



BUSINESSEUROPE



PROGRAMA INTEGRADO DEL DIÁLOGO SOCIAL DE LA UE 2009-2011

**ESTUDIO CONJUNTO DE LOS INTERLOCUTORES SOCIALES EUROPEOS
“LA APLICACIÓN DE LA FLEXIGURIDAD Y EL PAPEL DE LOS
INTERLOCUTORES SOCIALES”**

MEMORÁNDUM NACIONAL:

España

PREPARADO POR: Eckhard Voss & Birte Homann
Versión en borrador: Octubre de 2010
Versión revisada: Mayo de 2011



Proyecto de los Interlocutores Sociales europeos con el apoyo financiero de la Comisión Europea

Índice de contenidos

Índice de contenidos.....	Error! Bookmark not defined.	2
Preámbulo.....	Error! Bookmark not defined.	3
1 El contexto económico y social	Error! Bookmark not defined.	5
Crisis económica y recuperación	Error! Bookmark not defined.	5
Indicadores y tendencias del mercado de trabajo.....	Error! Bookmark not defined.	6
Flexiguridad en el mercado de trabajo y política del mercado de trabajo	Error! Bookmark not defined.	8
2 Flexibilidad y seguridad en el mercado de trabajo reciente y reformas de política social	Error! Bookmark not defined.	9
Introducción y visión general	Error! Bookmark not defined.	9
La formación permanente y la movilidad de trabajadores	Error! Bookmark not defined.	10
Disposiciones contractuales y flexiguridad externa/interna	Error! Bookmark not defined.	10
Política activa del mercado de trabajo.....	Error! Bookmark not defined.	12
Sistemas de apoyo de la seguridad social	Error! Bookmark not defined.	12
Puestos de trabajo productivos y de alta calidad	Error! Bookmark not defined.	13
Igualdad de género	Error! Bookmark not defined.	13
Sostenibilidad financiera.....	Error! Bookmark not defined.	14
Conclusión: Puntos fuertes, puntos débiles y retos.....	Error! Bookmark not defined.	14
3 El papel de los interlocutores sociales.....	Error! Bookmark not defined.	15
Observaciones generales sobre el papel de los interlocutores sociales	Error! Bookmark not defined.	15
Principales instrumentos y niveles de influencia.....	Error! Bookmark not defined.	15
Recientes cambios y retos.....	Error! Bookmark not defined.	16
Casos de buena práctica en el campo de la flexibilidad y seguridad del mercado de trabajo.....	Error! Bookmark not defined.	16
4 Puntos claves	Error! Bookmark not defined.	17
Fuentes y referencias.....	Error! Bookmark not defined.	18
Respuestas a la encuesta, entrevistas y otras contribuciones.....	Error! Bookmark not defined.	18

Otras fuentes..... Error! Bookmark not defined.18

Preámbulo

Este memorándum nacional forma parte del Estudio de los Interlocutores Sociales de la UE: “La aplicación de la flexiguridad y el papel de los interlocutores sociales”, realizado en el contexto del Programa de Trabajo de Diálogo Social de la UE 2009-2010 que incluye la “*Supervisión conjunta de la aplicación de los principios comunes de la Flexiguridad, sobre todo para evaluar la función y la participación de los interlocutores sociales en el proceso y extraer lecciones conjuntas*”.

Para poner en práctica esta tarea del mejor modo posible, e implicar activamente a organizaciones miembros nacionales en la recogida de datos e información, el estudio aplica una metodología que consiste en múltiples niveles de análisis con una variedad de instrumentos que deben aplicarse con la ayuda de un equipo de expertos:¹

- El equipo de expertos, con el asesoramiento de los Interlocutores Sociales Europeos, convino en *un conjunto de indicadores estadísticos seleccionados* en el campo del desarrollo económico, social y del empleo con relevancia en el mercado de trabajo.
- Se pidió a los interlocutores sociales nacionales que participaran en un *estudio basado en un cuestionario* sobre la relevancia del concepto de flexiguridad dentro de los mercados de trabajo nacionales, el papel de los interlocutores sociales en la aplicación de políticas y sus puntos de vista sobre el concepto de la flexiguridad. Para complementar la investigación, el equipo de expertos visitó varios países y realizó entrevistas con los interlocutores sociales nacionales.²
- En base a las dos anteriores fuentes y una revisión de la información y los materiales escritos disponibles, el equipo de expertos preparó 29 “memorándums” nacionales sobre la aplicación de los principios de flexiguridad y la función de los interlocutores sociales en los respectivos contextos nacionales.
- Los resultados de la encuesta y las principales conclusiones de los análisis nacionales fueron discutidos en cuatro “*seminarios de grupos por países*” organizados por los Interlocutores Sociales europeos con la ayuda de secciones nacionales en Varsovia (noviembre de 2010), Lisboa (diciembre de 2010), París (31 de enero - 1 de febrero de 2011) y La Haya (8 de febrero de 2011).
- A la luz de los resultados globales del estudio y los comentarios recibidos por los interlocutores sociales nacionales en los contextos mencionados anteriormente, el equipo de expertos ha preparado un *informe de síntesis comparativo* sobre “Interlocutores Sociales y Flexiguridad en los Mercados de Trabajo Contemporáneos” que fue presentado y discutido en un *seminario de síntesis* a nivel de la Unión Europea el 31 de marzo y el 1 de abril 2011 en Bruselas.

Este memorándum nacional pretende ofrecer una visión general del contexto económico y social, la situación actual en cuanto a la flexibilidad y seguridad en el mercado de trabajo y el sistema de seguridad social actual (secciones una y dos). En segundo lugar, el informe describe el papel de los interlocutores sociales y el diálogo social en la aplicación de políticas y prácticas que pueden ser consideradas bajo la amplia denominación de “flexiguridad” (sección tres), y resume también los datos proporcionados por los interlocutores sociales nacionales en el cuestionario, las entrevistas realizadas y otras contribuciones hechas en el contexto del estudio. La sección tres presenta también breves descripciones de casos de buenas prácticas según lo indicado por los interlocutores sociales nacionales.

El texto fue originalmente preparado como informe preliminar en otoño de 2010 para facilitar la discusión en el seminario por grupos el 8 de febrero en La Haya. El informe original ha sido examinado y

¹ Equipo de expertos: Eckhard Voss (coordinador), Alan Wild, Anna Kwiatkiewicz y Antonio Dornelas.

² Se visitaron los siguientes países en el contexto del proyecto entre mayo y julio de 2010: Dinamarca, Francia, Irlanda, Italia, República Checa, Polonia, Alemania, Portugal y Países Bajos.

revisado para recoger los comentarios y discusiones que surgieron durante el seminario o que se recibieron después.

