

## **Anexo 1 del punto 8: Aportaciones al Informe conjunto sobre empleo 2022**

Adoptado en la reunión del Comité Ejecutivo de 5 - 6 de octubre de 2021

---

### La crisis de Covid-19 y su impacto económico y social

El cierre de centros de trabajo en el marco de los confinamientos decretados para contener la transmisión del coronavirus provocó el despido de 5,7 millones de trabajadores de la UE en el primer semestre de 2020.

Las tasas de empleo de los trabajadores mujeres y hombres, disminuyeron de forma relativamente similar, con un 1,2% y un 1,4%, respectivamente. Esta cifra es baja en comparación con la crisis de 2009 debido a un uso más extendido de los planes de trabajo a tiempo parcial, pero es diferente de la crisis de 2009, cuando el impacto fue más fuerte para los trabajadores masculinos debido a la caída del sector de la construcción, mientras que muchos trabajadores esenciales durante la crisis de la COVID-19 tenían empleos predominantemente femeninos. Sin embargo, como ya ocurrió en la crisis anterior, los jóvenes se vieron gravemente afectados por la crisis, con una disminución de las tasas de empleo del 5,7%, en contraste con el descenso del 1,9% para el grupo de edad de 25 a 49 años (los datos facilitados se refieren a las medias europeas). La sobrerrepresentación de los jóvenes en empleos precarios, como los contratos de corta duración, es una de las razones que explican este hecho, además de que las restricciones para evitar la propagación del virus han afectado a industrias (como las de servicios, como los restaurantes y los parques de atracciones, entre otras), en las que los trabajadores jóvenes desempeñan con mayor frecuencia su trabajo. También cabe mencionar que el impacto de la crisis fue más duro en los desempleados de larga duración, y en los grupos ocupacionales asociados a niveles de educación elemental.

Los trabajadores de toda la UE sufrieron una pérdida de ingresos como consecuencia del desempleo que siguió a la crisis de la COVID-19 y también los planes de trabajo a tiempo parcial y otras formas de empleo atípico. Estas medidas temporales salvaron muchos puestos de trabajo tras el estallido de la crisis, aunque en muchos casos previeron una reducción sustancial de los ingresos reales y, por tanto, tuvieron un impacto en las condiciones de vida de muchos trabajadores y sus familias.

Teniendo en cuenta el hecho de que muchos trabajadores europeos permanecieron en el empleo (muchos de ellos en régimen de excedencia o de jornada reducida), aunque no estaban trabajando realmente durante los confinamientos, la tasa de desempleo demostró ser un indicador inexacto para medir el alcance del impacto de la crisis en el mercado laboral europeo.

A este respecto, el número de horas de trabajo proporciona una mejor imagen de la dimensión del problema: según los datos de la Encuesta de Población Activa de la UE, el descenso general de las horas de trabajo de abril a junio de 2020 fue del 14-15%.

Según los datos de Eurostat, la disminución general de las horas de trabajo en el empleo principal de 2019 a 2020 fue del 12%, con variaciones significativas entre los Estados miembros, desde el 19,7% en Grecia hasta el 3,2% en los Países Bajos.

En cuanto a los sectores más afectados por la recesión económica, los que implican la interacción o el transporte de personas (sectores de alto nivel de contacto) sufrieron más problemas. El sector más afectado ha sido el turismo, que constituye una parte importante de la economía en muchos países del sur de Europa.

En cuanto a las previsiones económicas, muchos estudios indican un crecimiento económico elevado y continuado de alrededor del 4% del PIB en los próximos años, lo que facilitará que se alcancen los niveles de empleo anteriores a la pandemia en 2021 o 2022. Sin embargo, el mejor indicador indirecto de las horas trabajadas irá por detrás de la tasa de empleo y no se recuperará hasta 2022 o 2023 teniendo en cuenta el fuerte descenso de las horas trabajadas en 2020.

