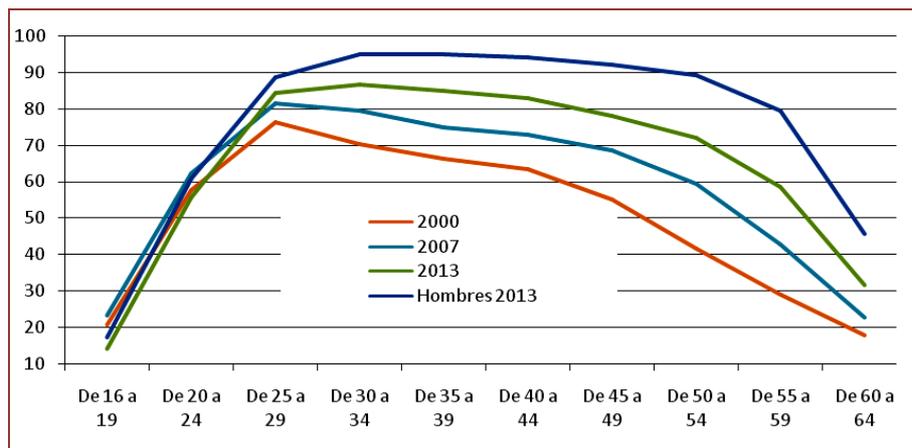
	2008	2010	2012	2013	Variación Absoluta	Relativa (%)
TOTAL EMPLEO	20.257,60	18.456,50	17.282,00	16.750,00	-3.507,60	-17,31
36 Captación, depuración y distribución de agua	40,9	43,7	43,1	42,3	1,40	3,42
37 Recogida y tratamiento de aguas residuales	6,1	7,4	6,1	7,1	1,00	16,39
38 Recogida, tratamiento y eliminación de residuos; valorización	67,9	62	77,5	68,7	0,80	1,18
39 Actividades de descontaminación y otros servicios de gestión de residuos	6,5	4,3	9,7	7,1	0,60	9,23

Por otro lado, no puede dejar de mencionarse que el “Análisis de impacto socioeconómico del mercado de la eficiencia energética en el horizonte 2020”, que forma parte del Plan de Ahorro y Eficiencia Energética 2011-2020) señala el potencial generador de empleo de las actividades de eficiencia energética. Entre las medidas que menciona son la mejora de la tecnología de equipos y procesos, implantación de sistemas de gestión energética en la industria, rehabilitación energética de la envolvente térmica de los edificios existentes, renovación de instalaciones de alumbrado público, o la promoción y formación de técnicas de uso eficiente de la energía en los sectores agrario y pesquero.

Desde otra perspectiva, el **empleo de las cooperativas** se ha reducido desde su máximo de 98.500 personas en 2006 a tan sólo 25.000 al final de 2013, una caída del 75%. Sin embargo, el **autoempleo** ha mostrado una notable fortaleza, en particular el de empleados independientes sin asalariados, que se ha mantenido en el entorno de los dos millones de ocupados, con una leve caída del 7% entre 2007 y 2013 en media anual. Destaca a este respecto el buen comportamiento del autoempleo entre las mujeres de más edad. Medido por la afiliación a la Seguridad Social, el autoempleo entre las mujeres mayores de 55 años ha crecido un 23% entre 2007 y 2013.

Por otra parte, hay que resaltar que uno de los fenómenos más significativos de la crisis es que ha producido una **notable convergencia en las tasas de actividad, ocupación y desempleo de mujeres y hombres**. Las mujeres de más edad han continuado la tendencia anterior a alcanzar mayores tasas de actividad, en parte como respuesta a la crisis y en parte por el avance en la edad de cohortes con mayores niveles formativos y de inserción en el mercado laboral. De hecho, en 2013 había más mujeres mayores de 55 años y más mujeres con estudios superiores ocupadas que en 2007.

Gráfico 12. Evolución de la tasa de paro España-UE27



Fuente: INE-EPA

En el desempleo también se ha dado convergencia, fundamentalmente por la mayor incidencia de éste entre los hombres durante la crisis. Las diferencias en la tasa de desempleo han pasado de 10,4 puntos en 2000 y 4,2 en 2007 a tan sólo 1,5 en 2013 (datos del final de cada año). Con esta situación, en 2013 (datos del III Trimestre), la tasa de actividad de las mujeres españolas se situaba dos puntos por encima de la media comunitaria (68,1% frente a 66,1%). La tasa de ocupación, sin embargo, se mantiene a casi nueve puntos de distancia (49,9% frente a 59,0%) debido al alto desempleo en España (del 26,7%).

Entre los **mayores de 55 años**, por tanto, se ha producido un cambio estructural en los últimos años: han aumentado sus tasas de actividad y empleo, aunque también ha aumentado significativamente el número de desempleados. Continuando con una tendencia ya iniciada anteriormente a 2007, la población activa aumentó en el periodo 2007-2013 en 592.800 personas, fundamentalmente por la incorporación de las mujeres mayores (aumentan en 442.000), que aumentaron sus tasas de actividad del 32,5% al 45,1% en esos años. Este tramo de edad es el único en el que ha crecido la ocupación en el periodo (en 151.300 personas), frente a los acusados descensos de los restantes tramos de edad. No obstante, por el fuerte incremento en su participación, también ha aumentado la tasa de paro (en 13,6 puntos, desde el 5,6% al 19,2%), aunque todavía se mantiene por debajo de la tasa media de paro. La tasa de empleo de los mayores de 45 años por su parte se mantiene relativamente estable en los últimos años.

En cuanto a las **personas con discapacidad**, lo más destacable es que se mantiene su baja participación, con una tasa de actividad del 36,6% en 2012, 40 puntos inferior a la de la población sin discapacidad (77%). Esta tasa apenas ha variado a lo largo del periodo 2009-2012, para el que se disponen de datos. Además, su tasa de paro ha aumentado su diferencia respecto a la tasa de personas sin discapacidad, desde los 3,7 puntos en 2009 a los 8,1 puntos en 2012 (33,1% frente a 25,0%). Este colectivo suma 1.450.800 personas en 2012, un 4,8% de la población en edad de trabajar. Por otro lado, las personas con discapacidad tienen una retribución media un 10% inferior al resto de la población. Esta diferencia se reduce al 5,1% en términos netos debido al efecto diferencial de la imposición y las subvenciones y ayudas públicas, todo ello datos referidos a 2010⁷.

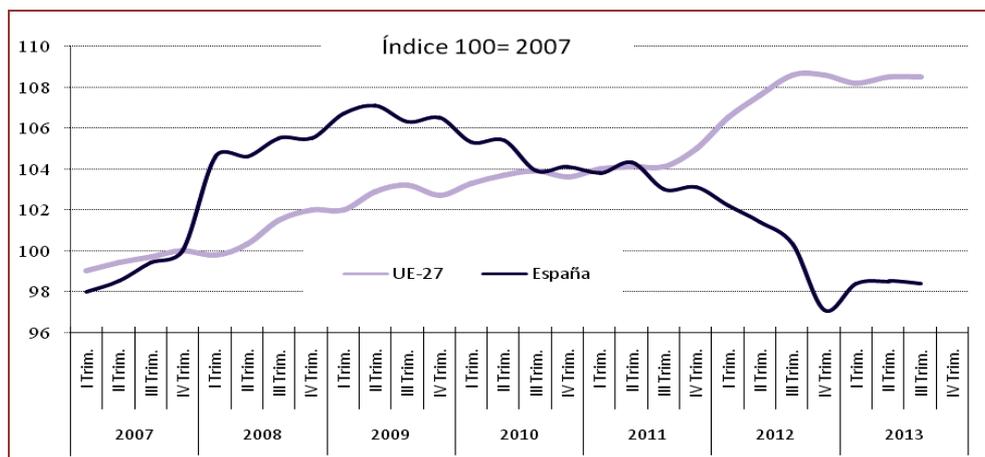
La crisis intensa en el mercado de trabajo ha tenido también como consecuencia una reducción de su **movilidad** geográfica. Según la Encuesta al efecto del INE, desde 2010, primer momento del que se tienen estos datos, hasta 2013, el porcentaje de los ocupados que ha cambiado de residencia ha bajado del 3,2% al 2,3%. También ha descendido la movilidad de los desempleados, desde el 5,7% en 2010 al 4%

⁷ Ver: INE (2013) "El Empleo de las Personas con Discapacidad. Explotación de la Encuesta de Población Activa y de la Base Estatal de Personas con Discapacidad. Año 2012" y INE (2013) "El Salario de las Personas con Discapacidad Explotación de la Encuesta de Estructura Salarial y de la Base Estatal de Personas con Discapacidad. Año 2010"

en 2013. Para los jóvenes es ligeramente mayor, del 5,4% en las personas menores de 35 años. En todo caso, la movilidad es baja: casi el 80% de los parados lleva residiendo en el mismo municipio cinco años o más, proporción que supera el 85% entre los nacionales⁸.

Para completar este análisis, debe señalarse que se muestran los primeros indicios de cambio en la dinámica del mercado de trabajo español. Estos indicios pueden relacionarse con los efectos de la reforma laboral, tal como recogió el informe de Evaluación de la Reforma Laboral, elaborado por el Ministerio de Empleo y Seguridad Social y presentado en el Congreso en agosto de 2013.

Gráfico 13. Evolución de los costes laborales unitarios. España-UE27



Fuente: Ministerio de Empleo y Seguridad Social

Así, la reforma laboral ha facilitado un proceso de moderación salarial que ha permitido tanto conservar empleos como mejorar la productividad y competitividad de las empresas. La evolución de los Costes Laborales Unitarios muestra un perfil descendente especialmente acusado desde el inicio de 2012. Los costes salariales se situaron por debajo de cero en el tercer trimestre de 2013 (-0,2%), continuando una senda de intensa moderación.

Esta moderación se aprecia también en los incrementos salariales pactados en convenios, que con los datos provisionales de 2013 se sitúan en el 0,59% de aumento medio.

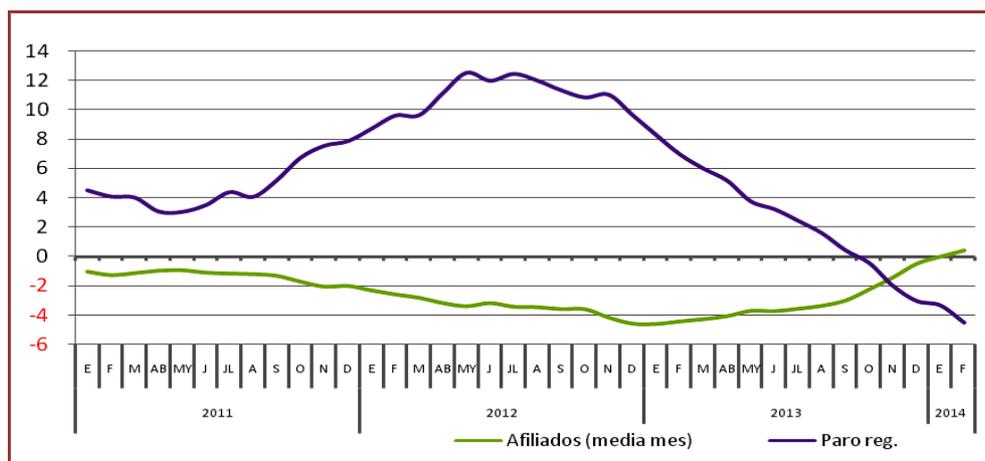
Además, las medidas de flexibilidad interna que facilita la reforma se han usado como fórmulas alternativas a la extinción de contratos en situaciones de dificultad empresarial. Hasta un 27% de las empresas de más de 250 trabajadores aplicaron durante 2012 medidas de flexibilidad interna, fundamentalmente salariales. Asimismo, más de 2.500 empresas han podido inaplicar los convenios a los que estaban sujetas, afectando a más de 201.000 trabajadores de forma que han podido adaptar a su situación particular las condiciones salariales o de jornada.