Sin embargo, debe resaltarse que este informe se presenta como un “informe de expertos independientes”. Representa los puntos de vista de los individuos implicados en su preparación y no pretende representar los puntos de vista, ni individual ni colectivamente, de los representantes de los interlocutores sociales que contribuyeron a su elaboración, ni de aquellas organizaciones de interlocutores sociales a nivel europeo que fueron responsables de su aplicación.

1 El contexto económico y social

Crisis económica y recuperación

La economía española experimentó un período de crecimiento y expansión económica que duró más de una década, junto con la creación a gran escala de puestos de trabajo y un auge insostenible del sector inmobiliario. Posteriormente, España recibió un impacto particularmente fuerte por la crisis económica y financiera internacional que coincidió con un colapso del sector español de la construcción. Se revelaron importantes desequilibrios externos y de sector y, desde la segunda mitad de 2008, la actividad económica – y la actividad de la construcción – se contrajeron. En contraste con la mayoría de otros estados de la UE que entraron en recesión a finales de 2008 pero que ya experimentaron mejoras económicas, se pronosticó que la recesión española duraría hasta 2010. El PIB siguió cayendo a lo largo de 2009, y la contribución de la demanda nacional alcanzó unos niveles bajos sin precedentes. De todos modos, el declive se ha moderado y para 2011 se espera que la economía vuelva a crecer (+0,8%). El déficit de España, con un 11,1% en 2009, debe reducirse lentamente y debe producirse una leve recuperación. Al mismo tiempo, la deuda de las administraciones públicas que con un 53,2% era todavía comparativamente baja en 2009, se espera que llegue al 69,7% en 2011.

Además de un empeoramiento de la sostenibilidad de las finanzas públicas, la recesión impactó en gran medida en el empleo. El paro se elevó bruscamente desde un nivel ya alto del 11,3% en 2008, superior a la media de la UE, al 18,0% en 2009, y llegó a más del 20% en 2010, se estabilizará en este nivel y permanecerá casi sin cambios en 2011. Este es el nivel más alto desde 1997, el segundo nivel de desempleo más elevado de la Unión Europea (sólo Letonia con casi el 22% registra un nivel de desempleo superior) y más del doble del promedio de la Unión Europea. Los sectores de productividad baja que emplean mucha mano de obra, como el sector de la construcción y la industria manufacturera, sufrieron las pérdidas de trabajo más grandes y se producirán más ajustes acelerados estructurales en estos sectores.

ESPAÑA – PERSPECTIVA Y PRINCIPALES INDICADORES ECONÓMICOS

	2007	2008	2009	2010	2011
PIB – cambio de porcentaje anual	3.6	0.9	-3.7	-0.2	0.7
Empleo - cambio de porcentaje anual	2.8	-0.5	-6.6	-2.3	-0.3
Tasa de desempleo (Definición de Eurostat)	8.3	11.3	18.0	20.1	20.2
Balance de las administraciones públicas (como porcentaje del PIB)	1.9	-4.2	-11.1	-9.3	-6.4
Deuda pública de las administraciones públicas (como porcentaje del PIB)	36.1	39.8	53.2	64.4	69.7

Fuente: Comisión Europea: Previsión Económica de Otoño 2010.

Una de las primeras reacciones del Gobierno a la crisis fue la presentación del llamado “Plan E” (*Plan Español para el Estímulo de la Economía y el Empleo*³), el Plan Español de Estímulo Económico y del Empleo, en enero de 2009. Este plan incluye más de cien medidas, sobre todo de apoyo a familias y empresas (en términos de deducciones fiscales y facilidad de acceso a créditos), medidas para estimular la actividad económica y el empleo (complementarias del Programa Nacional de Reformas), y medidas fiscales expansionistas de acuerdo con el Plan Europeo de Recuperación Económica (PERE). Las inversiones en proyectos ferroviarios y de carreteras debían crear empleos en el sector de la construcción. En 2010, se introdujo un *Fondo Estatal para el Empleo y la Sostenibilidad Local* (FEESL). Además, a fin de apoyar la reestructuración del sector financiero, se aplicaron una serie de medidas específicas. Al mismo tiempo, a fin de recobrar la confianza de los agentes económicos y reducir los déficits presupuestarios, se anunciaron recortes sustanciales en el gasto público, una congelación de las contrataciones de funcionarios públicos, aumentos de impuestos (p.ej. el IVA) y un cambio de la edad de jubilación de 65 a 67 años. A tal efecto, el Gobierno ha previsto un plan de consolidación fiscal para 2011-2013.

Indicadores y tendencias del mercado de trabajo

El mercado de trabajo español fue golpeado con fuerza por la crisis económica y financiera de 2008. El número de desempleados se ha doblado desde 2007 y, en 2009, estuvo alrededor del 18% - más del doble del promedio de la eurozona. Desde finales de 2007, más de 2 millones de trabajadores han perdido su empleo y esto aumenta el enorme problema fiscal que España afronta. En especial son los jóvenes quienes tienen que soportar la carga: La tasa de desempleo ya era alta en 2008 (con el 24,6 %), pero la información a partir de octubre de 2010 (ver tabla) indica una tasa de desempleo en 2009 de alrededor del 37,8% de la fuerza de trabajo de edades entre 16 y 24 años.

ESPAÑA - PRINCIPALES INDICADORES DEL MERCADO DE TRABAJO DE 2009 EN COMPARACIÓN CON LA UE27

	España	UE27
Tasa de desempleo – % de población de entre 15 – 64 años	59.8	64.6
Tasa de desempleo de personas mayores – % de población de entre 55 – 64 años	44.1	46.0
Autónomos - % de población total	13.7	15.5
Empleo en servicios - % de empleo total	71.4	70.4
Empleo en industria - % de empleo total	24.1	24.1
Empleo en agricultura - % de empleo total	4.4	5.6
Tasa de desempleo - % de mano de obra de 15+	18.0	8.9
Tasa de desempleo juvenil - % de mano de obra de 15-24	37.8	19.6
Tasa de desempleo de larga duración - % mano de obra	4.3	3.0
Desigualdades en distribución de ingresos (2008)	5.4	5.0

Fuente: Eurostat, Informe sobre el Empleo en Europa 2010.

