

| |
|--|
| <p style="text-align: center;">ACUERDO SOBRE LOS MERCADOS DE TRABAJO INCLUSIVOS</p> |
|--|

1. Introducción y contexto

Lograr conformar un mercado de trabajo que favorezca la inclusión constituye un reto de múltiples dimensiones y un tema de interés fundamental para los interlocutores sociales europeos. Los representantes de los trabajadores y de los empresarios a todos los niveles, así como el diálogo social, están llamados a cumplir una función importante a fin de hacer frente a este reto.

En el contexto de su Programa de Trabajo sobre Diálogo Social para el período 2006-2008 y basándose en su Análisis Conjunto del Mercado Laboral, los interlocutores sociales europeos han acordado la negociación de un acuerdo marco autónomo sobre “mercados de trabajo inclusivos”.

El clima económico y social difícil en el que se llevó a cabo en 2008-2009 la negociación de este acuerdo marco anima aún más a los interlocutores sociales a trabajar conjuntamente a fin de promover la consecución de mercados de trabajo que favorezcan la inclusión, desarrollar al máximo todo el potencial de la mano de obra en Europa y lograr un incremento de las tasas de empleo y el mejoramiento de la calidad del empleo, principalmente mediante la formación y el desarrollo de capacidades. La inclusión constituye también un elemento importante de la respuesta que dé Europa a los diferentes retos que se plantean a largo plazo, especialmente en lo que respecta al cambio demográfico, el descenso de la población en edad de trabajar y la sostenibilidad de los sistemas de protección social. Disponer de mercados de trabajo inclusivos representa una manera de aprovechar nuevas oportunidades de empleo, como aquellas que genera el “reverdecimiento” de la economía.

Los interlocutores sociales europeos consideran que contar con un mercado laboral integrador es fundamental para fomentar el desarrollo económico y la cohesión social.

Responsabilidades compartidas y papel de otros actores

El Acuerdo Marco se basa en el principio que señala que garantizar mercados de trabajo inclusivos implica la necesidad de que los empresarios, los particulares, los trabajadores y los representantes de los trabajadores y los empresarios compartan responsabilidades.

Los interlocutores sociales están conscientes de que lograr un mercado de trabajo inclusivo no depende únicamente de las acciones que éstos emprendan. Los poderes públicos y demás actores también tienen responsabilidades, en el sentido de que deben asegurar que exista un marco que fomente y promueva los mercados de trabajo inclusivos. En este contexto, también se requiere la aplicación de ciertas medidas; por ejemplo, en los campos de la educación y la formación, la salud, la vivienda, el transporte y el desarrollo regional y local. Es preciso desarrollar sinergias y alianzas entre los diferentes actores a fin de que dichas medidas resulten más eficaces.

Los interlocutores sociales europeos destacan asimismo que a este acuerdo marco le acompaña una variedad de instrumentos legislativos y no legislativos de la UE cuya ejecución y aplicación revisten particular importancia a la hora de llevar a efecto los objetivos y principios establecidos en este acuerdo marco. El anexo número 2 contiene una lista no exhaustiva de estos instrumentos.

2. Objetivo del acuerdo

El **Acuerdo Marco** tiene como **objetivo principal**:

- Examinar las cuestiones relacionadas con el acceso, el retorno, la permanencia y el desarrollo con la finalidad de conseguir la plena integración de las personas en el mercado de trabajo.
- Crear mayor conciencia, comprensión y conocimiento entre los empresarios, los trabajadores y los representantes de los empresarios y los trabajadores acerca de los beneficios que significa contar con mercados de trabajo inclusivos.
- Ofrecer a los trabajadores y los empresarios, así como a sus representantes a todos los niveles, un marco orientado hacia la acción que permita identificar los obstáculos que se interponen

a los mercados de trabajo inclusivos y las soluciones para superar dichos obstáculos.

3. Descripción y ámbito de aplicación

Los mercados de trabajo inclusivos permiten y estimulan a todas las personas en edad de trabajar a participar en el trabajo remunerado, proporcionando al mismo tiempo un marco para su desarrollo.

El presente Acuerdo Marco cubre a aquellas personas que se enfrentan con dificultades a la hora de acceder, regresar o integrarse al mercado laboral, así como aquellas que, si bien tienen un empleo, corren con el riesgo de perderlo debido a los factores a los que se hace referencia más adelante.

Los interlocutores sociales reconocen que estas personas se enfrentan a retos diferentes que requieren medidas adecuadas. Este Acuerdo Marco no está destinado a grupos específicos, sino que, por el contrario, ofrece un marco general cuyo objetivo es indicar de qué manera se puede fomentar la inclusión en el mercado de trabajo.