Igualmente, durante hasta 176.000 trabajadores (datos hasta noviembre) se han visto afectados por medidas colectivas alternativas al despido, que suponen más del 80% de los trabajadores afectados por medidas colectivas.

Los datos más recientes, correspondientes al IV Trimestre 2013 en la Encuesta de Población Activa y los datos del mes de enero de paro registrado y de afiliación a la Seguridad Social muestran signos inequívocos de estabilización en la dinámica del mercado de trabajo. El ritmo de destrucción de empleo se ha frenado y el incremento de desempleo se ha moderado desde la reforma. La variación anual de la afiliación a la Seguridad Social se sitúa con el dato de febrero de 2014 en el 0,38%, el primer dato positivo desde 2008. El Paro registrado profundiza en su descenso en términos anuales a una tasa del -4,5%. Este descenso se aprecia especialmente entre los jóvenes menores de 25 años (-10,7%).

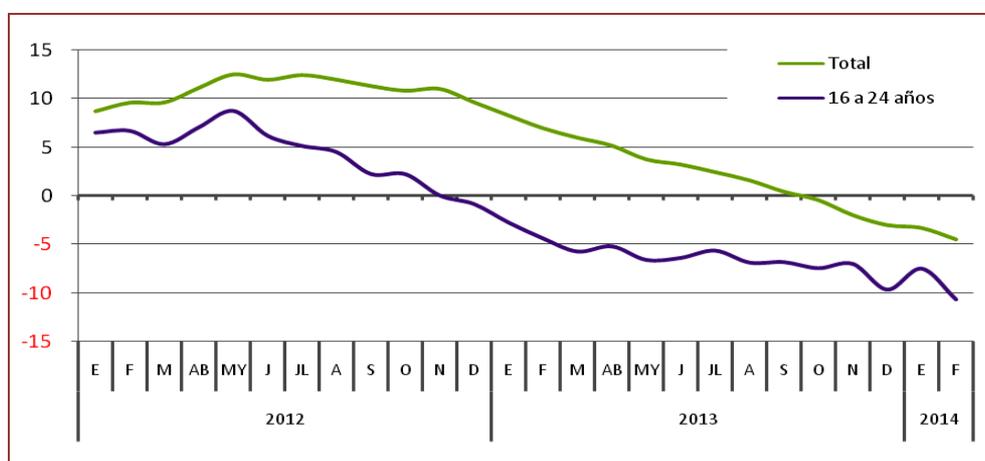
⁸ Ver INE (2013) "Estadística de movilidad laboral y geográfica."

Gráfico 14. Evolución de afiliados a la Seguridad Social y paro registrado. Variación anual en %



Fuente: Ministerio de Empleo y Seguridad Social

Gráfico 15. Evolución del paro registrado. Variación anual %



Fuente: Servicio Público de Empleo Estatal. Estadística de empleo

Análisis regional

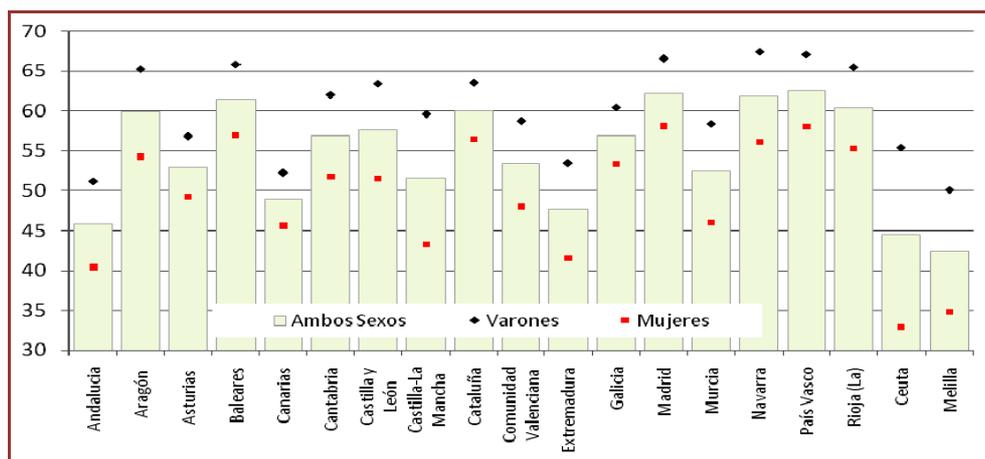
La incidencia de la crisis ha sido desigual a nivel territorial (tanto las tasas de empleo como las de paro han divergido), aunque todas las Comunidades Autónomas se han visto afectadas por sus efectos.

España tradicionalmente ha presentado importantes diferencias entre Comunidades Autónomas en lo que se refiere a los principales parámetros del mercado de trabajo. Las diferencias se refieren tanto a las tasas de actividad, como de empleo y paro. Estas diferencias se explican, entre otros factores, por las diferencias en la composición poblacional y en la estructura productiva entre regiones, además de por la escasa movilidad del factor trabajo.

En 2013, la tasa de empleo variaba entre el 62,5% de País Vasco (seguida de cerca por La Rioja y Madrid) y el 45,5% de Andalucía⁹. Esta diferencia de casi 17 puntos porcentuales era superior a la de 13,5 puntos que había en 2007 entre Navarra (72%) y Extremadura (58,5%).

⁹ En el análisis que sigue se hace referencia específica a Ceuta y Melilla debido a la diferencia de su tamaño con el del resto de las CCAA y su situación singular en cuanto a la actividad, el empleo y el paro. Las cifras globales por tanto, no las incluyen.

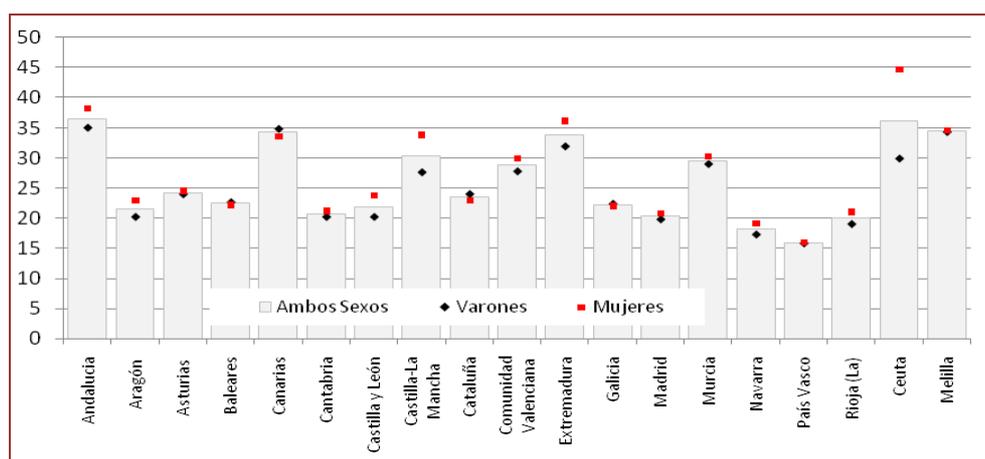
Gráfico 16. Tasa de empleo CCAA (16 a 64 años) 2013



Fuente: INE-EPA

Algo similar sucede con la tasa de paro, que variaba en 2007 entre el 4,8% de Navarra y el 13,1% de Extremadura y en 2013 entre el 15,9% del País Vasco y el 36,4% de Andalucía. Eso sí, en las CCAA se mantiene con muy escasas excepciones la convergencia en las tasas de paro en las mujeres y hombres.

Gráfico 17. Tasa de paro CCAA (16 a 64 años) 2013



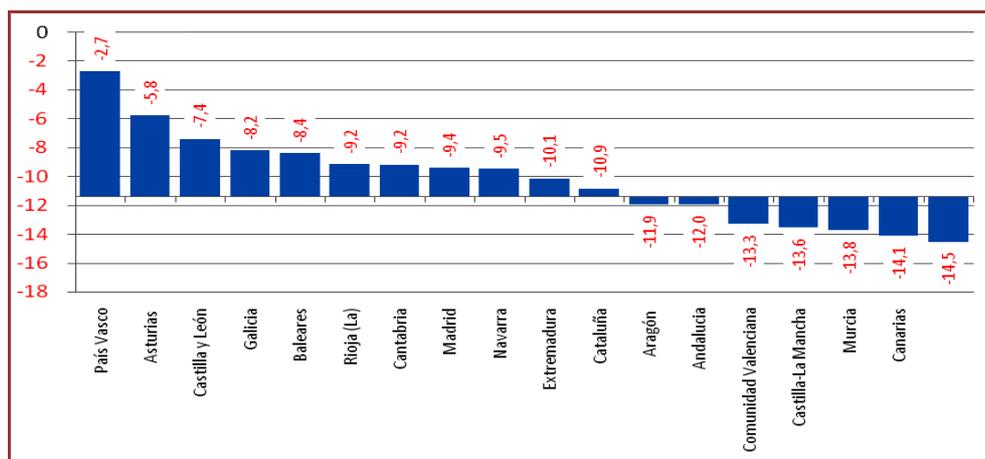
Fuente: INE-EPA

El impacto de la crisis en estos años ha sido muy diverso en las distintas CCAA. Así, las CCAA que durante el periodo 2007-2013 han perdido más empleo en términos relativos (Canarias y Murcia), han perdido más de 14 puntos de tasa de empleo, mientras que País Vasco sólo ha perdido 5,7 puntos. También en el País Vasco la tasa de paro aumentó en esos años "sólo" en 9,7 puntos porcentuales, mientras que en Canarias y Andalucía crecía en más de 23 puntos porcentuales.

Como consecuencia se ha producido una **divergencia en la situación del mercado de trabajo entre regiones**. Una medida de ello es la desviación típica de las diferencias de las tasas de empleo y paro de las CCAA. La desviación típica de la media nacional de tasa de empleo para las 17 CCAA era de 4,4 en 2007 y de 5,4 en 2013. En la tasa de paro la desviación típica de la media nacional pasó de 2,4 a 6,1.

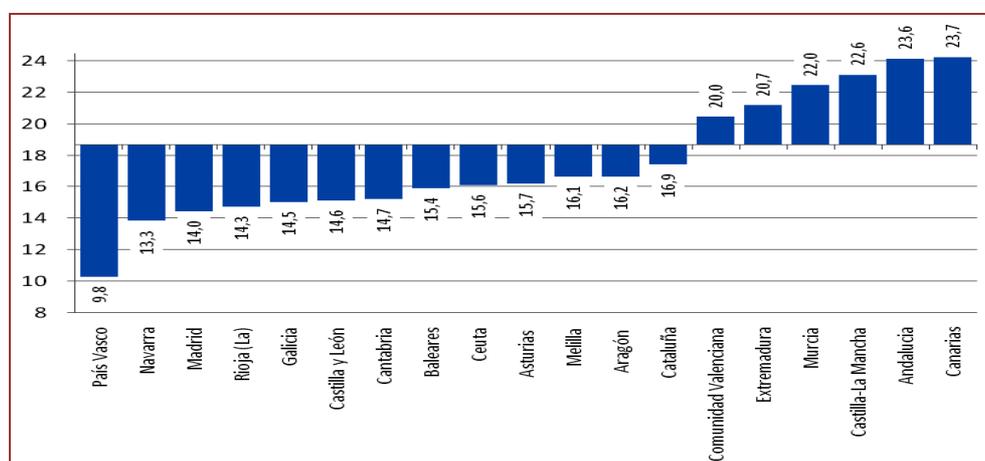
En cuanto a la posición relativa de las Comunidades Autónomas, destaca el País vasco, que de estar sólo ligeramente por encima de la media en tasa de empleo, se sitúa ahora con la tasa más elevada gracias al menor impacto que ha tenido la crisis en su mercado de trabajo. Han pasado a estar por encima de la media Cantabria, Castilla León y Galicia, mientras se situaba por debajo la Comunidad Valenciana. En todo caso, la crisis fundamentalmente ha agudizado la polarización de la situación de empleo y paro que ya presentaba España.