En 2009 la tasa de empleo total de la población española de 15 a 64 años era del 59,8%, ligeramente inferior a la media de la UE27. Aunque la tasa de empleo femenino hubiera aumentado de sólo un 38,5% en 1999 al 52,8% en 2009, seguía estando por debajo tanto de la media de la UE27 del 58,6% como del objetivo de Lisboa del 60%. En comparación, la tasa de empleo masculino que había sido del 73,5% en 2008 – y que estaba por encima de la media de la UE27 y, al mismo tiempo, cumplía el objetivo de Lisboa

³ Para más información véase el siguiente capítulo y también el artículo en Eurofound EIRO sobre el “Plan E”:
<http://www.eurofound.europa.eu/eiro/2009/11/articles/es0911019i.htm>

del 70% - se redujo al 66,6% en 2009, quedando por detrás de la media de la UE27 y el objetivo de Lisboa. El empleo por cuenta propia era del 13,7% en 2009.⁴

Con la crisis económica y financiera, la tasa de empleo en España se había reducido drásticamente. Con una tasa de desempleo de alrededor del 20%, aproximadamente 4,6 millones de españoles han quedado sin empleo en el primer trimestre de 2010 – comparado con 2,2 millones en el primer trimestre de 2008. El aumento del paro afectó a todas las edades, empleadas y empleados, con tasas de desempleo que se doblan básicamente en todos los subgrupos. De todos modos, el paro juvenil parece ser especialmente problemático. Se elevó a más del 40% en los dos primeros trimestres de 2010 para los de menos de 25 años.⁵

Como destacó un representante de la confederación patronal provincial española CEP en una presentación en el seminario por grupos de flexiguridad en La Haya en febrero de 2011 (sección sobre fuentes y referencias al final de este informe), el rápido deterioro de la situación del empleo también es resultado de una “sensibilidad extrema” del mercado de trabajo español.

La estructura económica de España está dominada por su sector servicios, que representa casi el 70% del PIB y que era responsable de alrededor del 70% del empleo total en 2008. De especial importancia es la industria del turismo. El sector de la industria empleaba alrededor de un cuarto de la mano de obra española (27% del empleo total), y el sector agrícola sólo alrededor del 4,3%.

En el primer trimestre de 2010, el empleo en la agricultura creció con 52.600 personas a un total de 835.200, mientras que el número de personas empleadas en la industria disminuyó con 81.100 personas a un total de 2,6 millones, y el empleo en el sector de la construcción se redujo con 139.700 personas a un total de 1,7 millones comparado con el último trimestre de 2009. El número de personas empleadas en servicios disminuyó con 83.600 personas a un total de 13,3 millones en este mismo período. En un período de 12 meses, las pérdidas de empleo fueron especialmente grandes en la construcción (-15,9%) y en la industria (-10,4%).⁶

Mientras que la incidencia del paro de larga duración ha estado por debajo de la media de la UE en 2008, el paro de larga duración, además del paro juvenil, se ha convertido en un gran problema durante la crisis y aumentó del 2,0% en 2008 al 4,3% en 2009.⁷ El número de personas desempleadas que buscan su primer empleo o que perdieron su último empleo hace más de 12 meses casi se triplicó de 755.000 en 2008 (Q1) a 2,2 millones en 2010 (Q2).⁸

⁴ Eurostat: Informe del Empleo en Europa (2010).

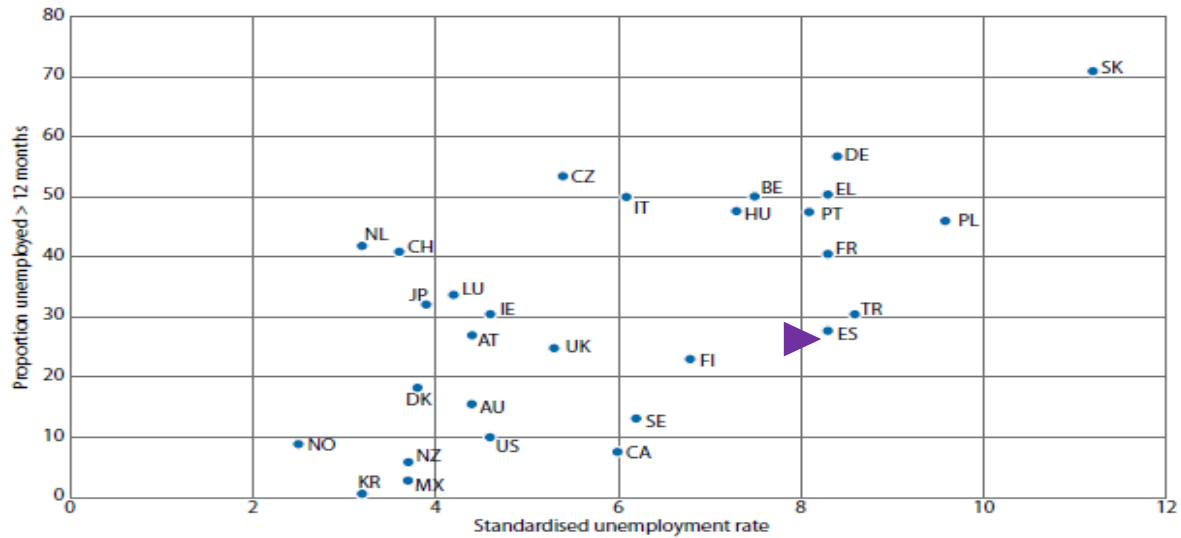
⁵ Eurostat (2009), INE (2010).

⁶ Situación del empleo en la UE y perspectiva social, mayo de 2010 (2010).

⁷ Eurostat: Informe del Empleo en Europa (2010).

⁸ INE (2010).

INCIDENCIA DE PARO DE LARGA DURACIÓN Y TASA DE DESEMPLEO DE 2007



Fuente: Informe del Empleo en Europa, p. 73, basado en cifras de la OCDE.

Flexiguridad en el mercado de trabajo y política del mercado de trabajo

Se dice que el enfoque español en flexiguridad es ejemplar para el sistema del Mediterráneo⁹: combinando una flexibilidad bastante baja con una seguridad comparativamente alta. La legislación tradicionalmente prevalece sobre los contratos colectivos en cuanto a sentar las bases de los términos y condiciones en el mercado de trabajo.

El mercado de trabajo español se ha caracterizado por un alto grado de segmentación, en parte reflejado en algunos de los indicadores de flexiguridad de la siguiente tabla. Tradicionalmente, el empleo permanente estuvo bien protegido en España con unos gastos de despido muy altos, mientras que para el empleo temporal la seguridad en el trabajo era inferior y la flexibilidad numérica externa más alta. Durante los últimos años, varias reformas del mercado de trabajo apuntaron a reducir la cuota de contratos temporales – a favor de contratos indefinidos – y a aumentar la flexibilidad externa total. Sin embargo, la frecuencia de contratos temporales todavía está claramente por encima de la media de la UE. La cuota de contratos fijos disminuyó de un tercio de todos los contratos en 2008 a aproximadamente un cuarto en 2009, lo cual indica que los trabajadores temporales se han visto especialmente afectados por los ajustes del empleo relacionados con la crisis. En 2008, la severidad de la protección del empleo para el empleo regular pero también y en particular para el empleo temporal, estaba claramente por encima de la media en España. Dentro de la UE, sólo Portugal lo tenía más alto.