Es necesario reconstruir y reforzar el diálogo social y las estructuras de negociación colectiva en toda Europa. Ambas cosas son fundamentales para garantizar empleos de calidad y transiciones justas. El movimiento sindical espera un seguimiento comprometido de la Cumbre Social de Oporto. La escasez de mano de obra se ha acentuado en las regiones menos desarrolladas de Europa en la última década y sigue siendo visible a pesar de la crisis COVID. Están surgiendo nuevas carencias como consecuencia de las nuevas necesidades de cualificación para gestionar la transición a una economía digitalizada y descarbonizada. Ni que decir tiene que la transición ensalzada por todas las voces políticas es imposible sin un marco fiscal de apoyo que permita que las inversiones fluyan allí donde se necesitan.

#### La respuesta de la UE

El establecimiento de planes de trabajo de jornada reducida y su ampliación a los autónomos y los trabajadores eventuales fue respaldado por el Apoyo para mitigar los riesgos de desempleo en emergencia (SURE), un instrumento europeo que ofrecía 90.600 millones de euros en préstamos a los Estados miembros de la UE en condiciones favorables. Se calcula que unos 40 millones de trabajadores europeos recibían alguna ayuda estatal en mayo de 2020. En la mayoría de los países, la protección de los trabajadores contra el despido por parte de los empleadores era un requisito para acceder a las ayudas económicas del Estado.

A principios de 2021, la Comisión Europea presentó la "Recomendación sobre un apoyo activo eficaz al empleo tras la crisis de la COVID-19" (EASE). La CES acogió con satisfacción el llamamiento incluido al fortalecimiento de los servicios públicos de empleo, gravemente perjudicados por los recortes financieros emprendidos como respuesta fallida a la crisis de 2008. Son necesarios unos servicios públicos de empleo bien equipados para aplicar las políticas activas del mercado laboral y para llevar a cabo las estrategias de divulgación bien identificadas en la comunicación. Los servicios públicos de empleo desempeñan un papel clave en la integración de los grupos más vulnerables de la sociedad en el mercado de trabajo, entre otros, los refugiados, las mujeres, los trabajadores migrantes y estacionales, los trabajadores discapacitados y jóvenes ninis, un elemento que la Comunicación sólo aborda desde el punto de vista de la lucha contra la discriminación y el aumento de la igualdad.

La CES acoge con satisfacción el alcance y las intenciones del Plan de Acción sobre el Pilar Social que sitúa la dimensión social en el centro de la recuperación de la crisis de la COVID-19. Sin embargo, las medidas adoptadas deben estar a la altura de la narrativa para garantizar que el plan sea un cambio de juego que reequilibre la dimensión económica.

El último informe conjunto sobre el empleo hizo algunas consideraciones sobre la captación de empleo y la segmentación del mercado de trabajo en las que se hacía

referencia al hecho de que los contratos de duración determinada eran una forma de "apoyar la entrada en el mercado laboral y de servir de "trampolín" hacia el empleo regular". La CES rechaza la idea de que las condiciones de trabajo precarias deben promoverse como punto de entrada en el mercado laboral para hacer más atractiva la mano de obra para los empleadores.

### Demandas de la CES al Informe conjunto sobre empleo 2022

La citada previsión de empleo se basa en el supuesto de un fuerte crecimiento económico. La UE debe prever políticas fiscales y monetarias expansivas para allanar la ola del crecimiento económico. Repetir los mismos errores de la respuesta política a la crisis de 2008 sólo socavará la recuperación económica y pondrá en peligro a los trabajadores europeos. La CES rechaza desde hace tiempo el Pacto Fiscal y debería rediseñarse el paquete de Estabilidad y Crecimiento para aunar los aspectos económicos con el Pilar Europeo de Derechos Sociales, la agenda 2030 de la ONU y las tan necesarias transiciones justas ecológicas y digitales.