Gráfico 18. Variación de la tasa de empleo (16 a 64 años) 2013/2007 (medias anuales)



Fuente: INE-EPA

Gráfico 19. Variación de la tasa de paro (16 a 64 años) 2013/2007 (medias anuales)



Fuente: INE-EPA

4.8.2. Análisis específico de desarrollo rural

La metodología utilizada se basa en el grado de urbanización Siguiendo el documento "[The New Degree of Urbanisation](#)"¹⁰. En breves palabras para esta clasificación es más rural lo que no es claramente urbano.

Esta clasificación implica para España la distribución de la superficie española de la siguiente forma con datos extraídos de http://ec.europa.eu/eurostat/ramon/miscellaneous/index.cfm?TargetUrl=DSP_DEGURBA:

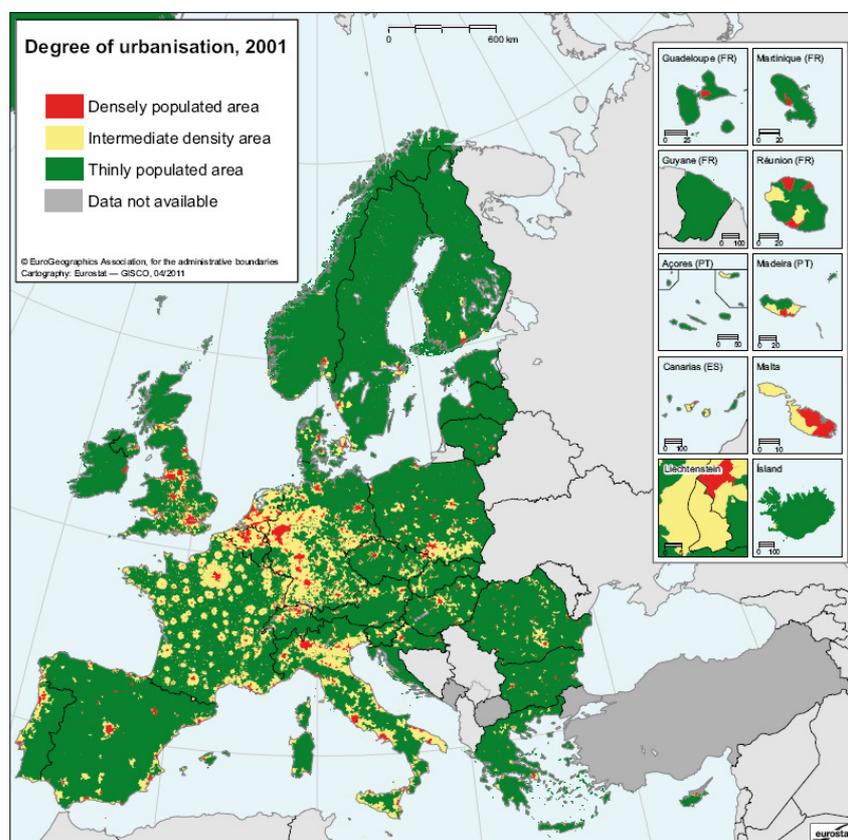
- Zonas densamente pobladas: 3,9%
- Zonas Intermedias: 5,9%
- Zonas escasamente pobladas: 90,2%

A nivel de toda Europa, esta clasificación resalta la falta de policentrismo existente en la mayoría de España (las excepciones serían Andalucía, País Vasco y las zonas litorales sobre todo las de Levante). Madrid aparece como una gran conurbación aislada que supera sus límites administrativos. En el litoral destaca el continuo generado por Barcelona hacia el Norte o el arco litoral entre Valencia y Alicante, que

¹⁰ http://ec.europa.eu/eurostat/ramon/miscellaneous/index.cfm?TargetUrl=DSP_DEGURBA

se extiende hacia su norte y Sur. En este sentido nuestro país solo sería comparable: por su litoralidad a la costa mediterránea de Francia o la costa Oeste de Italia (aunque en nuestro país es menos marcada), por su ausencia de policentrismo interior a países muy lejanos como Polonia, República Checa o Austria. Un grado mayor de ruralidad se encontraría en Irlanda o Escocia:

Gráfico 20. Clasificación por grado de urbanización de los LAU2 europeos



Fuente: EUROSTAT

Es necesario enmarcar los datos que se ofrecen a continuación con las referencias (muy próximas en el tiempo pero significativas) siguientes:

Tabla 1. Aumento o disminución de la Población 15-64 entre 2011 y 2012

Total	Hombres	Mujeres	Escasamente poblada	Intermedia	Densamente Poblada
- 220.700	- 136.700	- 84.000	165.300	391.900	- 777.900

Tabla 2. Aumento o disminución de la Población activa 15-74 entre 2011 y 2012

Total	Hombres	Mujeres	Escasamente poblada	Intermedia	Densamente Poblada
- 53.800	- 150.200	96.400	125.800	403.800	- 583.400

La población comprendida entre 15 y 64 años, utilizada para calcular la tasa de empleo, ha disminuido en general entre 2011 y 2012. Sin embargo ha aumentado un 2'1% en las zonas escasamente pobladas y un 5,2% en las zonas intermedias.

La población activa entre 15 y 74 años, utilizada para calcular la tasa de paro, ha disminuido como cifra global, pero ha aumentado en las mujeres (0'9%), zonas escasamente pobladas (2'2%) y zonas intermedias (7,3%).

Las tasas de empleo y los ocupados en los rangos de edad (15-64) y (20-64) en 2011 y con datos aportados por la Comisión, extraídos del apartado grado de urbanización de Eurostat se resume en el siguiente cuadro:

Tabla 3. Tasas de empleo y ocupados 2011, 2012

	Escasamente pobladas	Intermedias	Densamente pobladas		Escasamente pobladas	Intermedias	Densamente pobladas
Tasa de empleo (15-64 años) (2011)	55,7	55,1	59,9	Tasa de empleo (20-64 años) (2011)	59,7	58,9	63,8
Tasa de empleo (15-64 años) (2012)	52,2	55,1	57,3	Tasa de empleo (20-64 años) (2012)	56,0	58,9	61,2
Diferencia	3,5	0,1	2,6	Diferencia	3,7	0,0	2,6
Ocupados (15-64) 2011	4.321,4	4.169,8	9.462,1	Ocupados (20-64) 2011	4.280,6	4.138,2	9.411,4
Ocupados (15-64) 2012	4.133,0	4.381,7	8.609,0	Ocupados (20-64) 2012	4.104,8	4.360,1	8.575,6
Diferencia	188,4	-211,9	853,1	Diferencia	175,8	-221,9	835,8
Perdida de ocupados 15-20 entre 2011 y 2012					12,6	10,0	17,3

Fuente: Eurostat

Las tasas de empleo han disminuido entre 2011 y 2012 sobre todo en las zonas escasamente pobladas y son prácticamente estables en las zonas intermedias. La traducción de lo anterior en número de ocupados es la pérdida de más de 800.000 empleos en las zonas densamente pobladas en los dos tramos de edad estudiados y una ganancia de empleos de más de 200.000 en las zonas intermedias. En las zonas escasamente pobladas la pérdida es más limitada que en las urbanas. La pérdida de ocupados 15-20 entre 2011 y 2012 es importante en las tres tipologías.

Comparando los datos de 2011 y 2012 la diferencia de tasa de empleo (15-64) entre las zonas densamente pobladas y las zonas escasamente muestra que esta diferencia es favorable para las zonas más urbanas, sin embargo en países de la UE como Francia, Alemania o Reino Unido esta diferencia es favorable para las zonas más rurales.

Dentro de España las CC.AA. del Cantábrico, excepto Asturias, (Galicia, Cantabria, Navarra, País Vasco), Aragón, La Rioja, Cataluña y Baleares tienen una tasa de empleo 15-64 mayor que la media (datos 2012).

La misma conducta se mantiene en la tasa de empleo 20-64, aunque la tasa es mayor que la 15-64 en todas las CC.AA.

Respecto a la diferencia de tasa de empleo 15-64 entre hombres y mujeres (datos 2012) es positiva para los hombres en todas las CC.AA., siendo mayor que la media en las dos Castillas, La Rioja, Aragón, Andalucía, Extremadura y Murcia.

La misma conducta se produce con la tasa de empleo 20-64, pero la diferencia de tasa entre hombres y mujeres es más marcada que cuando se considera el intervalo 15-64. Es decir entre los hombres y mujeres más jóvenes hay menos diferencia respecto a la tasa de empleo.

Respecto al autoempleo 15-64, en España suponía en 2012 el 16,5 % del empleo, superior a la media UE 27 de 14,5% en 2012 (en 2011 suponía el 15'5%). España es el séptimo país de la UE por tasa de autoempleo 2012 (por detrás de Grecia, Italia, Polonia, Rumania y República Checa). De 2011 a 2012 España es el país en que más ha crecido el autoempleo.

Estos datos implican la existencia de 2.825.900 autoempleados en España en 2012. (2.777.900 en 2011).

Con datos 2012 las comunidades de Madrid, Cataluña y Canarias están claramente por debajo de la media respecto al autoempleo. En torno a la media se encuentran Cantabria, País Vasco, Comunidad

Valenciana y Murcia. Entre 2011 y 2012 la tasa de autoempleo ha crecido en todas las CC.AA. excepto en Asturias y Aragón. Navarra ha sido la Comunidad Autónoma esta tasa ha crecido más.