ESPAÑA - INDICADORES DE FLEXIGURIDAD EN COMPARACIÓN

	España	UE27
Población total que ha completado como mínimo la educación secundaria superior (población de entre 25-64 años, %), 2009	51.5	72.0
Empleo de media jornada - % de total de empleados, 2009	12.8	18.8
Contratos a plazo fijo - % de total de empleados, 2009	25.4	13.5
Acceso a horario flexible, % de total de empleados de entre 15 y 64 años, 2004	15.3	31.3

⁹ Comisión Europea/DG V: Diez años de la estrategia de empleo europea (EES), Luxemburgo. Además España, Grecia y Portugal han sido asignados al sistema del Mediterráneo (2007).

Porcentaje de empleados (todas las empresas) que participan en cursos CVT, 2005	33.0	33
Participación en formación permanente – porcentaje de la población de entre 25-64 años que participa en educación y formación durante las cuatro semanas antes de la encuesta, 2009	10.4	9.3
Satisfacción en el trabajo – porcentaje de trabajadores que están muy satisfechos o satisfechos con las condiciones de trabajo en su principal puesto de trabajo pagado (EWCS 2010)	83.1	84.3
Severidad de protección del empleo – empleo regular, 2008	2.46	2.11*
Severidad de protección del empleo – empleo temporal, 2008	3.83	2.08*
Severidad de protección del empleo – despidos colectivos, 2008	3.13	2.96*
Gasto público en políticas de mercado de trabajo pasivas (categorías 8-9) - % de PIB, 2008	1.86	0.96
Gasto público en políticas de mercado de trabajo activas (categorías 2-7) - % de PIB, 2008	0.53	0.46
Personas en peligro de pobreza después de transferencias sociales - % de población total, %, 2009	19.5	16.3

Fuente: Eurostat; *Employment in Europe Report 2010*; Eurofound (*European Working Conditions Survey 2010*); OECD. *Media de la OECD

Tal como ilustra la tabla, el nivel educativo, el acceso al horario flexible (horas flexibles de trabajo) y la frecuencia del empleo de media jornada eran comparativamente más bajos en España, mientras que los índices de participación en la formación profesional continua (FPT) y la formación permanente, así como el gasto público en políticas de mercado de trabajo, estaban por encima de la media de la UE.

Finalmente, la cobertura de la negociación colectiva en el 83% en 2006 era relativamente alta en España – e incluso había subido desde el año 2000 cuando era del 81,4%. La alta cobertura de la negociación colectiva, a pesar de la relativamente baja densidad sindical – aunque en los últimos años aumenta – con menos del 20% puede explicarse por la extensión legal de los contratos colectivos. La densidad empresarial era de más del 70% en 2008.¹⁰

2 Flexibilidad y seguridad en el mercado de trabajo reciente y reformas de política social

Introducción y visión general

La siguiente información se basa principalmente en las respuestas de los interlocutores sociales españoles al cuestionario sobre el papel de los interlocutores sociales en la aplicación de los principios de flexiguridad, así como el material adicional y los informes particulares del Gobierno español en el contexto de la aplicación del Programa Nacional de Reformas de Lisboa y del Plan Español de Estímulo de la Economía y el Empleo (*Plan E*). Debe observarse que la información aquí presentada no pretende proporcionar una descripción completa de todas las medidas de política e iniciativas de reforma, sino que se concentra en aspectos y tendencias importantes según lo identificado por y en las fuentes arriba mencionadas. También es importante recordar que las respuestas al cuestionario de los interlocutores sociales fueron dadas anteriormente y, por lo tanto, sin considerar los efectos del paquete de reformas del mercado de trabajo introducidas por el gobierno español en junio de 2010 (para más información, véase más abajo).¹¹

El pilar 6 del Programa Nacional de Reformas Español está relacionado con el mercado de trabajo y el diálogo social. El informe de progreso de 2008 sobre el PNR que concluía el primer ciclo de aplicación de

¹⁰ Comisión Europea: Relaciones Industriales en Europa (2010).

¹¹ Debe tenerse en cuenta aquí que después de meses de negociaciones entre los sindicatos y la patronal, los interlocutores sociales no pudieron presentar una oferta y/o acuerdo de reforma común.

la renovada Estrategia de Lisboa señaló, entre otras cosas, las siguientes prioridades en política del mercado de trabajo: “seguir *modernizando la protección para el empleo, incluida la legislación, con miras a reforzar la flexiguridad en el mercado de trabajo para luchar contra la segmentación y hacer más atractivo el trabajo de media jornada*”.

Con la crisis, la situación cambió drásticamente y se necesitaron más programas de reforma. El *Plan de Estímulo de la Economía y el Empleo* (“Plan E”) fue básicamente el instrumento de política más importante además del PNR hasta el paquete de reformas de junio de 2010. Aparte de apoyar la actividad económica y promover el empleo, se supone que el *Plan E* promovía la productividad y aumentaba el potencial de crecimiento de la economía española. Asimismo, se subrayaba el papel del diálogo social para la política de empleo y el mercado de trabajo. Las medidas importantes en el contexto del *Plan E* son medidas que estimulan las transiciones al empleo, aumentan la movilidad y acortan los períodos de paro, incentivan la contratación, estimulan el empleo de media jornada y animan a la formación.

Las Comunidades Autónomas (gobiernos regionales) en España están autorizadas a delinear acuerdos y aplicar sus propias políticas de empleo dentro del marco legislativo nacional usando sus presupuestos regionales y adaptándose a sus necesidades individuales. El Gobierno catalán, por ejemplo, trabaja actualmente en una nueva ley que incluye medidas específicas para promover la igualdad de género en el mercado de trabajo, promover la negociación colectiva y mejorar los sistemas de salud y seguridad en el trabajo.

La formación permanente y la movilidad de trabajadores

Uno de los objetivos del Gobierno en el PNR es “*reforzar la formación profesional, haciéndola más visible y socialmente prestigiosa, y adaptarla a las necesidades del mercado de trabajo*”. La formación profesional ha sido identificada como un elemento clave para el crecimiento económico y es una área prioritaria dentro del contexto del diálogo social. Las iniciativas de reforma incluyen la Guía Básica de la Formación Profesional de 2008, la expansión de una red de Centros de Referencia Nacional y Centros de Formación Profesional Integrados, iniciativas de formación para trabajadores y empresarios en el marco del subsistema de formación del empleo profesional y módulos de formación online.

Según el Informe de Progreso del Gobierno, en 2008 más de 3 millones de personas participaron en programas de formación permanente, un 38% más que en 2007. Además, alrededor de 200.000 empresarios desarrollaron directamente programas de formación permanente que podían financiarse a través de deducciones de la seguridad social.

Se ofrecieron medidas de formación especial para funcionarios a través de la aplicación del *IV Acuerdo para la Formación Continua en las Administraciones Públicas* para 2006-2009.