La estrategia de recuperación ofrece una oportunidad para hacer que la arquitectura de la gobernanza de la UE sea más justa y sostenible y para reforzar la integración de la UE en sus componentes económicos, sociales y políticos. La experiencia actual ha demostrado que la creación de mecanismos automáticos que protejan a los Estados miembros contra choques externos imprevistos y significativos puede aportar beneficios a todos los Estados miembros. Los estabilizadores del gasto público para las inversiones y la resiliencia social, financiados a través de bonos sociales, deberían encontrar un lugar en el nuevo paradigma de la gobernanza económica de la UE. La fiscalidad de la UE debería ser una herramienta para reequilibrar los objetivos sociales, medioambientales y económicos de la gobernanza económica, como se propone en la Resolución de la CES: La fiscalidad de la UE y los recursos propios.

Un "principio de asociación" general debería articular las normas para la participación de los interlocutores sociales a nivel europeo y nacional en todos los procesos pertenecientes a la gobernanza económica de la UE. A nivel nacional, debería promoverse el diálogo social para garantizar marcos políticos socialmente progresivos y una mayor coherencia entre los planes nacionales (Programas Nacionales de Reforma, Planes Nacionales de Recuperación y Resiliencia, Planes de Transición Justa, Planes Nacionales de Energía y Clima, programas operativos de los fondos estructurales, etc.).

En particular, debe garantizarse a los interlocutores sociales europeos un mayor apoyo y participación para que se comprometan y sean representativos en un despliegue más eficaz de los procesos y la aplicación de las políticas relativas a la gobernanza económica de la UE. A este respecto, la CES y sus organizaciones afiliadas han acumulado experiencia y capacidad para actuar en el marco de la gobernanza económica de la UE, lo que debería reflejarse en un marco más estructurado de cooperación entre los responsables políticos y decisorios y la CES, a nivel europeo, y los miembros de la CES, a nivel nacional.

La Unión Europea debe dar nuevos pasos hacia un modelo económico y social que sitúe en el centro el empleo de calidad, la neutralidad en materia de carbono y la inclusión. El Pilar Europeo de Derechos Sociales y los Objetivos de Desarrollo Sostenible (ODS) de la ONU deberían servir de brújula para la elaboración de políticas de la UE. En particular, el ODS 3 ("Garantizar una vida sana y promover el bienestar para todos en todas las edades") y el ODS 8 ("Promover el crecimiento económico sostenido, inclusivo y sostenible, el empleo pleno y productivo y el trabajo decente para todos") deberían integrarse en el Semestre Europeo para dirigir a Europa hacia la

mejora de las condiciones de vida de sus ciudadanos, impulsando una agenda para el crecimiento sostenible, la producción, la preservación del medio ambiente, el empleo y los puestos de trabajo de calidad.

La Unión Europea debe aspirar a conseguir unos salarios más justos en toda la escala salarial y en la distribución de la riqueza, a aumentar el gasto y las inversiones públicas, especialmente prestando servicios públicos de cuidados de calidad, servicios públicos de empleo, educación y formación, y una seguridad social y una protección social efectivas para todos, con especial atención a los grupos vulnerables. Por lo tanto, la CES pide a la Comisión que presente una directiva marco que garantice la plena participación de los interlocutores sociales para la consecución de unos salarios mínimos justos, impidiendo las condiciones de explotación en el empleo y fomentando la negociación colectiva como condición justa de empleo, respetando plenamente la prevención del Tratado de la UE para que ésta fije los niveles salariales.

Los servicios sanitarios y sociales ya estaban bajo presión antes de la pandemia, con una escasez generalizada de personal. Esta situación se agravó cuando la demanda se disparó y los niveles de personal se vieron afectados por el contagio de los trabajadores sanitarios y sociales. Las recomendaciones específicas de 2020 para todos los Estados miembros subrayaron la necesidad de establecer servicios sanitarios resilientes y, para ello, será fundamental adoptar medidas urgentes para contratar y retener a más personal y resolver los problemas salariales y de condiciones que han afectado al sector durante muchos años. [El Consejo Europeo reconoció este hecho](#), especialmente en lo que respecta a los cuidados de larga duración, al respaldar las conclusiones del informe de la Comisión sobre estos cuidados.