Las tasas de paro por tipologías territoriales fueron en 2011 y 2012:

Tabla 4. Tasas de paro y parados 2011, 2012

	Escasamente pobladas	Intermedias	Densamente pobladas		Escasamente pobladas	Intermedias	Densamente pobladas
Tasa de paro (15-74 años) (2011)	22,6%	24,3%	20,0%	Tasa de paro (15-24 años) (2011)	44,9%	49,0%	45,9%
Tasa de paro (15-74 años) (2012)	27,5%	25,8%	23,4%	Tasa de paro (15-24 años) (2012)	52,5%	56,9%	51,4%
Diferencia	4,9%	1,5%	3,4%	Diferencia	7,6%	7,9%	5,5%
Parados (15-74) 2011	1.271,0	1.349,6	2.378,4	Parados (15-24) 2011	230,1	242,3	416,6
Parados (15-74) 2012	1.583,5	1.536,0	2.649,5	Ocupados (15-24) 2012	266,6	264,2	414,1
Diferencia	312,5	186,4	271,1	Diferencia	36,5	21,9	-2,5

Fuente: Eurostat

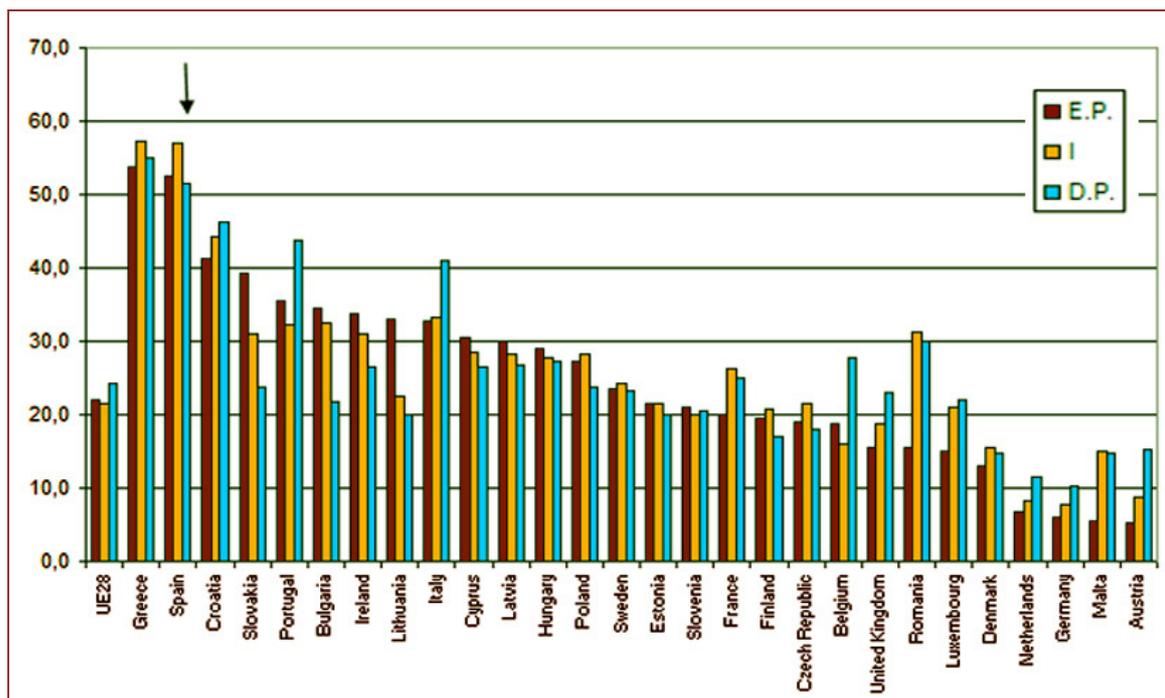
Entre 2011 y 2012 el paro 15-74 ha aumentado más en las zonas escasamente pobladas, tanto en tasa de paro como en número absoluto de personas. El menor crecimiento se dio en las zonas intermedias. Respecto a la tasa de paro 15-24 ha aumentado más en las zonas intermedias que en las zonas escasamente pobladas, aunque con muy poca diferencia. En número total de personas el paro creció más en las zonas escasamente pobladas.

España es el país de la UE con más tasa de desempleo 15-74 en las zonas escasamente pobladas y el segundo en las zonas intermedias y densamente pobladas.

En general, puede afirmarse que en los países con mayor tasa de desempleo sin distinción de zonas, es mayor la tasa de desempleo en las zonas escasamente pobladas (España, Grecia, Lituania, Eslovaquia, Bulgaria,...). Por el contrario en los países con menos paro, se constata que la mayor tasa de desempleo corresponde a las zonas densamente pobladas (Bélgica, Reino Unido, Holanda, Dinamarca, Holanda, Alemania,...)

Cuando consideramos la tasa de desempleo 15-24, España ocupa el segundo puesto en las tres tipológicas territoriales consideradas de todos los países de la UE.

Gráfico 21. Tasa de desempleo 15-24 por zonas, 2012



Fuente: Eurostat

Respecto al sexo, la diferencia entre la tasa de empleo masculino y femenino es en España de 0,7 puntos porcentuales. Una mayor tasa de desempleo femenino frente al masculino en los mayores de 15 años, se produce en once CC.AA., en el resto (Galicia, Cantabria, Navarra, Madrid, Cataluña, Valencia y Baleares) existe predominio del paro masculino.

Otro factor a considerar es la diversificación de las actividades de los agricultores.

Respecto a la **diversificación dentro de las explotaciones**, el Censo 2009 del INE señala que 20.788 explotaciones tenían otra actividad (en 5.204 explotaciones, estas actividades suponían más del 50% de su producción final). Destacan Silvicultura, Turismo, alojamiento y otras actividades recreativas y transformación de productos agrícolas (elaboración de embutidos, queso, vino,...).

En cuanto a la **diversificación fuera de la explotación**, los datos del Censo 2009-INE, indican la existencia de 209.077 titulares de explotaciones que tienen otra actividad no agraria.

Titulares con actividad principal no relacionada con su explotación	142.200 (15,3% del total de titulares)
Titulares con actividad secundaria no relacionada con la explotación	66.877 (7,2% del total de titulares)

Dado que en las zonas escasamente pobladas se desarrolla la mayoría de las actividades agrarias recordamos aquí los datos sobre mano de obra regular expuestos en el objetivo temático 3:

Tabla 5. Mano de obra regular

	Personas	UTAS	Relación
Total de Mano de obra regular total	2.227.020	720.860	0,32
Agricultores individuales	861.850	330.910	0,38
Mano de obra de la familia de agricultor individual	1.089.900	232.770	0,21
Total Mano de obra familiar	1.951.750	563.680	0,29
Mano de obra no familiar	275.260	157.170	0,57

Pero es necesario tener en cuenta la existencia de 168.110 UTAS de fuerza de trabajo temporal, que no es considerada mano de obra regular.

También hay que considerar los datos relativos a la silvicultura y la explotación forestal, (37.600 empleos), y los más de 140.000 empleos de las zonas forestales, sin olvidar los debidos a las industrias de la alimentación ubicadas en las zonas de ruralidad más marcada.

4.8.3. Distancia a los objetivos de la estrategia UE2020

Objetivo nacional: El 74 % de la población de entre 20 y 64 años debería estar empleada (el 68,5% de la población femenina entre 20 y 64 años debería estar empleada-PNR).

Objetivo europeo: El 75 % de la población de entre 20 y 64 años debería estar empleada

En los últimos años España se ha alejado del objetivo general de empleo marcado en la Estrategia 2020. Para España la Estrategia Europa 2020, de acuerdo con los objetivos prioritarios en materia de empleo y formación definidos a nivel nacional en el horizonte del año 2020, define como principal objetivo en materia de empleo la consecución de una tasa de empleo para la población de 20 a 64 años del 74%, del 68,5% entre las mujeres, con el objetivo intermedio del 66% en el año 2015.

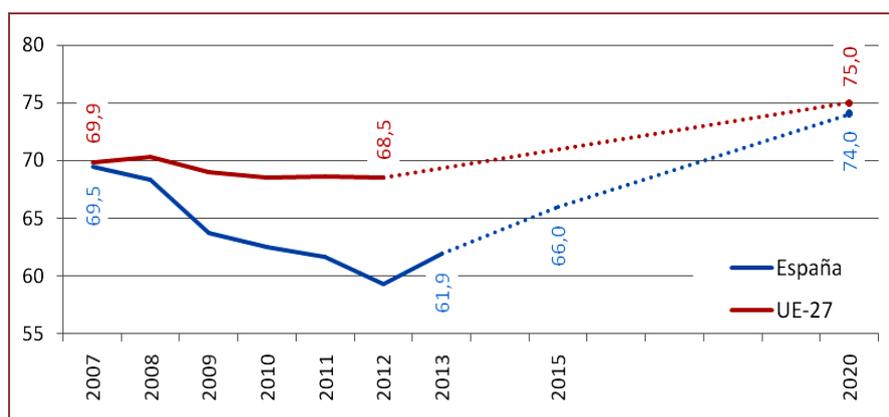
Atendiendo a los criterios establecidos en la Estrategia Europa 2020, la tasa de empleo para la población de 20 a 64 años se situó en el cuarto trimestre de 2013 en el 61,9%, 11,9 puntos por debajo del objetivo fijado por España para el año 2020 y 4,1 puntos inferior al objetivo intermedio para 2015.

En el caso de la tasa de empleo femenina, la tasa fue del 53,4%, también 15 puntos inferior al 68,5% fijado para 2020.

En el marco de la Estrategia Europa 2020, según las proyecciones a largo plazo realizadas en el ámbito de la UE¹¹, el nivel de empleo previsto para el año 2020 se situaría en el 67,9%, 6,1 puntos por debajo del objetivo. Sería necesario crear empleo a una tasa del 3,8% anual entre 2013 y 2020, cuando la tasa de crecimiento del empleo del periodo 2000-2008 fue del 3,5%.

¹¹ Tasa de empleo prevista bajo el supuesto de que no se adoptan nuevas medidas a favor del empleo. Informe de 2012 del Grupo de Trabajo sobre Envejecimiento del Comité de Política Económica, tal como se recoge en el Cuadro de Seguimiento de los Resultados de Empleo (EPM por sus siglas en inglés) del Comité de Empleo de la UE.

Gráfico 22. Evolución de la tasa de empleo (20 a 64 años). Objetivo 2020



Fuente Eurostat

Para ello será necesario incidir en el cambio de modelo productivo que permita un aumento en los niveles de competitividad y sostenibilidad, fomentando los sectores más innovadores e intensivos en conocimiento así como aquéllos con potencial de crecimiento internacional (como el caso del sector del turismo), generando empleo de mayor productividad y cualificación en función de las demandas del mercado.

4.8.4. Análisis DAFO

DEBILIDADES	FORTALEZAS
<p>D1. Bajo nivel de empleo</p> <p>D2. Elevado volumen de desempleo, especialmente: desempleo de larga duración; desempleo juvenil (principalmente, entre los poco cualificados); desempleo femenino; desempleo en los colectivos en riesgo de exclusión social; desempleo en zonas escasamente pobladas.</p> <p>D3. Dificultades en el acceso al mercado laboral (incluidos los jóvenes): alta tasa de abandono escolar; desajuste de cualificaciones; escaso peso de la FP de grado medio, y falta de respuesta de la formación a las necesidades del mercado de trabajo y alta temporalidad.</p> <p>D4. Bajo nivel formativo general.</p> <p>D5. Dificultades adicionales de acceso al empleo en zonas rurales de baja densidad de población.</p> <p>D6. Reducido tamaño de mayoría de empresas empleadoras: escasa capacidad formadora; escasa capacidad innovadora y de incorporación de tecnología</p> <p>D7. País con mayor tasa de desempleo 15-74 años de la UE en las zonas escasamente pobladas y segundo en las zonas intermedias y densamente pobladas.</p> <p>D8. Predominio de especialización productiva en actividades de bajo valor añadido e intensidad tecnológica (persistencia de la brecha digital de género).</p> <p>D9. Alta tasa de abandono escolar, que dobla los valores de la UE27.</p> <p>D10. Escasa empleabilidad de los jóvenes, especialmente de las mujeres con menor nivel de formación.</p> <p>D11. Alta temporalidad, con un 82,3% de jóvenes que trabajan de forma temporal involuntariamente.</p> <p>D12. Difícil acceso al mercado laboral de los grupos en riesgo</p>	<p>F1. Marco regulador de las relaciones laborales modernizado.</p> <p>F2. Mercado de trabajo más dinámico.</p> <p>F3. Negociación más cercana a las necesidades de la empresa.</p> <p>F4. Más posibilidades de flexibilidad interna que conserve empleo.</p> <p>F5. Resistencia del sistema de protección social.</p> <p>F6. Medidas de flexibilidad interna de las empresas para contrarrestar el despido.</p> <p>F7. Reciente auge de la Formación Profesional.</p> <p>F8. Capacidad de reacción de los interlocutores sociales para lograr una moderación salarial</p> <p>F9. Comportamiento positivo frente a los cambios coyunturales.</p> <p>F10. Experiencia y know how en sectores estratégicos como el turístico.</p> <p>F11. La población con estudios tiene una menor tasa de paro.</p>