En abril de 2008 se aprobó un *Plan Extraordinario para la Orientación, Formación Profesional e Inserción Laboral*. Entre otras cosas, debería facilitar la transición de los trabajadores de las industrias implicadas en procesos de ajuste a otros sectores con mejores perspectivas empresariales. Este plan ha sido prolongado por otros dos años para concentrarse en particular en la mejora de los servicios públicos de empleo (SPE) en términos de contratación de más personal (1.500 asesores) a fin de ofrecer un mejor asesoramiento de orientación de empleo a los parados.

La aprobación del Real Decreto 1124/2009 sentó las bases del *Sistema Nacional de Cualificaciones y Formación Profesional* que ha sido progresivamente aplicado. Debe facilitar el reconocimiento, evaluación y acreditación de las competencias profesionales adquiridas a través de la experiencia de trabajo o cualquier otro tipo de formación informal.

Disposiciones contractuales y flexiguridad externa/interna

En España, los contratos a plazo fijo representaban casi una tercera parte de los contratos de trabajo en 2008, mientras que la flexiguridad externa de los contratos regulares indefinidos era baja y los gastos de despido eran altos. Los incentivos para invertir en capital humano eran particularmente bajos en las relaciones de trabajo temporal. El empleo de media jornada era bajo.

En 2006, un *Acuerdo para un Mejor Crecimiento y Empleo* entre el Gobierno y los interlocutores sociales incluyó las siguientes medidas de política: la promoción de contratos indefinidos a través de un nuevo esquema de subvención e incentivos para transformar los contratos a plazo fijo en contratos indefinidos con una indemnización por despido obligatoria reducida, dirigida en particular a grupos de trabajadores desfavorecidos.

En vista de la crisis, el Gobierno introdujo varias reformas. Algunas de ellas son descritas bajo los títulos de “política activa del mercado de trabajo” o “sistemas de apoyo de la seguridad social” (véase más abajo). Por ejemplo, en 2009 se han aplicado los cambios relacionados con las disposiciones contractuales del autónomo. Se promovieron los contratos de trabajo indefinidos y de media jornada ofreciendo reducciones en las cuotas de la seguridad social a los patronos que contrataban a nuevos empleados bajo estas condiciones. Esta medida iba particularmente dirigida a los grupos desfavorecidos.

En 2010, el Gobierno español, debido a una mayor presión de la Comisión Europea y del Fondo Monetario Internacional, introdujo un paquete de reformas del mercado de trabajo que tienen un impacto importante en el equilibrio de flexibilidad y seguridad en el mercado de trabajo español (ver el siguiente cuadro).¹² Tal como mencionamos antes, no ha sido posible alcanzar un acuerdo con los interlocutores sociales sobre los principales aspectos de la reforma que – según los comentaristas – “dejó insatisfechos tanto a los sindicatos como a las asociaciones empresariales”.¹³

Según un representante de la confederación patronal española CEP, el paquete de reformas tenía tres objetivos en particular:

- Reducir la dualidad del mercado de trabajo español
- Incrementar la flexibilidad interna de las empresas
- Estimular a las empresas a contratar un grupo específico de empleados

La fuerte desaprobación de muchos aspectos de la reforma dio lugar, en particular, a la fuerte oposición de los sindicatos que organizaron una huelga general a finales de septiembre.

Según la declaración de la federación sindical CCOO sobre la flexiguridad, la reforma de junio de 2010 y la introducción de medidas restrictivas adicionales (p.ej. la congelación de pensiones, el acceso limitado a los programas de apoyo) llevó a una ruptura del diálogo social. Significó un paso atrás que no iba ni a resolver los problemas de la economía española, ni la intensa destrucción del empleo, ni la grave situación del paro. Más bien redujo los derechos de los trabajadores e introdujo muchos elementos de flexibilidad y pocos elementos de seguridad.¹⁴

El Paquete de Reformas del Mercado de Trabajo de junio de 2010

Después de que la Comisión Europea urgiera al gobierno español a tomar medidas presupuestarias y a realizar reformas dirigidas a los desequilibrios estructurales, la ‘dualidad’ del mercado de trabajo español y las barreras para la creación de empleo, el gobierno ha aplicado un paquete de reformas aprobado por el Parlamento español (Ley 10/2010) que ha aumentado en particular la flexibilidad contractual:

Primero, se incrementará la flexibilidad en el área de los despidos haciéndolos más baratos, es decir reduciendo la obligación de

¹² Ley 35 /2010, 17 de septiembre de 2010 (RDL 10/2010, 16 de junio de 2010).

¹³ Ver artículo EIRO de 23.09.2010: <http://www.eurofound.europa.eu/eiro/2010/07/articles/es1007011i.htm>.

¹⁴ CCOO: Seminario conjunto de los interlocutores sociales sobre flexiguridad, La Haya (Holanda). Flexiguridad en España, 8 de febrero de 2011, ver: <http://www.resourcecentre.etuc.org/>.

pagos y compensaciones de despido a pagar por el patrón. Una medida adicional que fue firmemente rechazada por los sindicatos españoles es la promoción de la flexibilidad interna negociada a nivel de la compañía. Según la nueva ley, se permite ahora la modificación, a través de la negociación colectiva a nivel de la compañía, de las condiciones establecidas en contratos de múltiples patronos. Las condiciones que pueden ser modificadas son los niveles de salarios, las horas de trabajo y la distribución del tiempo de trabajo. Para reducir al mínimo la posibilidad de que este cambio pueda debilitar la negociación colectiva, sobre todo en el caso de compañías sin comité de trabajadores, se ha decidido que, en ausencia de los representantes legales de los trabajadores, los empleados podrán conferir la representación a una comisión constituida por un máximo de tres miembros pertenecientes a los sindicatos más representativos del sector.

En cuanto a la seguridad, el gobierno ha introducido medidas que aumentarán la protección de los trabajadores en el empleo temporal: Se reducirá y restringirá la duración de los contratos temporales obligatorios a 24 meses para los trabajadores contratados más de una vez por la misma compañía o grupo de compañías, aunque cambie el trabajo que realizan. Al final de este período, el contrato deberá hacerse permanente. Además, la compensación por despido se elevará gradualmente para los contratos temporales. Los contratos 'para un trabajo o servicio específico' quedarán limitados a un período máximo de tres años. Esto puede ser ampliado a otro año adicional mediante negociación colectiva sectorial.

La ley también ha introducido varias medidas dirigidas a promover el empleo de los jóvenes y desempleados en particular mediante beneficios fiscales.

Otras medidas de la reforma tratan de la cuestión de la transición profesional y del papel de las agencias de trabajo temporal: Las agencias privadas estarán autorizadas (en ciertos 'sectores de riesgo') a competir por contratos del sector público para la formación y períodos de prácticas.