La participación en el mercado de trabajo puede verse alentada o desalentada por diversos factores o por una combinación de éstos. Dichos factores pueden ser de carácter contextual, laboral o personal y los mismos pueden evolucionar con el tiempo. Entre los diferentes factores no existe jerarquía ninguna.

- Los factores contextuales están relacionados con el entorno económico y del mercado de trabajo. Estos pueden ser de naturaleza estructural o geográfica, como las oportunidades de empleo, la existencia y la calidad de los centros asistenciales y los servicios de empleo, las redes de transporte o la vivienda, así como la interacción entre las políticas fiscales y sociales.
- Los factores laborales comprenden, entre otros, el entorno de trabajo y la organización del trabajo, los procesos de contratación, la evolución tecnológica y las políticas de formación.
- Los factores personales se asocian a determinados aspectos como las capacidades, los niveles de cualificación y educación, la motivación, los conocimientos lingüísticos, el estado de salud y la frecuencia o amplitud de los períodos de desempleo.

4. Obstáculos

El acceso, el retorno, la permanencia y el desarrollo representan pasos fundamentales para lograr la plena integración de las personas en el mercado laboral. La inclusión activa depende de la manera en que estén organizados el mercado laboral y la sociedad, así como de las capacidades, talento y motivación de las personas y las organizaciones. Los interlocutores sociales europeos han identificado cuáles son los obstáculos que impiden la integración en el mercado laboral; obstáculos estos que no necesariamente intervienen de manera simultánea. Los puntos referidos a continuación, aun cuando no constituyen una enumeración exhaustiva, plantean cuáles son los retos que se debe superar para conseguir mercados de trabajo inclusivos.

4.1 Obstáculos relacionados con la **disponibilidad de información:** toda la información sobre las personas que buscan trabajo y los puestos de trabajo vacantes, especialmente los datos que se comunican a las agencias de colocación, sean éstas públicas o privadas, así como la información relativa a la naturaleza y las condiciones de los empleos, las perspectivas de desarrollo de una carrera profesional, los programas de formación y la manera de obtener asesoramiento y orientación es relevante. Es necesario tener en cuenta la información que se ofrece a los empresarios sobre las medidas que existen con el fin de ayudarlos a cubrir los puestos vacantes y las iniciativas relacionadas con la imagen que transmite un sector o una empresa determinados.

4.2 Obstáculos relacionados con la **contratación:** se ha observado igualmente la aplicación de métodos de contratación ineficaces, que consisten en atraer indiscriminadamente a una amplia variedad de candidatos para los puestos vacantes, los efectos que generan en la empleabilidad las ausencias frecuentes o prolongadas en el mercado de trabajo y el hecho de que exista asesoramiento y ayuda específicos para solicitar trabajo y desempeñar dicho trabajo.

4.3 Obstáculos relacionados con la **formación, aptitudes y capacidades:** la inversión en oportunidades de aprendizaje o el acceso a ello, la existencia y/o el reconocimiento de las aptitudes (formales, informales, técnicas, sociales y lingüísticas) y la experiencia profesional de las personas, la correspondencia entre

la formación ofrecida por los sistemas de educación, los métodos profesionales y las necesidades del mercado también son aspectos importantes.

4.4 Obstáculos relacionados con las responsabilidades y la actitud de los empresarios, los trabajadores, los representantes de éstos y los solicitantes de empleo: la motivación, la confianza en sí mismo, la anticipación y adaptación al cambio, la calidad de la información, la consulta, la comunicación interna y el diálogo social, las medidas de apoyo y acompañamiento para las personas contempladas en la 2ª cláusula, así como la presión ejercida por la dirección, los colegas, los clientes y las familias constituyen otro grupo de obstáculos.

4.5 Obstáculos relacionados con la vida laboral: aspectos como las condiciones de trabajo y la organización del trabajo, las políticas dirigidas hacia la conciliación entre la vida familiar y la vida profesional y las perspectivas de desarrollo de una carrera profesional representan temas clave.

4.6 También existe una serie de factores que quedan fuera del área de competencia específica de los interlocutores sociales y que influyen en la capacidad de los mercados de trabajo de integrar de manera eficaz a todas las personas en edad de trabajar. Estos factores, medidas y políticas, explicadas en las recomendaciones recogidas en el anexo 1, pueden contribuir a la inclusión en el mercado de trabajo.

5. Acciones de los interlocutores sociales

Los interlocutores sociales europeos consideran que la inserción en el mercado laboral es una condición fundamental para la cohesión, especialmente en lo que se refiere a la lucha contra la pobreza y el éxito económico.

La solución del problema que plantean los obstáculos identificados implica la puesta en práctica de medidas, acciones y/o negociaciones a todos los niveles por parte de los empresarios, los trabajadores, los representantes de éstos, los solicitantes de empleo y terceros con la finalidad de conseguir mercados de trabajo inclusivos. La idea es que estas iniciativas promuevan la creación de empleos y la empleabilidad de los trabajadores y de

las personas que buscan trabajo con miras a integrar a todos los individuos en el mercado de trabajo.

