

Posición de la CES sobre la aportación al Informe Conjunto sobre el Empleo

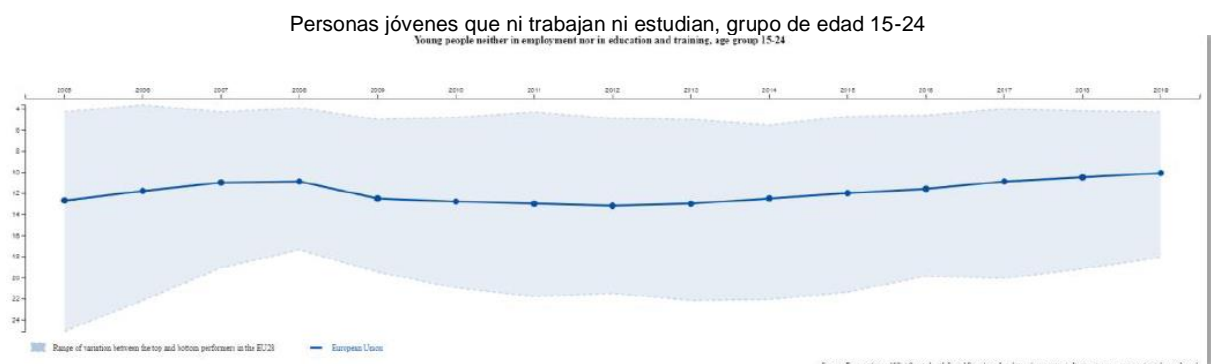
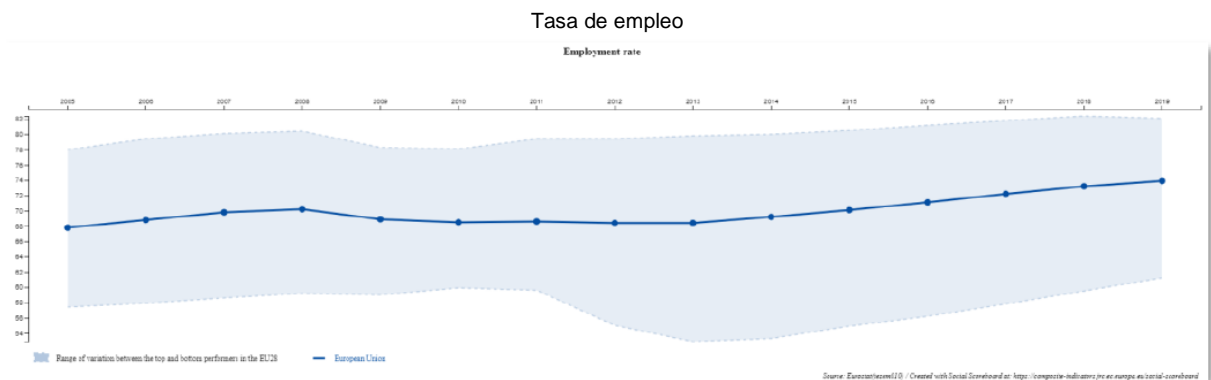
Adoptada en la reunión del Comité Ejecutivo de 28-29 octubre 2020

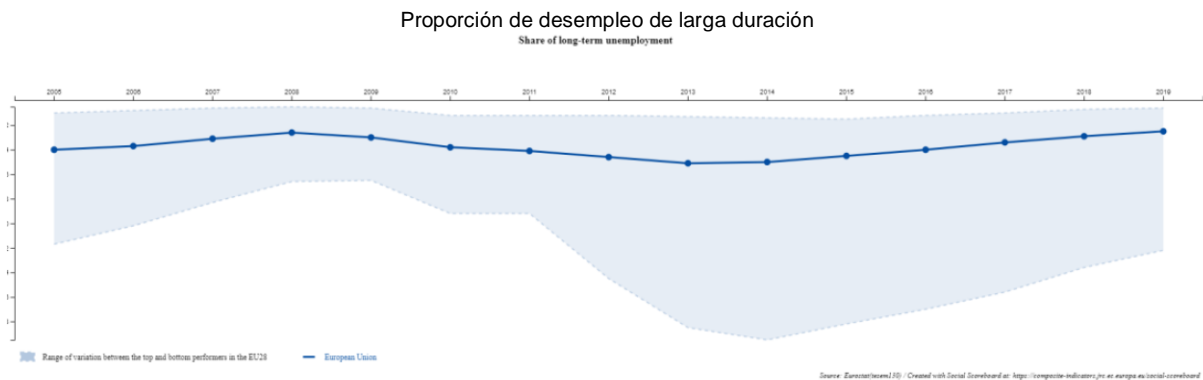
Contexto

El mercado laboral en Europa ha sufrido un enorme deterioro en la primera mitad de 2020, que se inició con la pandemia de la COVID-19 y las medidas adoptadas para prevenir el contagio. Esencialmente esto se ha traducido en una fuerte disminución de las horas de trabajo.