<p>de exclusión social (mujeres inmigrantes, víctimas de violencia, con discapacidad, etc.).</p> <p>D13. Necesidad de mejorar los niveles de autoempleo e iniciativa empresarial entre los jóvenes, con especial atención a las mujeres jóvenes.</p> <p>D14. Pérdida importante de ocupados 15-20 años entre 2011/12 en las tres tipologías de zonas (EP, I, DP).</p> <p>D15. Importantes brechas de género en todos los ámbitos: Baja contratación a tiempo completo de mujeres, en determinados sectores (ej. turístico).</p> <p>D16. Alta estacionalidad en sectores como el turístico)</p> <p>D17. Ha existido un aumento en el desempleo de la población con formación universitaria.</p> <p>D18. Existe una escasa oferta de empleo para algunas especialidades universitarias.</p>	
<p>AMENAZAS</p>	<p>OPORTUNIDADES</p>
<p>A1. Restricciones derivadas del proceso de desendeudamiento y de consolidación fiscal.</p> <p>A2. Desenganche de los parados de larga duración del mercado de trabajo.</p> <p>A3. Pérdida de capital humano por prolongación del desempleo.</p> <p>A4. Larga tradición de acusada dualidad del mercado laboral.</p> <p>A5. Merma en la efectividad de las políticas de empleo por insuficiente coordinación de los agentes implicados.</p> <p>A6. Falta de conciliación de la vida laboral con la vida personal.</p> <p>A7. Envejecimiento de la población activa y estancamiento por la reducción de la inmigración.</p> <p>A8. Emigración de personas jóvenes e investigadores.</p> <p>A9. Aumenta el número de población con estudios universitarios que emigra a buscar empleo.</p> <p>A10. Existe una pérdida de alumnos en las universidades, por tanto menos formación en la población futura.</p>	<p>O1. Capacidad exportadora de la economía.</p> <p>O2. Creación de empleo desde bajos niveles de crecimiento (recuperación rica en empleo).</p> <p>O3. Aumento de la participación por prolongación de la vida laboral.</p> <p>O4. Refuerzo en la capacidad de anticipación de las competencias necesarias. Formación en capacidades adaptadas a las demandas del mercado.</p> <p>O5. Marco favorecedor del espíritu emprendedor y el autoempleo.</p> <p>O6. Nuevos incentivos a la contratación indefinida: contrato de apoyo a los emprendedores; costes laborales reducidos para nuevas contrataciones.</p> <p>O7. Movilidad de trabajadores y desempleados.</p> <p>O8. Efecto activador de las políticas de empleo.</p> <p>O9. Alto nivel de productividad en empresas tamaño medio y alto.</p> <p>O10. Desarrollo de nuevos puestos de trabajo en sectores relacionados con: sector servicios, autoempleo y economía social, medio rural.</p> <p>O11. Desarrollo de puestos de trabajo en nuevos sectores y áreas: nuevos yacimientos de empleo, empleo verde, sectores tecnológicos, sector turístico; economía baja en carbono, economía marina y marítima y economía azul.</p> <p>O12. Gran potencial de la mano de obra femenina.</p> <p>O13. Posibilidades de diversificación en zonas muy centradas del sector primario.</p> <p>O14. Fomento del autoempleo y la creación de nuevas empresas en el medio rural.</p> <p>O15. La aparición de nuevos yacimientos de empleo relacionados con la investigación universitaria (energías renovables).</p> <p>O16. Posibilidad de reforzar la eficacia y eficiencia promoviendo una mejor gestión de la diversidad y luchando contra la discriminación.</p>

4.8.5. Propuestas de intervención

PRIORIDAD DEL POSITION PAPER: AUMENTO DE LA PARTICIPACIÓN EN EL MERCADO LABORAL Y LA PRODUCTIVIDAD LABORAL, ASÍ COMO MEJORA DE LA EDUCACIÓN, LA FORMACIÓN Y LAS POLÍTICAS DE INTEGRACIÓN SOCIAL, CON ESPECIAL ATENCIÓN A LOS JÓVENES Y LOS GRUPOS MÁS VULNERABLES

Las propuestas de intervención que se formulan tienen en cuenta las conclusiones del análisis anterior, así como los aspectos más destacados de los elementos que deben tomarse como referencia, de acuerdo con los planteamientos del conjunto del Acuerdo de Asociación.

Igualmente, se tienen en cuenta que para el período de programación 2014-2020, el informe *Position Paper* señala que España debe hacer frente al importante reto de reducir las elevadas tasas de desempleo y desempleo juvenil, la baja productividad del factor trabajo y el incremento de la pobreza y exclusión social.

1. Facilitar el acceso al empleo a los demandantes de empleo y personas inactivas, incluidos los desempleados de larga duración y personas alejadas del mercado laboral, así como las iniciativas de empleo locales y el fomento de la movilidad laboral.

Se entiende que esta propuesta debe buscar incrementar el nivel del empleo y las condiciones de trabajo de las personas jóvenes, trabajadores de más edad, mujeres, y grupos vulnerables o con baja cualificación, a la vez que se reduce el desempleo de larga duración. Para ello es fundamental mejorar la eficiencia de las políticas de empleo.

Esta prioridad es **coherente con las recomendaciones específicas** para España emitidas por el Consejo de la UE sobre:

- Realizar rápidamente una reforma de las políticas activas del mercado de trabajo, orientadas a la consecución de resultados, incluido el fortalecimiento de la focalización y la eficiencia de las orientaciones (recomendación 4);
- Reforzar y modernizar los servicios públicos de empleo para garantizar una asistencia individualizada a los desempleados según sus perfiles y necesidades de formación (recomendación 4).
- Adoptar y aplicar las medidas necesarias para reducir el número de personas con riesgo de pobreza o exclusión social reforzando las políticas activas dirigidas al mercado de trabajo, con el fin de aumentar la empleabilidad de las personas con menor acceso al mercado de trabajo (recomendación 6).

Se llevarán a cabo acciones para llevar adelante la **estrategia definida en el Programa Nacional de Reformas de 2013 de mejora de la inserción profesional, en particular de los más jóvenes**. Esta estrategia parte de que las políticas activas de empleo en España se desarrollan en un marco institucional caracterizado por una distribución compartida de competencias, que exige asegurar un encaje y coordinación adecuada entre la Administración Estatal y las distintas Comunidades Autónomas. El marco de referencia compartido es la Estrategia plurianual de Activación para el Empleo y los Planes Anuales de Políticas de Empleo.

La **Estrategia Española de Activación para el Empleo 2014-2016**, que se aprobará previsiblemente en el primer trimestre de 2014, es el marco que dará coherencia a las medidas de reforma de las políticas de activación para el empleo en el periodo 2014 a 2016 y marca objetivos como: la **empleabilidad de los jóvenes** y de **otros colectivos** especialmente afectados por el desempleo, el **emprendimiento**, la implementación del **Plan de Garantía Juvenil**, la **calidad de la formación profesional para el empleo** y la vinculación entre las políticas activas y las políticas pasivas de empleo.

Programación y coordinación anual de las políticas de activación. El Plan anual de Políticas de Empleo (PAPE) 2013 constituye un paso clave en la transición hacia el nuevo modelo de políticas activas que propone la Estrategia Española de Activación para el Empleo. Fija como prioridades la empleabilidad y el emprendimiento entre los jóvenes, la empleabilidad de otros colectivos especialmente afectados por el

desempleo, la calidad del sistema de formación para el empleo y la conexión entre políticas pasivas y activas del mercado de trabajo.

Se incluirán, asimismo, medidas dirigidas a la integración en el mercado laboral de jóvenes con estudios superiores, abordando la mejora de la empleabilidad de los estudiantes.

Asimismo, se fomentará el desarrollo de **medidas específicas y explícitas dirigidas a los grupos vulnerables**, que permitan adaptarse a sus necesidades, prestando servicios de apoyo y orientación personalizados basados en itinerarios individualizados, ofertas de formación específica y adaptada, validación de sus competencias y cualificaciones adquiridas o ayudas a la reinserción laboral.

En lo que respecta a la **generación de empleo** conviene tener en cuenta que la apuesta de cambio de modelo energético no sólo es necesaria desde el punto de vista medio ambiental, sino que resulta que también es social y económicamente rentable, ya que contribuye de manera significativa a la diversificación de la actividad económica y productiva.

2. Integración sostenible en el mercado de trabajo de los jóvenes, en particular de aquellos sin trabajo y no integrados en los sistemas de educación y formación, así como los jóvenes que corren el riesgo de sufrir exclusión social y los procedentes de comunidades marginadas, también a través de la aplicación de la Garantía Juvenil.

Las acciones contempladas en esta prioridad deben, en línea con lo planteado por la Comisión:

- Garantizar la integración sostenible en el mercado de trabajo de los jóvenes sin trabajo y no integrados en los sistemas de educación y formación, conocidos también como “**ninis**”, **introduciendo** para ello una garantía juvenil que ofrezca oportunidades de empleo, educación o formación y las necesarias medidas de activación para todos los jóvenes “**ninis**” en los cuatro meses siguientes a haber abandonado la escuela o haber entrado en desempleo.
- Fomentar la **participación de los jóvenes “ninis”** en el sistema de formación profesional y en particular en programas de aprendizaje y reforzar la oferta de educación y de medidas de activación para toda la población joven que no tenga empleo o esté recibiendo educación o formación.

Esta prioridad es **coherente con las recomendaciones específicas** para España emitidas por el Consejo de la UE, referidas a aplicar las medidas de lucha contra el **desempleo juvenil** expuestas en la **Estrategia de Emprendimiento y Empleo Joven 2013/2016** y efectuar un estrecho seguimiento de la eficacia de las mismas, por ejemplo mediante **una garantía juvenil** (recomendación 5).

Las actuaciones que atienden esta prioridad de inversión se enmarcan en la Estrategia de Emprendimiento y Empleo Joven 2013-2016, a la que hace referencia el Programa Nacional de Reformas de 2013.

La **Estrategia de Emprendimiento y Empleo Joven 2013-2016** es un conjunto de 100 medidas dirigidas a impulsar el empleo y el emprendimiento joven, en un marco abierto al que se pueden sumar empresas del sector privado que quieran contribuir a hacer frente al reto del empleo juvenil con iniciativas que tengan cabida dentro de los objetivos, directrices y líneas de la Estrategia. Es fruto de un proceso de diálogo con los agentes sociales y da cabida a las recomendaciones que sobre esta materia ha formulado la UE, en particular a la “**Garantía Juvenil**”.