Los servicios públicos de empleo deben reforzarse para estar a la altura de los retos que plantea la crisis y contribuir a la integración de los grupos más vulnerables de la sociedad en el mercado laboral, con especial referencia a las mujeres, los jóvenes, los inmigrantes (incluidos los indocumentados, los solicitantes de asilo y los refugiados), los trabajadores móviles y las personas con discapacidades.

El Pilar Europeo de Derechos Sociales (PEDS) es un componente crucial de la gobernanza económica europea, debe situarse en pie de igualdad con las normas económicas. Se trata de una condición previa para lograr una convergencia ascendente entre los Estados miembros europeos y para mejorar las condiciones de trabajo y de vida de sus ciudadanos. El nuevo cuadro de indicadores sociales incluye indicadores para seguir la evolución del empleo, la educación y la pobreza, y deberían tener un mayor impacto en la gobernanza económica.

Además del cuadro de indicadores sociales, la CES también ha desarrollado su índice de Crecimiento Sostenible y Trabajo Decente, que ofrece un sistema de medición más completo que incluye elementos como el bienestar económico, la inclusividad de los mercados laborales y la vulnerabilidad de los trabajadores a lo largo de su vida laboral y más allá, la promoción de la cualificación de la mano de obra, las diferencias de género, la convergencia al alza de los salarios, el empleo juvenil y la inclusividad y eficacia de los sistemas de protección social.

Los regímenes nacionales de trabajo a jornada reducida deben continuar mientras sea necesario, y deben ser apoyados con recursos adecuados, incluida la financiación de la UE, hasta que se alcance la plena recuperación. Teniendo en cuenta que muchos puestos de trabajo desaparecen cuando finalizan los planes de ayuda, es importante que estas medidas se combinen con políticas activas del mercado laboral para los participantes en estos programas. La CES reconoce que esta exigencia está respaldada por la Comisión Europea en su Recomendación sobre el apoyo activo

eficaz al empleo tras la crisis COVID-19 (EASE), que en su punto 6 afirma que "debe prestarse atención a los riesgos de la eliminación progresiva de las medidas de emergencia sin que se apliquen nuevas políticas eficaces de apoyo a los trabajadores y las empresas durante la recuperación".

Debe buscarse un enfoque adaptado, de manera que las industrias más afectadas por la crisis sanitaria y económica sigan beneficiándose de los planes de apoyo, o que éstos se reactiven rápidamente en caso de nuevas oleadas de contagio. Será necesario desplegar políticas activas del mercado de trabajo específicas, con la plena participación de los interlocutores sociales, para apoyar las transiciones sectoriales en casos de cambios estructurales, como por ejemplo un período prolongado de baja demanda turística y una mayor demanda en otros sectores como las TIC o las energías renovables. Se necesitan políticas de mercado de trabajo adaptadas para los grupos del mercado de trabajo europeo que son más vulnerables y que se han visto más afectados. El Informe conjunto sobre el empleo también debería abordar la aplicación del nuevo marco estratégico de la UE para la igualdad, la inclusión y la participación de los gitanos para el período 2020-2030. Las redes de seguridad social deben responder a la demanda de protección de los trabajadores en esta transición. Aparte del sector del turismo, todo el sector del ocio, la cultura y los eventos se vio muy afectado por la crisis, y así sigue siendo. El sector de hostelería y restauración también se vio muy afectado. Esto supera al sector turístico.

También hay efectos adicionales que deben investigarse más a fondo y que repercuten en los ingresos de los empleados. Incluso en el caso de que los ingresos se mantuvieran en el puesto de trabajo, por ejemplo, por el teletrabajo masivo, o por la jornada reducida o el desempleo temporal, vemos grandes movimientos en la evolución de los precios de diferentes productos y servicios. Por ejemplo, el precio medio de la vivienda ha subido mucho y también el de las fuentes de energía (electricidad, gas, gasóleo de calefacción y combustibles). Esto tiene un efecto directo sobre el poder adquisitivo de los trabajadores, que en el mejor de los casos han podido mantener, total o parcialmente, sus ingresos. El coste real de la vida ha aumentado considerablemente. No todos estos aspectos se traducen en una indexación automática de los salarios; de hecho, no todos los Estados miembros de la UE cuentan con este mecanismo, mientras que las negociaciones salariales suelen estar restringidas con el fin de preservar los puestos de trabajo y el empleo, los costes adicionales no se tienen en cuenta.