La carga del deterioro del mercado laboral se reparte de manera desigual entre las diferentes categorías de trabajadores. Los trabajadores con empleos inestables, mal pagados y/o a tiempo parcial fueron los primeros en sufrir las consecuencias sociales de la pandemia. Los jóvenes trabajadores han experimentado un mayor aumento del desempleo en comparación con el total la fuerza de trabajo. Los trabajadores por cuenta propia han sufrido, además, enormemente por la interrupción de la actividad económica. Por otro lado, aquellos que pudieron trabajar a distancia y/o que estaban empleados en el sector público o en sectores de primera línea en la lucha contra la pandemia, se han visto menos afectados en lo que respecta a su situación laboral.

Como se ilustra en los gráficos que figuran a continuación, antes del brote de la pandemia de COVID-19, el cuadro de indicadores sociales señalaba que en la UE había una convergencia ascendente de la tasa de empleo, la tasa NINI de los trabajadores jóvenes (15-24) y la proporción de desempleo de larga duración. Es lamentable que no se incluyan indicadores en el sistema de marcador social para medir la calidad de los puestos de trabajo.





La tendencia al alza del desempleo prevista en toda la UE puede ser, además, particularmente difícil de superar en aquellos Estados Miembros en los que el desempleo ya era alto antes del comienzo de la pandemia. En estas regiones, se espera que la recuperación económica sea lenta.¹

En la UE, entre el último trimestre de 2019 y el primer trimestre de 2020, el índice del total de horas reales trabajadas en el empleo principal (calculado utilizando el año 2006 como referencia con un índice de 100 puntos) cayó bruscamente de 101,9 puntos porcentuales a 96,8 puntos porcentuales, lo que corresponde a una disminución de 5,1 puntos. Esta disminución ha afectado más a las mujeres que a los hombres (-5,2% para las mujeres frente a -4,9% para los hombres)². Algunas predicciones indican que la economía de la Unión Europea se enfrentará a una recesión considerable y que el desempleo aumentará de manera significativa en todos los Estados miembros. Además, el camino hacia una recuperación total es incierto (Rainone, 2020).

La pandemia ha incrementado la necesidad de trabajos de cuidado, tanto fuera como dentro de los hogares, de una manera sin precedentes. Dado que las mujeres realizan una parte desproporcionadamente grande del trabajo no remunerado en la mayoría de los países de la Unión Europea, existe el riesgo de que también terminen asumiendo la responsabilidad de esas tareas de cuidado. Si esto ocurre y se ven obligadas a reducir las horas de trabajo o son incapaces de cumplir adecuadamente con el teletrabajo, no sólo se verá afectado su bienestar, sino también sus perspectivas a largo plazo en el mercado laboral. Además, la crisis actual no sólo -y ni siquiera principalmente- amenaza a los sectores de empleo dominados por los hombres, sino que es probable que afecte a las mujeres (al menos) tanto como a los hombres. Hacer frente al aumento de la carga en el hogar y llegar a fin de mes al mismo tiempo puede ser particularmente difícil para los grupos vulnerables, como por ejemplo las madres solteras³.

Respuesta política

Planes de reducción del tiempo de trabajo y apoyo a los ingresos

Aunque, como se ha explicado anteriormente, la actividad económica se redujo significativamente en el primer trimestre, el empleo en la zona del euro disminuyó sólo un 0,2% (0,1% en la UE). Esto contrasta fuertemente con la relación habitual entre la evolución del crecimiento del PIB y la del empleo. Esta contención del desempleo se ha debido principalmente al papel desempeñado por los planes de mantenimiento del empleo, como los planes de reducción del tiempo de trabajo.