Garantía juvenil. En el marco de la Estrategia de Emprendimiento y Empleo Joven y con el objetivo de garantizar una atención temprana y cercana a los más jóvenes, en diciembre de 2013 se presentó el Plan Nacional de Implantación de la Garantía Juvenil. El Plan responde a la Recomendación del Consejo de la UE de 22 de abril de implantar en todos los países europeos un sistema que garantice que todos los jóvenes menores de 25 años reciban una buena oferta de empleo, educación continua, formación de aprendiz o periodo de prácticas en un plazo de cuatro meses tras acabar la educación formal o quedar desempleados. Se centra, con ello, en ofrecer atención temprana y de calidad a los jóvenes que no trabajan ni estudian. Este colectivo sumaba en 2012, 858.000 personas.

El Plan se ha elaborado tras un proceso de diálogo con las Comunidades Autónomas, los agentes sociales y entidades interesadas, incluidas las representativas de los jóvenes. Define el marco de actuación de todas las instancias involucradas en el cumplimiento de la Garantía, con un papel destacado de las Comunidades Autónomas y el sistema de atención a las personas que lo soliciten (para lo cual deberán inscribirse en una página web al efecto), así como los mecanismos de seguimiento y evaluación y de financiación.

A este respecto, las actuaciones dirigidas a la **Garantía juvenil** podrán ser objeto de retorno por los instrumentos financieros europeos en el nuevo marco financiero 2014-2020 de los Fondos Estructurales y de Inversión de la Unión Europea y, en particular, por la Iniciativa de Empleo Juvenil europea. Esta Iniciativa pone a disposición de España un total de 1.887 millones en euros corrientes para retorno de gastos realizados en atención directa a jóvenes sin ocupación y que no cursen estudios. El Plan pretende impulsar la actuación coordinada de todas las Administraciones y entidades privadas implicadas en la atención al empleo joven para optimizar estos recursos.

Además, la implantación de la Garantía Juvenil en España supondrá la implementación de algunas de las medidas más relevantes de la Estrategia, entre las que destacan la modernización de los servicios públicos de empleo, la promoción de la evaluación de las políticas de empleo, la ampliación de la información, el asesoramiento y la orientación que reciben los jóvenes para encontrar empleo y la puesta en marcha en los servicios públicos de empleo de puntos de atención especializada al emprendedor.

Asimismo, entre otras medidas, se facilitará un sistema de prácticas no laborales con carácter previo a la contratación, consiguiendo dos objetivos: consolidar las competencias adquiridas por los jóvenes tras la formación y garantizar a la empresa que la contratación de estos jóvenes aportará a la empresa condiciones de competitividad.

La formación y el fomento del empleo entre los jóvenes investigadores y los incentivos a la contratación constituyen otras medidas de especial relevancia.

3. Promover el trabajo por cuenta propia, el espíritu emprendedor y la creación de empresas, incluidas las microempresas y las pequeñas y medianas empresas innovadoras.

Se promoverá el espíritu emprendedor, la creación de empresas y el autoempleo, en coherencia con las recomendaciones del Consejo para España, referidas a aplicar las medidas de lucha contra el desempleo juvenil expuestas en la Estrategia de Emprendimiento y Empleo Joven 2013/2016 y efectuar un estrecho seguimiento de la eficacia de las mismas, por ejemplo mediante una garantía juvenil (recomendación 5).

Las actuaciones dirigidas a este objetivo se enmarcan tanto en la Estrategia de Emprendimiento y Empleo Joven como en las medidas adoptadas mediante la **Ley 14/2013, de 27 de septiembre, de apoyo a los emprendedores y su internacionalización**.

Se mejorará la calidad y la eficiencia de los **servicios de apoyo y consolidación de empresas** e iniciativas de autoempleo, adaptándolos a las características y necesidades de todas las personas, especialmente de aquellas que afrontan más barreras para desarrollar su potencial emprendedor.

Se prevé, igualmente, medidas **dirigidas a apoyar a las personas desfavorecidas y las personas inactivas** para poner en marcha y desarrollar empresas especialmente en ámbitos como la asistencia y la salud, la integración laboral, los empleos ecológicos y el desarrollo comunitario.

4. La igualdad entre hombres y mujeres en todos los ámbitos, incluidos el acceso al empleo, la progresión en la carrera profesional, la conciliación de la vida laboral y la vida privada y la promoción de igual remuneración por igual trabajo, así como la igualdad de trato entre todas las personas y no discriminación por otros motivos en todos los ámbitos, incluidos el acceso al empleo, la promoción profesional y la igual remuneración por trabajo de igual valor.

El “Plan Estratégico de Igualdad de Oportunidades, 2014-2016”, aprobado el 7 de marzo de 2014, del Ministerio de Sanidad, Servicios Sociales e Igualdad, tiene como primer eje la igualdad entre mujeres y hombres en el ámbito laboral y lucha contra la discriminación salarial.

La igualdad entre mujeres y hombres no es sólo un objetivo en sí mismo, sino también un requisito imprescindible para poder cumplir con todos los objetivos europeos en materia de crecimiento, empleo y cohesión social.

La creciente participación de las mujeres en el mercado laboral con el aumento de la tasa de actividad femenina constituye una garantía para su independencia económica y una contribución sustancial al desarrollo económico y a la sostenibilidad de los sistemas de protección social. Por ello, se ha considerado crucial poner en marcha medidas para favorecer su plena integración en el mercado laboral, fijando como objetivo la remoción de los principales obstáculos que la impiden y que van ligados a situaciones de precariedad, temporalidad, dificultad de conciliación, discriminación en determinados sectores o déficit de cualificación en el caso de las trabajadoras de mayor edad.

Por este motivo, en el momento de formular a nivel nacional los objetivos de la Estrategia Europa 2020, España ha fijado un **subobjetivo para conseguir en el 2020 una tasa de empleo femenino del 68,5% para el sector de población entre 20-64 años.**

Por tanto, se tendrá como objetivo combatir el paro femenino, teniendo en cuenta los niveles formativos, los sectores en los que están subrepresentadas, el ámbito rural o urbano y la causa que motivó la situación de desempleo, además de solucionar problemas de la reincorporación a la vida activa para aquellos trabajadores, hombres o mujeres, que decidan volver al mercado de trabajo tras un período prolongado de alejamiento por atención a la familia y formar y capacitar para el empleo, especialmente para aquellas trabajadoras pertenecientes a grupos más vulnerables, y la adopción de medidas de apoyo y promoción de la igualdad entre mujeres y hombres en las empresas, el fomento del empleo femenino y de la igualdad salarial entre mujeres y hombres.

Igualmente se apoyará el **Plan especial para la igualdad de mujeres y hombres en el ámbito laboral y contra la discriminación salarial**, actualmente en elaboración, cuyo objetivo es garantizar la igualdad efectiva de mujeres y hombres en el acceso y permanencia en el empleo y de prevenir y corregir la brecha salarial de género.

También, se prestará especial atención a la necesidad de facilitar el acceso a servicios de asistencia asequibles, como el cuidado de la infancia, la atención a personas dependientes (incluidos las personas mayores), mediante la inversión en servicios de asistencia sostenibles, con especial atención a las mujeres solas con cargas familiares, víctimas de violencia de género, discapacitadas o pertenecientes a grupos minoritarios.

Asimismo se fomentará la promoción de la igualdad de trato y no discriminación de las personas por su origen racial o étnico, discapacidad, orientación sexual e identidad de género, edad, religión o creencias en el acceso al empleo, a la actividad por cuenta propia y al ejercicio profesional, las condiciones de trabajo, la promoción profesional y la formación profesional ocupacional y continua.

Además, se desarrollarán acciones de promoción de la gestión de la diversidad en las empresas.

5. Promover la adaptación de los trabajadores, las empresas y los empresarios al cambio.

Se apoyarán las medidas necesarias para lograr la adquisición, por parte de los trabajadores, de nuevas cualificaciones y empleos (incluyendo empleos verdes, las demandadas por las tendencias demográficas, las nuevas tecnologías o las que requieran los ajustes estructurales sectoriales.

El desarrollo de sistemas y estrategias de aprendizaje permanente de las empresas, la formación y los servicios destinados a las personas empleadas para mejorar su capacidad de adaptación al cambio, el desarrollo de servicios específicos para el empleo y la formación en relación con la reestructuración de sectores y empresas, y el desarrollo de sistemas de anticipación de cambios económicos y de futuras exigencias y competencias profesionales, han de ser tenidos en cuenta a la hora de implementar las medidas enmarcadas en esta prioridad.

Asimismo es importante destacar que la mejora del tejido productivo a través de su diversificación y modernización organizativa y tecnológica, el impulso de la sociedad del conocimiento y la valorización y

cualificación de los recursos humanos son factores cruciales para garantizar una adecuada adaptabilidad al mercado laboral.

Para ello, puede considerarse necesario, como hace la Comisión Europea:

- Proporcionar una adecuada educación, formación, readaptación profesional y perfeccionamiento profesional, de acuerdo con las necesidades del sector productivo;
- Promover las oportunidades de diversificación y puesta en marcha de start-ups, específicamente en las zonas rurales;

Las medidas dirigidas a esta prioridad pueden plantearse en torno a los siguientes ejes:

- Revisión del modelo formación de trabajadores ocupados y desempleados.
- Reforma de la legislación sobre certificados de profesionalidad. Para adaptar estos certificados al nuevo modelo de Formación Profesional dual, así como a las nuevas necesidades del sector productivo y a las herramientas disponibles para su impartición.
- Fomento del empleo de jóvenes investigadores en empresas como parte de la contribución a la mejora de su capacidad innovadora y competitividad en mercados internacionales.
- Fomento de los empleos verdes a fin de garantizar un desarrollo sostenible, teniendo en cuenta las posibilidades laborales que existen en el medio rural.

6. Promover el envejecimiento activo y saludable

Se promoverán medidas para aumentar la participación en el mercado laboral y la tasa de empleo de las personas de más edad, especialmente de las mujeres, incluyendo la adaptación de la gestión de la edad en los lugares de trabajo y los mercados de trabajo para aumentar la edad de jubilación efectiva y asegurar el acceso a la formación.

Asimismo se fomentarán medidas para el desarrollo de las *“Orientaciones que han de guiar el envejecimiento activo y la solidaridad entre las generaciones”*¹², adoptadas por el Consejo de la Unión Europea el 6 de diciembre de 2012.

Esta prioridad es **coherente con la recomendación específica del Consejo** para España, referida a reforzar la eficacia de los programas de recualificación para los trabajadores de más edad y de escasa cualificación (recomendación 4).

Las actuaciones en esta dirección estarán asimismo en coherencia con el **Real Decreto-ley 5/2013, de 15 de marzo**, de medidas para favorecer la continuidad de la vida laboral de los trabajadores de mayor edad y promover el envejecimiento activo, que posibilita la **compatibilidad entre la pensión contributiva de jubilación y el trabajo** para aquellos trabajadores:

- que hayan accedido a la jubilación al alcanzar la edad ordinaria que en cada caso resulte de aplicación (sin que sean admisibles jubilaciones acogidas a bonificaciones o anticipaciones de la edad);
- y a los que se haya aplicado un porcentaje del 100% sobre la base reguladora a efectos de determinar la cuantía de su pensión.

7. Promover la modernización de las instituciones del mercado de trabajo y los servicios de empleo públicos y privados, así como la mejora de la respuesta a las necesidades del mercado laboral, promoviendo la movilidad laboral transnacional.