Europa debería proponer políticas ambiciosas basadas en el derecho, según las necesidades individuales, para evitar el desempleo de larga duración. El desempleo de larga duración produce un efecto nefasto en los individuos y las sociedades. En este sentido, la CES recuerda la necesidad de una inversión pública sostenible que garantice unas políticas activas del mercado de trabajo adecuadas, incluyendo el asesoramiento, la mediación, el empleo subvencionado y otros mecanismos de transición al empleo, así como la mejora y la recualificación de las competencias. La oferta de formación a los desempleados y a las personas con baja cualificación debe contemplar la consecución de habilidades básicas certificadas, habilidades profesionales y competencias clave que conduzcan a cualificaciones acreditadas para aplicar la Recomendación del Consejo sobre itinerarios de mejora de la cualificación: Nuevas oportunidades para los adultos (2016) y la recomendación del Consejo sobre la integración de los desempleados de larga duración en el mercado laboral (2016).

Y la advertencia introducida más arriba sobre la necesidad de adaptar las políticas a las características de cada grupo (como los trabajadores jóvenes o mayores, las mujeres y los migrantes), el nivel educativo alcanzado y las especificidades de la

región deberían volver a tenerse en cuenta en el diseño de las políticas para abordar el desempleo de larga duración.

La Recomendación sobre el apoyo activo eficaz al empleo (EASE) debería aplicarse por la vía rápida en el Semestre de la UE, en estrecha colaboración con los interlocutores sociales. Las instituciones europeas deberían vincular mejor los instrumentos disponibles de la UE para ayudar a los Estados miembros a crear empleos directos de buena calidad.

Los incentivos públicos de apoyo al empleo deben estar condicionados a la creación de puestos de trabajo de calidad, al respeto de los derechos laborales y al cumplimiento de las obligaciones sociales y fiscales de los empleadores, incluido el derecho a la negociación colectiva.

Sobre la base de la experiencia positiva del SURE, deberían establecerse a nivel europeo estabilizadores automáticos supranacionales, como un Sistema Europeo de Reaseguro de Desempleo, para apoyar a los países que experimentan choques económicos asimétricos. Esto no interfiere en las competencias exclusivas de los Estados miembros sobre las prestaciones de desempleo. Así se evitaría la devaluación del trabajo, con las consecuencias dramáticas y sociales que se vieron como respuesta política a la crisis de 2008.

La formación es una de las intervenciones más relevantes de la política activa del mercado de trabajo. La CES se congratula de que el PEDS establezca un nuevo objetivo por el que al menos el 60% de todos los adultos deberían participar en la formación cada año para 2030. Sin embargo, la formación debe conducir a empleos de calidad y a una transición justa de la mano de obra. Los Estados miembros de la UE deben garantizar el derecho y el acceso al aprendizaje de adultos para todos, incluidos los desempleados; el derecho y el acceso a la formación de los empleados con una inversión sostenible por parte de los empleadores; y el derecho y el acceso a diferentes tipos de permisos de formación remunerados, que deben ser transferibles dentro y entre los Estados miembros. El Semestre Europeo debería hacer un seguimiento de estas demandas políticas.

Es importante que los sistemas de financiación y las herramientas para la mejora y el reciclaje de las competencias se adapten a las necesidades de cada país miembro.

El diálogo social efectivo con los sindicatos, el respeto y la aplicación de los derechos laborales y la información y consulta a los trabajadores sobre la formación y el aprendizaje de los empleados en las empresas son fundamentales.

Traducido por Internacional CEC UGT