¹ *European Economic Forecast. Institutional Paper 132. European Commission, 2020.*

² *Fuente: Eurostat*

³ *Blaskó, Z., Papadimitriou, E., Manca, A.R., How will the COVID-19 crisis affect existing gender divides in Europe?, EUR 30181 EN, Publications Office of the European Union, Luxembourg, 2020, ISBN 978-92-76-18170-5, doi:10.2760/37511, JRC120525.*

Estas medidas han tenido un impacto directo en el aumento de los déficits y las deudas públicas nacionales. Esto justificó, en marzo de 2020, la activación de la cláusula general de salvaguardia del Pacto de Estabilidad y Crecimiento de la UE, por la que se permite a los Estados miembros desviarse temporalmente de las normas y objetivos presupuestarios de la UE. Esta situación excepcional también se ha adoptado en el Semestre Europeo, en el que las Recomendaciones Específicas por País para este año permiten la flexibilidad de adoptar todas las medidas necesarias para superar el estado actual de crisis socioeconómica. Las reformas políticas tradicionales recomendadas en las Recomendaciones Específicas por País, relacionadas con la sostenibilidad y la estabilidad macroeconómica, han sido sustituidas por recomendaciones sobre sistemas adecuados de protección social y mecanismos de apoyo a los ingresos.

Posición de la CES: La CES apoya la prórroga de las medidas temporales específicas y eficaces necesarias para mitigar el impacto de la crisis. Las medidas de protección del empleo y de compensación de ingresos deben abarcar todas las categorías de trabajadores, incluidos los trabajadores precarios, los trabajadores atípicos y los trabajadores por cuenta propia. Esas medidas incluyen acuerdos de reducción del tiempo de trabajo, apoyo a los ingresos, prórroga del subsidio de enfermedad, aplazamiento, pero no renuncia, de las contribuciones de los empleadores a la seguridad social, impuesto preliminar sobre los salarios e impuesto sobre el valor añadido, y la promoción del teletrabajo (con pleno cumplimiento de la obligación de los empleadores en materia de seguridad y salud). El Acuerdo Marco Europeo sobre el Teletrabajo firmado por los interlocutores sociales europeos en 2002 debería haber proporcionado directrices sobre las condiciones del teletrabajo. Se debería promover la negociación colectiva como instrumento para buscar un acuerdo sobre la compensación de los gastos relacionados con el teletrabajo. Como se establece en el Acuerdo Marco, si "el teletrabajo se realiza de forma regular, el empleador compensa o cubre los gastos directamente causados por el trabajo, en particular los relacionados con la comunicación". Las medidas de sustitución de ingresos, incluido el desempleo temporal o el trabajo a jornada reducida, deben garantizar al menos el 80 % de los ingresos perdidos. Los trabajadores que se encuentren en situación de desempleo temporal o de trabajo en jornada reducida deben estar en todo momento protegidos contra el despido durante este período, incluidos los cierres y la interrupción de la actividad y si la situación económica debido a la pandemia lleva a ceses de empleo.

SURE

A principios de abril de 2020, la Comisión Europea presentó el instrumento europeo de apoyo temporal para mitigar los riesgos de desempleo en caso de emergencia (SURE), que proporcionará apoyo financiero a los Estados Miembros para hacer frente a los rápidos aumentos del gasto público relacionados con la preservación del empleo. Un análisis del Consejo que aplica la decisión de conceder apoyo temporal en el marco del SURE a 16 Estados Miembros muestra que hay 22 categorías de medidas admisibles que entran en este programa y que tienen una definición flexible de cada categoría. Mientras todos los países adoptan al menos una medida relacionada con la protección de los ingresos de los trabajadores bajo esquemas de tiempo de trabajo reducido (o medidas para defender el empleo mediante la reducción de los costos salariales de las empresas sin afectar el salario real de los trabajadores o proporcionar formas de apoyo financiero a las empresas), las políticas activas del mercado laboral y las medidas de activación no están incluidas en el ámbito de aplicación de SURE. Este instrumento es actualmente insuficiente para dar un impulso a esa prioridad a nivel de la UE.

Posición de la CES: La CES pide que se aplique rápidamente el programa SURE para prestar ayuda en apoyo del empleo y los servicios públicos a todos los niveles - en particular la salud pública y los sistemas de cuidado de larga duración - y garantizar el suministro de servicios y bienes esenciales. La CES pide a la UE y a sus Estados miembros que prolonguen las medidas de emergencia relacionadas con el empleo durante el tiempo