En la prioridad relativa a la promoción del envejecimiento activo y saludable se entiende que, según lo recogido por la Comisión en su documento de posición, cabe incluir medidas para mejorar la eficiencia de los servicios públicos de empleo (SPE) y su coordinación a nivel nacional y regional, así como las

¹² Documento 17468/12. Declaración del Consejo sobre el Año Europeo del Envejecimiento Activo y de la Solidaridad Intergeneracional (2012): estrategia futura

dirigidas al fortalecimiento del mercado de trabajo transfronterizo y el fomento de la movilidad de los trabajadores a través de las fronteras.

Esta prioridad es **coherente con las recomendaciones específicas** del Consejo para España, referidas a la adopción del **Plan Nacional de Empleo de 2013**. La puesta en funcionamiento del **portal único de empleo contribuirá** a acelerar la aplicación de la **colaboración público-privada en los servicios de colocación** para garantizar una aplicación efectiva ya en 2013 y reforzar y modernizar los **servicios públicos de empleo** para garantizar una asistencia individualizada a los desempleados según sus perfiles y necesidades de formación (recomendación 5).

Los portales de Empleo y Autoempleo que pondrá en marcha el Ministerio de Empleo y Seguridad se encuentran en su última fase de desarrollo y su puesta en producción está prevista para las primeras semanas del mes de mayo.

Por otro lado, en el logro de los objetivos mencionados, se tiene en cuenta el principio transversal de **accesibilidad y cambio demográfico**, ya que aumentar las tasas de ocupación de la **población con discapacidad** y mejorar la inclusión y participación en el empleo de **todos los grupos de edad** (jóvenes y mayores) es una de las formas más efectivas de facilitar la consecución de este objetivo de la Estrategia Europa 2020.

Por último, las inversiones deben dar prioridad a acciones dirigidas a **promover el trabajo por cuenta propia y la creación de empresas**, mediante el fomento de las capacidades emprendedoras y el espíritu emprendedor, mejorando la calidad de los servicios de apoyo a las personas emprendedoras y facilitando su acceso a la financiación, prestando especial atención a la iniciativa empresarial femenina.

Esto último en el **medio rural** se podría concretar en actuaciones que exploren las sinergias entre fondos como:

- Respaldo a diferentes formas de creación de empleo en las zonas rurales, especialmente a través de ayudas a la creación de empresas y microempresas no agrarias en zonas rurales.
- Fomentar la creación y funcionamiento de viveros de empresas rurales a través de proyectos de cooperación. Intercambio de buenas prácticas, desarrollo de plataformas tecnológicas de intercambio y consultas de cara a la implementación de prácticas innovadoras en las actividades de educación, formación y juventud orientadas al empleo. Inclusión de personas de edad avanzada como tutores para emprendedores.
- Fomentar la creación de servicios básicos para la población de proximidad en territorios rurales.
- Apoyo a la formación medioambiental dirigida a jóvenes rurales para generar empleo “verde”.
- Fomento del Desarrollo Local Participativo en zonas rurales para diferentes actuaciones contempladas anteriormente.
- Cooperación a través del Desarrollo Local Participativo entre zonas rurales y no rurales.
- Fomento de iniciativas turísticas que promuevan el autoempleo y la creación de empresas.

En el caso específico del FEADER además algunas otras acciones podrían ser medidas dirigidas a facilitar la diversificación de las actividades de los emprendedores del sector agrario y forestal, valorar la viabilidad, y en su caso apoyar la explotación en común de tierras agrarias o forestales y de otros recursos no aprovechados, por agrupaciones de habitantes del medio rural y/o trabajadores en paro.

En general, en todas las actuaciones cofinanciadas se debería tener en cuenta la diferente situación de mujeres y hombres en cuanto a la participación en el mercado de trabajo, la tasa de empleo, promover el trabajo por cuenta propia y el emprendimiento. Igualmente se debe contemplar una visión singular hacia las necesidades de conciliación y una mejor ordenación y distribución de los tiempos (laboral/doméstico/ocio) en la vida diaria de mujeres y hombres.

Además, y de manera general, las acciones en el marco de este objetivo temático **deben coordinarse con las intervenciones de los demás objetivos**, ya que se puede fomentar el empleo e incrementar la

productividad y el rendimiento económico a través de inversiones en educación, TIC e investigación entre otros.

4.8.6. Prioridades de inversión y objetivos específicos

La tabla siguiente muestra el desglose de las prioridades de inversión y objetivos específicos correspondientes al objetivo temático 8.

OT8. Promover la sostenibilidad y la calidad en el empleo y favorecer la movilidad laboral

PI 8.1. El acceso al empleo por parte de los demandantes de empleo y de las personas inactivas, incluidos los desempleados de larga duración y las personas alejadas del mercado laboral, así como las iniciativas de empleo locales y el fomento de la movilidad laboral

OE.8.1.1. Reforzar la eficacia de las políticas activas del mercado laboral, en especial las dirigidas a las personas desempleadas de larga duración y a las personas trabajadoras de más edad.

Acciones

Desarrollo de itinerarios integrados de inserción y programas de acompañamiento al empleo adaptados a las características de las personas más vulnerables.

Implementación de programas de colaboración social o de interés general dirigidos a mejorar la empleabilidad y la incorporación al mercado de trabajo de personas paradas de larga duración y personas mayores de 45 años.

Refuerzo del partenariado público-privado y fórmulas de coordinación entre el sector público, el tercer sector y el sector empresarial para el desarrollo de iniciativas que mejoren la empleabilidad de las personas de desempleadas de larga duración y personas desempleadas mayores de 45 años.

OE.8.1.2. Promover el empleo y las iniciativas de empleo locales entre los colectivos más vulnerables y fomento de la movilidad laboral.

Acciones

Formación de personas con discapacidad con compromiso de contratación en empresas.

Ayudas a personas trabajadoras que se desplacen al exterior.

Actuaciones que faciliten la movilidad laboral desde la vivienda: permuta de viviendas, participación de asociaciones cooperativistas, captación de viviendas deshabitadas, promoción de alojamientos transitorios.

PI.8.2. La integración sostenible en el mercado de trabajo de los jóvenes, en particular de aquellos sin trabajo y no integrados en los sistemas de educación y formación, así como los jóvenes que corren el riesgo de sufrir exclusión social y los procedentes de comunidades marginadas, también a través de la aplicación de la Garantía Juvenil.

OE.8.2.1. Mejorar la activación temprana y perfeccionar los procesos de intermediación y movilidad laboral de las personas jóvenes, en particular de aquéllas no ocupadas y no integradas en los sistemas de educación o formación, así como los jóvenes que corren el riesgo de sufrir exclusión social y quienes proceden de comunidades marginadas, teniendo en cuenta en todo momento las distintas situaciones y necesidades de hombres y mujeres.

Acciones

Acciones de orientación profesional, información laboral y acompañamiento

Actuaciones con Agencias de colocación

Programas de movilidad

OE.8.2.2. Mejorar las aptitudes y las competencias profesionales de las personas jóvenes, en particular de aquéllas no ocupadas y no integradas en los sistemas de formación o educación, así como los jóvenes que corren el riesgo de sufrir exclusión social y quienes procedan de comunidades marginadas, incorporando en todo momento la perspectiva de género y fomentando la igualdad de oportunidades y la igualdad de trato, con el fin de reforzar su empleabilidad,

Acciones

Programas de segunda oportunidad
Formación con compromiso de contratación
Formación específica en idiomas y TIC
Prácticas no laborales en empresas
Impulso de la FP dual a través del contrato para la formación y el aprendizaje
Evaluación y acreditación de competencias adquiridas por la experiencia laboral y las vías no formales
Formación para la obtención de certificados de profesionalidad
Programa Escuelas Taller y Casas de Oficios

OE.8.2.3. Apoyar el espíritu emprendedor fomentando la responsabilidad, innovación y emprendimiento de las personas jóvenes, en particular de quienes no están ocupadas ni integradas en los sistemas de educación y formación, así como los jóvenes que corren el riesgo de sufrir exclusión social y quienes proceden de comunidades marginadas, desde un análisis que integre las diferentes necesidades y situaciones de mujeres y hombres.F.

Acciones

Ayudas al autoempleo
Fomento de la cultura emprendedora

OE.8.2.4. Incentivas la contratación, teniendo en cuenta la perspectiva de género de la spersonas jóvenes, en particular de quienes no están ocupadas ni integradas en los sistemas de educación y formación, así como los jóvenes que corren el riesgo de sufrir exclusión social y quienes proceden de comunidades marginadas.

Acciones

Bonificaciones en las cuotas de la SS
Ayudas al empleo para la contratación de jóvenes durante un periodo superior a seis meses
Formación y fomento del empleo para los jóvenes investigadores
Fomento de la economía Social
Otros Incentivos a la contratación

PI.8.3. Promover el trabajo por cuenta propia, el espíritu empresarial y la creación de empresas

OE. 8.3.1. Mejorar la imagen social y el reconocimiento del emprendimiento e inclusión transversal de la educación emprendedora en todos los niveles educativos.

Acciones

Desarrollo de campañas de comunicación y visibilización para el fomento del emprendimiento dando visibilidad a ejemplos exitosos de emprendimiento cercanos a las personas más vulnerables y poniendo en valor la figura empresarial.

Desarrollar las capacidades de orientadores, educadores y formadores, desarrollando su capacidad para adquirir habilidades creativas y emprendedoras y fomentar el uso de nuevos métodos formativos.

OE.8.3.2. Facilitar la financiación de las iniciativas emprendedoras y de autoempleo de las personas emprendedoras, especialmente de las más alejadas del sistema financiero, a través de instrumentos financieros como los microcréditos, y complementarla de los servicios de apoyo y seguimiento correspondientes.

Acciones

Puesta en marcha de modelos de financiación de la actividad emprendedora a través de microcréditos y otros instrumentos financieros y ayudas directas desde el inicio de la actividad hasta su consolidación.

Desarrollo de un sistema de asesoramiento y tutorización que facilite a las personas jóvenes el desarrollo de iniciativas emprendedoras.

Puesta en marcha de dispositivos de financiación de las actividades emprendedoras de las personas jóvenes.

Puesta en marcha de sistemas de asesoramiento y tutorización fundamentados en el mentoring y el co-trabajo.

Fomento de la economía social.

OE.8.3.3. Mejorar la calidad y eficiencia de los servicios de apoyo y consolidación de empresas e iniciativas de autoempleo, adaptándolos a las características y necesidades de todas las personas, especialmente de aquéllas que afrontan más barreras para desarrollar su potencial emprendedor.

Acciones

Centros de orientación y asesoramiento para las personas emprendedoras especialmente adaptados a las necesidades de las personas más vulnerables.

Desarrollo de sistemas de gestión de la calidad para el apoyo personalizado a la creación de iniciativas emprendedoras.

Definición de criterios sobre requisitos, cualificaciones y certificaciones para la asesoría al emprendimiento para conseguir estándares de calidad mínimos y homogéneos.

Servicios específicos para apoyos empresariales y fomento de la internacionalización de las PYMES.

Acciones para promover transformaciones o reconversiones empresariales de empresas mercantiles en crisis, en quiebra o para las que no existe relevo generacional, a fórmulas de Economía Social.

PI.8.4. La igualdad entre hombres y mujeres y la conciliación de la vida laboral y la privada

OE.8.4.1. Promover el empleo femenino en aquellos ámbitos en los que existan brechas de género, así como la igualdad de oportunidades entre mujeres y hombres, la conciliación de la vida laboral y la privada, la corresponsabilidad y la reducción de la brecha salarial.

Acciones

Puesta en marcha de planes de igualdad en las empresas siguiendo las directrices de la Ley 3/2007 y de un sistema de seguimiento y evaluación atendiendo a criterios de calidad.