Finalmente, debe prestarse una especial atención a una medida relativa a la aplicación del modelo austriaco de indemnizaciones por despido, es decir la creación de un fondo de capitalización individual vitalicio para los trabajadores, después de consultarlo con el sindicato y las organizaciones patronales más representativas. Según este modelo, el trabajador podrá usar el fondo en casos de despido, transferencia a otra área, o cuando llegue a su jubilación. También podrá usarse para objetivos de formación. El fondo deberá entrar en vigor el 1 de enero de 2012.

Para más información véase: “El gobierno aprueba la ley que propone la reforma urgente del mercado de trabajo”, artículo EIRO, 23.09.2010.

Política activa del mercado de trabajo

En 2009, las políticas activas del mercado de trabajo fueron reforzadas dentro del *Fondo Estatal de Empleo e Inversión Local* y del Fondo Especial para estimular la Economía y el Empleo. Las políticas activas de empleo deberían ser reorganizadas, estructuradas y racionalizadas. El objetivo de la reforma es mejorar los Servicios Públicos de Empleo Nacionales (SPE) y reforzar los servicios de orientación profesional.

Otras políticas se centraron en medidas dirigidas a grupos desfavorecidos específicos como, por ejemplo, la *Estrategia de Empleo para Personas con Invalidez* y el apoyo por contratar a beneficiarios de subsidios de desempleo haciendo activas políticas pasivas.

Aparte de las disposiciones incluidas en el paquete de reformas de junio de 2010 sobre la política del mercado de trabajo (ver más arriba), también el “Pacto Social y Económico” tripartito del febrero de 2011 (véase más abajo) contenía varias medidas que pretenden mejorar la situación del mercado de trabajo y las políticas del mercado de trabajo activas en España. En particular deben destacarse los siguientes aspectos:

- El desarrollo de *contratos de empleo individuales* (APE) para personas que buscan trabajo en que la persona afectada se compromete a tomar un papel activo para formarse y mejorar sus capacidades y cualificaciones, buscando trabajo o pasando a trabajar por cuenta propia o a emprender un negocio;
- *Reforzar los servicios de empleo públicos* con medidas que deberían hacer un mejor uso de la situación local y regional y sus recursos humanos y técnicos;
- *Revisar y reforzar las políticas activas de empleo* y aplicar una autonomía territorial más fuerte dentro del marco nacional;
- Animar a una *mejor vinculación entre las políticas activas de empleo y el sistema para la protección de las personas que buscan trabajo*

Sistemas de apoyo de la seguridad social

En general, los subsidios de desempleo ascienden a alrededor del 65% de los salarios del año de referencia y son pagados durante un período de hasta 24 meses. Las regulaciones para los autónomos son menos generosas que para los empleados.

En enero de 2008, entró en vigor una *Ley de Medidas de la Seguridad Social* basada en anteriores acuerdos de diálogo social y centrada en particular en las provisiones de jubilación. También en enero de 2008, el marco de protección social para agricultores autónomos fue equiparado al de otros trabajadores autónomos.

A fin de estimular la contratación, las contribuciones de los empresarios a la seguridad social fueron reducidas en una cantidad fija anual por empleado contratado durante un período de cuatro años (y para toda la duración del contrato de trabajo para aquellos empleados mayores de 45 años o empleados minusválidos).

En respuesta a la crisis actual y a la correspondiente destrucción de empleo, se han reforzado las políticas sociales y en 2009 se introdujeron más reformas:

- Un programa de protección temporal para el desempleo y la inserción a fin de proteger temporalmente a aquellas personas desempleadas que normalmente ya no tienen derecho a subsidios y prestaciones por desempleo, pero que todavía necesitan apoyo económico. Durante un periodo de hasta seis meses, pueden recibir prestaciones (80% del IPREM - *Indicador Público de Ingresos de Efectos Múltiples*) a condición de participar en un programa activo de inserción de trabajo. En febrero de 2010, este programa fue ampliado hasta agosto de 2010.
- Una medida provisional para, por una parte, proteger a los empleados que tuvieron que reducir su horario de trabajo o tuvieron que suspender temporalmente su contrato debido a planes de reducción (*Expedientes de Regulación de Empleo, ERE*) garantizando que su opción a las prestaciones de desempleo no quedaran afectadas y, por otra parte, reducir las contribuciones a la seguridad social de los patronos, en este caso en un 50%. Sin embargo, los patronos tuvieron que garantizar el empleo posterior de las personas afectadas durante al menos un año más después de la suspensión de la reducción del tiempo de trabajo para tener derecho a esta medida.
- La eliminación de un período de espera de un mes para tener acceso a las prestaciones por desempleo para evitar los períodos de tiempo en que las personas no están protegidas (hasta el final de 2009).
- Una reducción de las contribuciones de los patronos a la seguridad social durante los dos primeros años de empleo cuando se contrate a personas desempleadas con miembros de familia dependientes sobre una base de jornada completa permanente en 2009 y 2010.
- Una rebaja del 50% en las contribuciones de los patronos a la seguridad social para autónomos que creen empleo estable contratando a su primer empleado con un contrato indefinido.
- Una reducción de las contribuciones a la seguridad social para los jóvenes o personas minusválidas que empiezan un negocio como autónomos.
- Un aumento de la pensión mínima de entre el 3% y el 6%.
- Un aumento del salario mínimo en un 4% para 624 Euros por mes.

En febrero de 2011, el gobierno español, las federaciones de la patronal CEOE-CEPYME y los sindicatos españoles UGT y CC.OO convinieron en un “Pacto Social y Económico” que incluía varias medidas de reforma de las pensiones, política activa de empleo y otras cuestiones. Una medida importante acordada

entre el gobierno español y los interlocutores sociales fue el aumento de la edad de jubilación de 65 a 67 años. Sin embargo, todavía podrán retirarse a la edad de 65 años si los trabajadores han pagado contribuciones sociales durante 38,5 años. La jubilación anticipada será posible de forma voluntaria si se han pagado contribuciones durante al menos 33 años. En caso de crisis de la empresa, la jubilación anticipada será posible a la edad de 61 años y si se han pagado contribuciones durante 33 años.

Puestos de trabajo productivos y de alta calidad

El gobierno español acordó, dentro del contexto del diálogo social, una Estrategia para la Salud y Seguridad en el Puesto de Trabajo (2007-2012), de acuerdo con la correspondiente Estrategia de Salud y Seguridad en el Puesto de Trabajo de la UE. La aplicación del correspondiente plan de acción está en marcha y, según los Informes de Progreso del Gobierno, el número de accidentes disminuyó considerablemente durante los últimos años. En términos concretos, la tasa de accidentes en el lugar de trabajo se redujo en alrededor del 10% en 2008 y se proyectó una reducción del 15% para 2010.