necesario, hasta que se produzca una plena recuperación de la economía y la estabilización de los puestos de trabajo. La Comisión debería considerar la refinanciación del SURE en 2021 y ampliar la cobertura del apoyo al empleo a todas las categorías de trabajadores (incluidos los trabajadores atípicos y los autónomos). La CES reafirma la necesidad de ampliar y prolongar las medidas de emergencia tanto tiempo como sea necesario, y que sean coherentes y coordinadas con la estrategia de recuperación posterior. No se deben imponer condiciones macroeconómicas y se debe permitir una flexibilidad total. Es necesario que los recursos financieros lleguen a los beneficiarios de manera oportuna, sin que la burocracia y el sistema bancario los obstaculicen. La cobertura total de todas las categorías de beneficiarios, la adecuación de los pagos, el cumplimiento del estado de derecho y las obligaciones fiscales, el respeto del diálogo social y la negociación colectiva, los derechos de los trabajadores y de los sindicatos, son cuestiones todas de suma importancia. Se podría estudiar la posibilidad de convertir el SURE en un mecanismo estructural latente, que podría activarse en caso de crisis. La Comisión Europea debería establecer directrices basadas en los principios del Pilar Europeo de Derechos Sociales (PEDS), con referencia específica a las medidas de apoyo al equilibrio entre el trabajo y la vida privada. Las medidas específicas para cada sector deberían coordinarse mejor para garantizar que las ayudas lleguen a los sectores más expuestos a las repercusiones sanitarias, sociales y económicas de la pandemia. Estas directrices también deberían tener por objeto reducir la fragmentación del mercado laboral y garantizar el acceso universal a la protección social. En ausencia de esas directrices, la aplicación del SURE está demostrando que los países están introduciendo medidas específicas para determinadas categorías de trabajadores basadas en el acuerdo contractual, lo que obstaculiza la eficiencia del sistema y aumenta la exclusión de determinadas categorías de trabajadores en el acceso a las prestaciones. Por último, el SURE debe promover medidas de activación, en coherencia con los principios del PEDS. La ausencia de las correspondientes directrices del PEDS hace que el SURE sea un instrumento financiero con capacidades de orientación política muy débiles.

Plan europeo de reaseguro de desempleo

Un posible Plan Europeo de Reaseguro de Desempleo (EURS) podría entenderse como un seguro de segundo nivel, como los que asisten a las compañías de seguros en casos de grandes desastres. La experiencia de la anterior crisis económica ha demostrado que, con arreglo a las normas fiscales de la UE, los países del euro que se enfrentan a una situación de grave crisis económica y de empleo no tenían otra opción que llevar a cabo una devaluación interna y en algunos casos aceptar rescates de emergencia, con dramáticas consecuencias laborales y sociales. El plan europeo de reaseguro de desempleo podría contribuir a asegurar un estándar básico de apoyo durante los ciclos de desempleo.

La idea de establecer el EURS ya se debatió antes del brote de la COVID-19, pero las consecuencias económicas y sociales de la pandemia hacen que el debate sobre ese instrumento sea aún más necesario. Debe quedar claro que el SURE no sustituye la necesidad de un debate sobre un régimen más permanente.

El EURS debería ser un plan a nivel de la UEM, pero abierto a todos los Estados miembros de la UE interesados, claramente centrado en el desempleo cíclico causado por una caída de la demanda agregada, en contraposición al desempleo estructural. El diseño de las transferencias macroeconómicas puede garantizar que todos los Estados miembros participantes puedan ser a la vez contribuyentes y beneficiarios del plan. También puede reducir al mínimo el riesgo de que las transferencias sean duraderas. No obstante, las condiciones de elegibilidad del seguro básico de desempleo europeo no deberían ser demasiado estrictas, para permitir que los trabajadores atípicos accedan a la ayuda

correspondiente⁴. En cualquier caso, se podrían considerar condiciones para la búsqueda de empleo y la formación, que deberían ser negociadas por los interlocutores sociales.

Posición de la CES: Deberían estudiarse opciones relacionadas con los planes europeos de reaseguro de desempleo, incluidas normas mínimas comunes en materia de seguro de desempleo, respetando al mismo tiempo las normas y prácticas de los sistemas nacionales. El EURS no debería servir como un nuevo instrumento para disciplinar a los Estados miembros y/o armonizar los sistemas nacionales de seguro de desempleo. El EURS podría ayudar a los Estados miembros de la UEM a compartir parte del riesgo financiero asociado al desempleo cíclico. Tal instrumento permitiría a los trabajadores europeos beneficiarse de la solidaridad de la UE en tiempos de adversidad. Otros efectos indirectos bienvenidos son la mejora de los servicios de empleo y las instituciones del mercado laboral para unos mejores estándares de la UE.