Desarrollar actuaciones que incrementen la tasa de empleo de las mujeres, reduzcan la brecha salarial y la segregación horizontal y vertical del mercado laboral, prestando una especial atención a las mujeres en situación de especial vulnerabilidad, en particular en el ámbito rural.

Desarrollar servicios de apoyo a la conciliación de la vida laboral personal y familiar a través de la generación de empleo estable y de calidad, y promover la calidad de dichos

servicios.

Combatir los estereotipos de género, en especial en los ámbitos educativos y laborales.

OE.8.4.2. Favorecer la igualdad de oportunidades promoviendo la mejora de la empleabilidad de personas víctimas de violencia de género.

Acciones

Desarrollar acciones de orientación, acompañamiento y tutorización.

Detección de necesidades y desarrollo de acciones formativas para la mejora de la empleabilidad.

Facilitar prácticas profesionales que favorezcan la inserción laboral.

PI.8.5. La adaptación de los trabajadores, las empresas y los empresarios al cambio

OE.8.5.1. Facilitar educación, formación, reciclaje y perfeccionamiento adecuados y acordes con las necesidades del sector productivo.

Acciones

Desarrollo de sistemas de identificación de las necesidades de competencias laborales y de las tendencias futuras del mercado laboral.

Desarrollo de actividades formativas para que las personas trabajadoras se adapten a las nuevas tareas que demanda el mercado laboral.

Desarrollo de dispositivos de orientación y acompañamiento en el proceso de recualificación.

Agilización de los procesos de reconocimiento de la experiencia laboral.

Desarrollo de servicios de recolocación que apoyen a trabajadores y sectores en procesos extintivos.

OE.8.5.2. Mejorar la competitividad de las PYME a través de acciones de mejora de la adaptabilidad de las empresas y los trabajadores, y la inversión en capital humano

Acciones

Apoyar programas de mejora de la cualificación profesional y de aprendizaje a lo largo de la vida

Apoyar programas de recualificación y adaptación de las personas trabajadoras

Acciones de mejora de la adaptabilidad de trabajadores y empresarios para generar las condiciones adecuadas que exige el mercado de trabajo, incrementando productividad y eficiencia y fortaleciendo su posición competitiva, incorporando en estos procesos elementos innovadores tanto desde el punto de vista tecnológico como organizativo.

Medidas que doten de instrumentos formativos a los trabajadores para garantizar procesos de internacionalización y exportación.

Adaptar a las Pymes y a sus trabajadores de cualquier sector económico a los cambios tecnológicos, medioambientales y sociales incorporando elementos innovadores desde el punto de vista tecnológico y organizativo, que garantice una actuación competitiva y al mismo sostenible económica y socialmente, de acuerdo con los requerimientos del mercado.

OE.8.5.3. Garantizar el empleo en el sector marítimo mejorando la movilidad laboral entre sectores relacionados con el mar, así como entre puestos de trabajo terrestres y marinos, sin olvidar el desarrollo de capacidades, la educación y la formación.

Acciones

Incentivos a la contratación.

Desarrollo de actuaciones en pro de la recualificación de personas trabajadoras procedentes del sector marítimo.

OE.8.5.4. Promover la desestacionalización en el sector del turismo y desarrollar alternativas, así como oportunidades de movilidad de la mano de obra

Acciones

Incentivos a la contratación.

Desarrollo de actuaciones en pro de la recualificación de personas trabajadoras procedentes del sector turístico.

OE.8.5.5. Reforzar el mercado laboral transfronterizo y fomentar la movilidad transfronteriza de los trabajadores

Acciones

Fomento de prácticas profesionales y del aprendizaje de idiomas.

Desarrollo de medidas que favorezcan la conciliación laboral y personal en los procesos de movilidad transfronteriza.

Análisis de mercados transfronterizo y diseño de itinerarios profesionales acordes a las necesidades.

OE.8.5.6. Promover la creación de nuevos puestos de trabajo en sectores relacionados con el medio ambiente, la energía, el cambio climático y la prevención de riesgos

Acciones

Incentivos a la creación de empresas.

Incentivos a la contratación.

Desarrollo de programas formativos recualificantes.

OE.8.5.7. Garantizar el empleo y mejorar la movilidad laboral entre sectores afectados por la estacionalización y otras circunstancias coyunturales y estructurales.

Acciones

Incentivos a la contratación.

Desarrollo de actuaciones en pro de la recualificación de personas trabajadoras de estos sectores.

PI.8.6. Promover un envejecimiento activo y saludable

OE.8.6.1. Medidas para aumentar la participación en el mercado de trabajo y las tasas de actividad y empleo de los hombres y mujeres mayores, entre otras cosas mediante la adaptación de la gestión de la edad en los lugares de trabajo y los mercados laborales hasta edades de jubilación efectiva más avanzadas y asegurar el acceso a la formación a lo largo de toda la vida.

Acciones

Desarrollar actuaciones de sensibilización, orientación y formación que faciliten el mantenimiento en el mercado de trabajo de las personas trabajadoras de más edad.

Desarrollar actuaciones de sensibilización, orientación y formación que faciliten el acceso al mercado de trabajo de las personas trabajadoras de más edad.

Desarrollar actuaciones de sensibilización, orientación y formación que favorezcan el envejecimiento activo y saludable.

Medidas de promoción de la salud que faciliten la prolongación de la actividad laboral por parte de las personas de más edad.

PI.8.7. L La modernización de las instituciones del mercado de trabajo, como los servicios de empleo públicos y privados y la mejora de la respuesta a las necesidades del mercado laboral también a través de medidas que aumenten la movilidad laboral transnacional así como a través de programas de movilidad y una mejor cooperación entre instituciones y partes interesadas correspondientes.

OE.8.7.1. Mejorar la calidad y respuesta de las instituciones del mercado de trabajo y su coordinación en el ámbito nacional y autonómico a través de su modernización, incluyendo la creación de las estructuras necesarias para la implantación de los sistemas de Garantía Juvenil.

Acciones

- Modernización de los servicios públicos e instituciones del mercado laboral:
- Oficinas de referencia:
- Portal Único de Empleo y Autoempleo

OE.8.7.2. Fomentar la cooperación y coordinación entre las instituciones y partes interesadas en relación con la movilidad laboral.

Acciones

Creación y medidas de apoyo a programas que fomenten la movilidad de los trabajadores, incluyendo la movilidad transnacional, facilitando la adquisición de las cualificaciones necesarias para trabajar en otros países.

PI.8.8. Desarrollo de viveros de empresas y ayuda a la inversión en favor del trabajo por cuenta propia, de las microempresas y de la creación de empresas

OE.8.8.1. Desarrollo de viveros de empresas y ayuda a la inversión a favor del trabajo por cuenta propia, de las microempresas y de la creación de empresas.

Acciones

Promover viveros de empresas apoyo a emprendedores y autónomos, en particular en áreas que ofrezcan potencial de crecimiento (incluida la agricultura y el sector agroalimentario, la pesca -gestión de poblaciones, mayor valor unitario gracias a la mejora de la calidad, mejor comercialización, mayor procesamiento y explotación de nuevas especies, etc.- y la acuicultura -calidad del pescado y marisco producido-), el sector turístico y comercial.

PI.8.9. Apoyar el crecimiento creador de empleo a través del desarrollo del potencial endógeno como parte de una estrategia territorial para áreas específicas, incluyendo la reconversión de regiones industriales en declive y la mejora de la accesibilidad a recursos concretos naturales y culturales y el desarrollo de los mismos

OE.8.9.1. Apoyar el crecimiento creador de empleo a través del desarrollo del potencial endógeno como parte de una estrategia territorial para áreas específicas, incluyendo la reconversión de regiones industriales en declive y la mejora de la accesibilidad a recursos concretos naturales y culturales y el desarrollo de los mismos.

Acciones

Apoyar el crecimiento creador de empleo a través del desarrollo del potencial endógeno como parte de una estrategia territorial para áreas específicas, incluyendo la reconversión de regiones industriales en declive y la mejora de la accesibilidad a recursos concretos naturales y culturales y el desarrollo de los mismos que impulsen, entre otros sectores, al turismo.

PI.8.10. Iniciativas de desarrollo locales y fomento de estructuras que proporcionen servicios de proximidad para crear nuevos puestos de trabajo

OE.8.10.1. Iniciativas de desarrollo locales y fomento de estructuras que proporcionen servicios de proximidad para crear nuevos puestos de trabajo.

Acciones

Iniciativas de desarrollo locales enfocadas a la creación de empleo y fomento de estructuras que proporcionen servicios de proximidad para crear nuevos puestos de trabajo. Fomento de espacios coworking dirigido a profesionales, personas emprendedoras y pymes con necesidad de compartir un espacio tanto físico como de trabajo y relaciones para la puesta en marcha de su proyecto emprendedor.

PI.8.11. Inversión en infraestructuras destinadas a servicios públicos de empleo

OE.8.11.1. Inversión en infraestructuras destinadas a servicios públicos de empleo.

Acciones

Se apoyarán las inversiones en las infraestructuras dedicadas a los servicios públicos de empleo.

PI.8.12. Fomentar la inclusión social, la reducción de la pobreza y el desarrollo económico en las zonas rurales

OE.8.12.1. Facilitar la diversificación, la creación y el desarrollo de pequeñas empresas y la creación de empleo.

Entre otras actuaciones se podrán llevar a cabo:

- Promover la creación de viveros de empresas y otros tipos de apoyo a emprendedores y trabajadores autónomos de la agricultura, sector forestal y el sector agroalimentario; así como las alianzas público-privadas entre la Economía Social y las Administraciones autonómicas y locales, para contribuir a la vertebración socioeconómica del territorio
- Facilitar la educación, formación, reciclaje y perfeccionamiento adecuados y acordes con las necesidades del sector productivo, para mejorar la empleabilidad de la población rural. Mejorar las capacidades de los trabajadores de las zonas rurales adaptándolas hacia actividades con un buen potencial de crecimiento y empleo, tales como los empleos «verdes» y promover la difusión de conocimientos e información.
- Se facilitará la creación de nuevas pequeñas empresas y apoyo a otras formas de creación de empleo en las zonas rurales, la diversificación del sector agrícola, transferencia de experiencias y negocios innovadores.

OE.8.12.2. Promover el desarrollo local en las zonas rurales.

Entre otras actuaciones se podrán llevar a cabo:

- Se facilitará la creación de nuevas pequeñas empresas y apoyo a otras formas de creación de empleo en las zonas rurales, la diversificación del sector agrícola, transferencia de experiencias y negocios innovadores.
- Impulsar la participación de las mujeres, jóvenes, inmigrantes y colectivos desfavorecidos en las actividades de las zonas rurales

4.8.7. Referencias y fuentes

- Estrategia Europa 2020.
- Statistical Atlas-Eurostat Regional Yearbook 2012. European Commission.
- Informe de Posición para España de la Comisión (Position Paper).
- Programa Nacional de Reformas de España 2013.
- Estrategia Española de Empleo 2012-2014.
- Plan Anual de Política de Empleo 2012.
- Estrategia de Emprendimiento y Empleo Joven 2013-2016.
- Reforma del mercado laboral.
- Real Decreto-ley 3/2011, de 18 de febrero, medidas urgentes para la mejora de la empleabilidad y la reforma de las políticas activas de empleo.
- Servicio Público de Empleo Estatal:
http://www.sepe.es/contenido/empleo_formacion/eures/pdf/MT_Espana.pdf
- Instituto Nacional de Estadística (INE).