Igualdad de género

Mientras que se ha logrado progresar en cuanto al acceso de la mujer al trabajo, todavía debe mejorarse en cuanto a la igualdad de género.

En marzo de 2007 se aprobó una Ley de Igualdad (LO 3/2007) que obliga a las compañías a eliminar las situaciones que conducen a la discriminación. Al mismo tiempo, esto permite que las compañías desarrollen y apliquen algunas de las disposiciones de la Ley a través de la negociación colectiva. Además, en el marco de la Ley de Igualdad de 2007, los padres por primera vez tienen derecho al permiso de paternidad; lo cual forma parte de las medidas para facilitar el equilibrio en la vida laboral. Además, se desarrollaron mejoras en cuanto a instalaciones y programas de puericultura para promover la educación infantil de niños de 0 a 3 años.

Actualmente, el Gobierno aplica el Plan Estratégico 2008-2011 para la igualdad de oportunidades. Los principales elementos de este Plan Estratégico son los siguientes:

- Asistencia y asesoramiento técnico para compañías con más de 250 empleados para elaborar y poner en práctica proyectos de igualdad de oportunidades.
- Subvenciones para aplicar de forma voluntaria planes de igualdad de oportunidades en PYMEs.
- Medidas para promover el empleo por cuenta propia y el espíritu emprendedor de las mujeres.
- Medidas de formación especial para mujeres que favorezcan su acceso al mercado de trabajo y la promoción profesional a través de contratos de cooperación con instituciones y organismos gubernamentales.
- Aplicación de LO 3/2007 (la Ley de Igualdad) a fin de promover la puesta en práctica de políticas de igualdad en compañías, incluido el Real Decreto 1615/2009 y el distintivo de igualdad para las compañías. Se supone que este distintivo de igualdad está vinculado a ciertas ventajas para las compañías en términos de contratos públicos, subvenciones u otros.

Sostenibilidad financiera

El *Fondo Estatal de Inversión Local*, para crear empleos para unas 400.000 personas, tenía un presupuesto de ocho mil millones de Euros en 2009 y el Fondo Estatal, para estimular la Economía y el Empleo, tenía un presupuesto de unos tres mil millones de Euros para inversiones en sectores estratégicos y mejoras medioambientales, sociales y de infraestructuras públicas que se estimó que iban a crear o mantener unos 100.000 puestos de trabajo.

Según los Informes de Progreso del Gobierno, había planes para la creación de un fondo para financiar actividades que promovieran el progreso hacia un nuevo modelo de economía sostenible, financiado conjuntamente con fondos públicos y privados, y con un importe de al menos veinte mil millones de Euros para 2009 y 2010.

Conclusión: Puntos fuertes, puntos débiles y retos

En 2009, el Consejo de la Unión Europea declaró entre otras cosas que: *“A la vista de la evaluación de los progresos realizados efectuada por la Comisión, el Consejo recomienda a España que continúe aplicando reformas estructurales. Se recomienda, en particular, que España [...] promueva una transición rápida al mercado laboral, fomentando más la movilidad, mejorando la capacitación y luchando contra la segmentación del mercado laboral [...].”*

Las opiniones de los interlocutores sociales sobre los puntos fuertes y los puntos débiles en la aplicación de los principios de flexiguridad según lo expresado en las respuestas a nuestros cuestionarios difieren bastante entre los sindicatos y la organización patronal. Mientras que había consenso en que las políticas de igualdad de género son uno de los puntos fuertes y en que las políticas activas del mercado de trabajo y las medidas dirigidas a una mayor flexiguridad interna son uno de los puntos débiles, había desacuerdo sobre la evaluación de las disposiciones contractuales, los sistemas de seguridad social, la flexiguridad externa, la formación permanente, la movilidad de los trabajadores y la promoción de puestos de trabajo productivos y de alta calidad. Las disposiciones contractuales y una mayor flexiguridad externa e interna parecen ser los retos más importantes, y el gobierno español ha tratado esta cuestión en el paquete de Reformas del Mercado de Trabajo de 2010. La aplicación unilateral del paquete de reformas provocó la firme oposición en particular de los sindicatos que culminó en la huelga general de finales de septiembre de 2010.

3 El papel de los interlocutores sociales

Observaciones generales sobre el papel de los interlocutores sociales

Al menos hasta hace poco (es decir, el momento del conflicto sobre el paquete de reformas del mercado de trabajo), el diálogo social ha demostrado ser importante para el progreso y las reformas del mercado de trabajo en términos de flexiguridad. Los interlocutores sociales son consultados por el gobierno en cuanto al diseño de las reformas de política económica, social y de empleo, aunque la regulación legislativa relativamente fuerte del mercado de trabajo limita el papel de los interlocutores sociales en España.

Según el Informe de Progreso del Gobierno sobre el PNR, *“el Gobierno ve el progreso en el modelo español de flexiguridad como una piedra angular de la política de empleo y del mercado de trabajo que debe seguir desarrollándose [...]”. Subraya su “firme compromiso con el Diálogo Social como el instrumento más equilibrado y eficiente para abordar las cuestiones de empleo y mejorar el mercado de trabajo, incluidos los elementos de flexiguridad.”* En general, las organizaciones patronales españolas no se han opuesto al concepto de flexiguridad, mientras que los sindicatos han sido más escépticos en cuanto a aceptar que la flexiguridad pueda ofrecer un enfoque equilibrado tanto para trabajadores como para empresas.

Las dos confederaciones sindicales más grandes de España consideradas institucionalmente representativas a nivel nacional son la *Unión General de Trabajadores (UGT)* y *Comisiones Obreras (CCOO)*. Por el lado de la patronal, la *Confederación Española de Organizaciones Empresariales (CEOE)*

agrupa a organizaciones miembros más pequeñas como, por ejemplo, la organización de las PYMEs (CEPYME) y varias organizaciones regionales.

El 29 de julio de 2008, el Gobierno y los interlocutores sociales firmaron una *Declaración tripartita de principios para la promoción de la economía, el empleo, la competitividad y el progreso social*. Las seis áreas comunes del diálogo social identificado dentro de esta declaración fueron: la política de empleo, la política de inmigración orientada al empleo, la igualdad antes el empleo, la formación e inversión en capital humano, la negociación colectiva y la sostenibilidad y mejora del sistema de bienestar social.

La siguiente agenda de diálogo social se centró en la creación de trabajo y el establecimiento de las condiciones necesarias para el desarrollo de un nuevo modelo de crecimiento basado en la economía del conocimiento. Esto incluye entre otras cosas la modernización y la mejora de servicios públicos de empleo (SPE), la racionalización de políticas activas de empleo y el desarrollo del estatuto de autónomo.