Una agenda para empleos de calidad

La CES se opone a un trueque entre el fomento de la actividad económica por un lado y la creación de empleos de calidad por otro. El fracaso de las respuestas políticas a la crisis económica de 2008 es prueba suficiente de que la presentación de una agenda europea para el empleo de calidad no sólo es una cuestión de decencia, sino que también es buena para la economía, ya que mejora la productividad e impulsa la demanda interna.

Por consiguiente, la CES recuerda a las instituciones de la UE y a los Estados miembros la necesidad de avanzar hacia la definición de trabajo de seis puntos de los empleos de calidad, adoptada por el Comité Ejecutivo de la CES en 2017: Buenos salarios; seguridad laboral mediante un empleo normal y acceso a la protección social; oportunidades de aprendizaje permanente; buenas condiciones laborales en lugares de trabajo seguros y saludables; un tiempo de trabajo razonable con un buen equilibrio entre la vida laboral y la vida privada (incluido el derecho a desconectarse, necesario cada vez más teniendo en cuenta el amplio uso del teletrabajo como resultado de las medidas de contención contra la propagación del virus); y derechos de representación y negociación sindical.

La CES recuerda que, como se afirma en el principio 5 del Pilar Europeo de Derechos Sociales (sobre el empleo seguro y adaptable), "Deben evitarse las relaciones laborales que den lugar a unas condiciones de trabajo precarias, en particular prohibiendo la utilización abusiva de contratos atípicos. Los periodos de prueba deben tener una duración razonable."

Los salarios mínimos justos son aún más necesarios hoy en día para hacer frente a los efectos de la crisis del coronavirus. Los Estados Miembros deberían aumentar sus salarios mínimos legales al nivel de los salarios dignos. Para lograrlo, se deben promover medidas genuinas que respalden la negociación salarial entre los sindicatos y los empleadores.

La CES pide una agenda para coordinar la negociación de una reducción de la semana de trabajo sin recortes en los salarios y disposiciones para el control de los trabajadores sobre el tiempo de trabajo tiempo, la calidad de la vida laboral y la seguridad de los ingresos durante la enfermedad (subsidio de enfermedad).

Políticas activas del mercado de trabajo

La pandemia de la COVID-19 hará necesario que los Estados miembros de la Unión Europea adapten sus políticas de empleo para hacerlas más eficientes y específicas. La pandemia es un desafío común y, por lo tanto, es necesario que la UE adopte un enfoque

⁴ ANDOR, L. DULLIEN, S., GROS, D. JARA, X., SUTHERLAND, H. "Designing a European Unemployment Insurance Scheme". *Intereconomics*. Volume 49, 2014 · Number 4 · pp. 184-203 Available at: <https://www.intereconomics.eu/contents/year/2014/number/4/article/designing-a-european-unemployment-insurancescheme.html>

más ambicioso para apoyar y coordinar las políticas nacionales destinadas a proteger a los trabajadores y los mercados laborales.

Los servicios públicos de empleo deberían reforzarse para contribuir a la integración de los grupos más vulnerables de la sociedad en el mercado de trabajo; deberían establecerse planes de mejora de las competencias y de reciclaje; y los interlocutores sociales deberían participar en la elaboración y el seguimiento de esas políticas. Los planteamientos de flexibilidad externa (facilitar los despidos o impulsar los acuerdos de contratos temporales) en la crisis actual pondrán a los trabajadores atípicos en una situación vulnerable. Sin embargo, los planes de flexibilidad interna (como la promoción de un teletrabajo sólido y de acuerdos de trabajo flexibles) pueden ser una forma eficaz de proteger el empleo e impulsar la actividad económica.

La recualificación y la mejora de las competencias será un componente clave para que el mercado laboral se adapte durante la crisis de la COVID-19, pero también para asegurar que Europa salga de esta crisis más fuerte y más competitiva. Los Estados Miembros deberían crear o fortalecer los mecanismos y sistemas de apoyo a la transición del empleo, con el apoyo del Fondo Social Europeo y los Fondos Estructurales y de Inversión Europeos. Esos sistemas pueden crear formas de volver al empleo, evitando que los despidos den lugar a un desempleo prolongado, pero también abriendo vías a nuevos empleos y a diversos procesos de creación de puestos de trabajo.

En lo que respecta al apoyo a los desempleados, la cobertura y el nivel de las prestaciones de desempleo deben ser suficientes y deben estar por encima del nivel de pobreza. Algunos sistemas nacionales son demasiado rígidos en lo que respecta a la elegibilidad y el reembolso es demasiado bajo (los trabajadores atípicos y también los trabajadores de la economía informal deberían tener acceso de facto al apoyo al desempleo). Al mismo tiempo, las prestaciones de desempleo deberían estar vinculadas de manera eficaz a las políticas activas del mercado de trabajo.

Las mujeres se ven particularmente afectadas por los efectos de la pandemia. Las mujeres trabajadoras están sobrerrepresentadas en sectores en los que el teletrabajo no es posible, como el de los servicios de alimentación, el sector de cuidados, la hostelería, la venta al por mayor y al por menor. Además, con el cierre de las escuelas debido a los confinamientos, ha aumentado el trabajo no remunerado de cuidado realizado por mujeres. Asimismo, las mujeres han tenido que dedicar más tiempo a las necesidades de cuidado de las personas mayores y los miembros de la familia que están enfermos, debido a la saturación de los servicios de salud. Las mejoras logradas en las condiciones de vida y de trabajo de las mujeres se han visto amenazadas por la crisis sanitaria y económica. Por consiguiente, es necesario incorporar una dimensión de género en el diseño de las políticas del mercado laboral. Además, se debe promover la negociación colectiva en sectores no estándar como el trabajo doméstico y el trabajo de cuidados. Debe abordarse la brecha salarial de género, junto con medidas vinculantes que promuevan la transparencia salarial, la aplicación del principio de igualdad salarios por trabajo de igual valor, y los salarios justos para los sectores altamente feminizados que están tradicionalmente infra remunerados a pesar de su valor para la sociedad (como se ha demostrado en la reciente pandemia).

La pandemia ha hecho que la situación de los trabajadores migrantes sea aún más frágil en cuanto al empleo. A los migrantes se les debe garantizar condiciones justas y decentes para acceder al empleo, evitando así la discriminación. También es necesario promover una mayor movilidad entre los Estados Miembros para los que ya tienen un permiso y tomar medidas para regularizar a los trabajadores migrantes asegurándose de que tengan trabajos regulares, con cobertura de salud y seguridad social.

Las personas jóvenes suelen trabajar en sectores e industrias que son particularmente vulnerables durante la pandemia. Estos sectores también se caracterizan por una gran cantidad de trabajos a tiempo parcial, contratos precarios estacionales y también trabajo no

declarado. Las mujeres jóvenes, en particular, tienen más probabilidades de verse afectadas porque constituyen más de la mitad de los menores de 25 años empleados en esos sectores. La Garantía Juvenil es un instrumento con gran potencial para promover el empleo de los jóvenes también contra las consecuencias sociales de la crisis de la COVID-19. Sin embargo, sólo puede tener éxito si se tiene en cuenta la evaluación del programa actual y si los interlocutores sociales sectoriales, nacionales y europeos participan en su diseño, implementación y en la presentación de informes de su futura versión. La CES, su Comité de Jóvenes y sus organizaciones nacionales afiliadas seguirán cooperando con las instituciones nacionales y de la UE y aprovechando el impulso para ofrecer empleos de calidad, prácticas o formación continua a jóvenes desempleados.

Seguridad y salud en el trabajo

En el contexto de la pandemia del COVID-19, un lugar de trabajo sano y seguro es vital para combatir el riesgo de infección y de propagación de virus y otras enfermedades. Los empleadores deben asumir seriamente su responsabilidad sobre la salud y la seguridad de sus trabajadores y proporcionarles a ellos y a sus representantes información adecuada, realizar evaluaciones de riesgos y adoptar medidas preventivas. La pandemia de la COVID-19 es el mayor reto sanitario, económico y social de la historia de la Unión Europea. El éxito de la estrategia de salida de la UE y la prevención de una segunda ola dependen de que se alcancen acuerdos entre los interlocutores sociales sobre la organización del trabajo, prestando especial atención a la seguridad y la salud en el trabajo.

Los Estados miembros de la UE deberían reconocer la COVID-19 como una enfermedad profesional (o como accidentes de trabajo en los países en que existe esa posibilidad). Los Estados miembros deberían proporcionar a las inspecciones nacionales de salud y seguridad en el trabajo financiación y personal suficientes. Además, debería reforzarse el papel de los representantes y comités sindicales de salud y seguridad en el lugar de trabajo con el fin de promover medidas preventivas activas y eficaces.

Traducido por Internacional CEC UGT