Principales instrumentos y niveles de influencia

Como ya se ha mencionado, la cobertura de la negociación colectiva en España es relativamente alta con más del 80% (ver la siguiente tabla). La negociación colectiva en España estuvo sujeta en las últimas décadas a un proceso de descentralización hacia el nivel de empresa. De todos modos, los contratos intersectoriales, sectoriales y provinciales siguieron desempeñando un papel importante. En el contexto del diálogo social, las organizaciones confederadas sindicales y empresariales (UGT y CCOO por una parte y CEOE y CEPYME por otra) han firmado sucesivos *Acuerdos Interconfederales para la Negociación Colectiva* (ANC), que son ampliados cada año desde 2002. Estos acuerdos, por ejemplo, se refieren a la flexiguridad interna y a la necesidad de intercambio entre flexibilidad funcional y seguridad en el trabajo. A lo largo de 2008, hubo el compromiso de promover la creación de trabajo y revisar los salarios de acuerdo con el objetivo de inflación a medio plazo del ECB del 2%, incluida una cláusula de revisión de salarios.

ESPAÑA – PRINCIPALES INDICADORES DE DIÁLOGO SOCIAL

	España	UE27
Cobertura de negociación colectiva, 2006	83%	63%
Densidad sindical, 2005	15%	25%
Densidad de organización empresarial, 2006	~ 65%	n.a.

Fuentes: Eurofound EIRO Country profiles, EU Industrial Relations Report 2008.

Recientes cambios y retos

Ante la crisis y la recesión, se detuvo básicamente el proceso de descentralización de la negociación colectiva hacia el nivel de empresa y, en general, la negociación colectiva se ralentizó durante 2009 hasta paralizarse. Muchos contratos colectivos no fueron renovados o renegociados. A finales de 2009, los interlocutores sociales empezaron finalmente a negociar un acuerdo marco de negociación que terminó con esta situación de punto muerto. En febrero de 2010, la CEOE y la CEPYME por el lado de los empresarios y la CCOO y la UGT por el lado de los sindicatos firmaron un *Acuerdo para el Empleo y la Negociación Colectiva* válido para el período de 2010-2012. El acuerdo busca un equilibrio entre contenido salarial y empleo, con acuerdos sobre aumentos de salario del 1% para 2010, del 1 al 2% para 2011 y del 1,5 al 2,5% para el 2012, incluida una cláusula de revisión salarial y exenciones para empresas que pasen por dificultades económicas.

La regulación de los contratos y los despidos resultó ser un importante desafío para los interlocutores sociales, porque hay un gran desacuerdo sobre este tema. Mientras que los empresarios piden más

flexibilidad y estipulaciones de despido menos costosas, la UGT y CCOO son contrarios a estas demandas y los respectivos aspectos del paquete de reformas de junio de 2010.

La evaluación de los interlocutores sociales de su importancia y de la importancia del diálogo tripartito después de la crisis financiera y económica global de 2008 fue discrepante en las respectivas respuestas del cuestionario. Es importante resaltar que sus respuestas tienen que verse a la luz de los desarrollos *anteriores* al paquete de Reformas del Mercado de Trabajo de junio de 2010: los sindicatos percibieron que su papel había aumentado con la crisis – en contraste con la organización empresarial. De todos modos, en relación con los campos y medidas de política concreta, ambos lados convinieron en el hecho de que ha aumentado la influencia de los interlocutores sociales y el diálogo social en el contexto de medidas adoptadas por las autoridades públicas en respuesta a la crisis, y que su influencia no ha cambiado durante los últimos cinco años en el contexto de la negociación colectiva (acuerdos) a nivel nacional, sectorial o de empresa.

Casos de buena práctica en el campo de la flexibilidad y seguridad del mercado de trabajo

En términos de medidas concretas, la organización empresarial PIMEC ha descrito la introducción de medidas de flexibilidad interna en la negociación colectiva a nivel sectorial y regional como un caso de buena práctica e iniciativa de los empresarios.

Sin embargo, desde el punto de vista del autor de este informe, también la antes mencionada *Declaración tripartita sobre la promoción del crecimiento y el empleo* y la *Declaración para el Diálogo Social 2008* podrían verse como casos de buena práctica en términos de diálogo social en el campo de la flexibilidad y seguridad del mercado de trabajo.

4 Puntos claves

- *Según el gobierno español, el más importante desafío y tarea de la política de flexiguridad en España no era tanto pasar del paro al empleo, que es en efecto un desafío, sino sobre todo, ver cómo lograr mantener el empleo en buenas condiciones.*
- *¿Cómo valoran los interlocutores sociales españoles las reformas del mercado de trabajo realizadas antes de la crisis desde el punto de vista de flexiguridad?*
- *¿Qué efectos va a tener la crisis económica y financiera en el modelo/sistema español de flexiguridad? – ¿Cómo se valora en este contexto el último paquete de reformas?*

Fuentes y referencias

Respuestas a la encuesta, entrevistas y otras contribuciones

Las respuestas del cuestionario fueron recibidas de los sindicatos CCOO y UGT (respuesta conjunta). También se recibió una respuesta a la encuesta de la asociación catalana de SMEs – PIMEC, miembro de UEAPME.

En el seminario por grupos de La Haya (Febrero de 2011), la confederación de la patronal provincial CEP entregó una presentación sobre “Flexibilidad y Seguridad en el contexto de crisis y recuperación en España” y la federación de sindicatos CC.OO presentó una declaración sobre la flexiguridad. Ambos documentos están disponibles en el centro de recursos de los Interlocutores Sociales europeos y la documentación del seminario por grupos.^{fn15}

Otras fuentes

Consejo de la Unión Europea: Recomendaciones Integradas Específicas por País - Informe del Consejo al Consejo Europeo (marzo de 2009).

Eurofound: Eiro Industrial Relations Profile Spain

Comisión Europea: Situación del empleo y perspectiva social de la Unión Europea. Febrero de 2010 y mayo de 2010 (2010).

Comisión Europea: Previsión Económica de Primavera 2010 (2010).

Comisión Europea: Relaciones Industriales en Europa (2008, 2010).

Eurostat: Employment in Europe Report (2009, 2010).

FAOS: Flexicurity and Collective Bargaining. Balancing Acts Across Sectors and Countries (2009).

Instituto Nacional de Estadística (INE): Encuesta de Población Activa (Agosto 2010).

Gobierno español: Plan E; URL: <http://www.plane.gob.es/> (Agosto 2010).

Gobierno español: Programa Nacional de Reforma español. Informe de Progreso de 2008 (Octubre de 2008).

Gobierno español: Programa Nacional de Reforma español. Informe de Progreso de 2009 (Octubre de 2009).

¹⁵ Ver: <http://www.resourcecentre.etuc.org/> & <http://www.erc-online.eu/Content/Default.asp>