Los interlocutores sociales europeos reconocen la responsabilidad que les corresponde de ahondar en sus reflexiones y comprometerse a encontrar soluciones y movilizar a sus afiliados.

Sus intercambios, sus opiniones conjuntas y sus recomendaciones en esta área tienen como finalidad fortalecer el acceso, la permanencia, el retorno y el desarrollo de las personas que se encuentran en situación de precariedad en materia de empleo.

Entre estas medidas específicas, cabe mencionar, por ejemplo:

- La organización, cuando proceda, de campañas de sensibilización y la elaboración de planes de acción encaminados a mejorar y/o restablecer la imagen, en todos sus aspectos, de un sector o de una profesión en específico.
- La organización, cuando proceda, de campañas de sensibilización y la elaboración de herramientas con la finalidad de promover la diversidad de la mano de obra.
- La difusión de información sobre los empleos y los programas de formación disponibles.
- La cooperación con el “sector terciario” a fin de prestar apoyo a las personas que se enfrentan con dificultades específicas en lo que respecta al mercado de trabajo.
- La cooperación con los sistemas de educación y formación a fin de responder con mayor eficacia a las necesidades de cada individuo y del mercado de trabajo, principalmente abordando los problemas que plantea la cualificación básica (saber leer y escribir y tener conocimientos básicos de aritmética), promoviendo la educación y la formación profesionales y aplicando medidas que faciliten la transición entre la enseñanza y el mercado de trabajo.
- La implementación de métodos de contratación y políticas de integración específicos y efectivos, ofreciendo al mismo tiempo

las condiciones de trabajo adecuadas para acoger y apoyar a los trabajadores que se incorporan a la empresa.

- La introducción de planes de desarrollo de capacidades individuales (en consonancia con el marco de acciones para el desarrollo permanente de competencias y cualificaciones) elaborados conjuntamente por el empresario y el trabajador, teniendo en cuenta la situación específica de cada empresario, particularmente las PYME, y de cada trabajador. Estos planes definen las competencias que se le exigen al trabajador en una situación laboral determinada y, mediante la compartición de responsabilidades según la situación individual, las medidas encaminadas a desarrollar las competencias del trabajador.
- Una incrementación de la transparencia y la transferibilidad, en beneficio tanto del trabajador como de la empresa, a fin de facilitar la movilidad geográfica y profesional y aumentar la eficacia de los mercados de trabajo:
 - promoviendo el desarrollo de sistemas de reconocimiento y validación de competencias;
 - mejorando la transferibilidad de las cualificaciones para garantizar las transiciones hacia el empleo.
- La promoción de contratos de aprendizaje y de prácticas a fin de aumentar su número y mejorar su calidad.

6. Aplicación y seguimiento

El presente Acuerdo Marco es una iniciativa autónoma y el fruto de negociaciones celebradas entre los interlocutores sociales europeos en el marco de sus programas de trabajo sobre diálogo social para los períodos 2006-2008 y 2009-2010.

En el contexto del artículo 155 del Tratado, este acuerdo marco europeo autónomo obliga a los miembros de BUSINESSSEUROPE, la UEAPME, el CEEP y la CES (así como del comité de enlace EUROCADRES/CEC) a promoverlo y ejecutarlo según los procedimientos y prácticas propios de los interlocutores sociales en los Estados miembros y en los países del Espacio Económico Europeo.

Las partes firmantes invitan también a sus organizaciones miembros de los países candidatos a aplicar este acuerdo.

La aplicación de este acuerdo se llevará a cabo en el plazo de tres años a partir de la fecha de su firma.

Las organizaciones miembros notificarán la aplicación del presente acuerdo al Comité de Diálogo Social. En los tres primeros años tras la firma de este acuerdo, el Comité de Diálogo Social elaborará y adoptará cada año un cuadro sinóptico de cómo va avanzando la aplicación del acuerdo. Asimismo, redactará un informe detallado sobre las medidas de aplicación que se hayan tomado, informe que los interlocutores sociales europeos adoptarán en el cuarto año.

Las partes firmantes podrán evaluar y revisar el acuerdo en todo momento una vez transcurridos cinco años a partir de su firma cuando así lo solicite alguna de las partes firmantes.

En caso de que surgiesen preguntas acerca del contenido del presente acuerdo, las organizaciones miembros concernidas podrán, conjuntamente o por separado, consultar a las partes firmantes, que responderán conjuntamente o por separado.

Al aplicar el presente acuerdo, los miembros de las partes firmantes evitarán cargas innecesarias para las PYME.

La aplicación del presente acuerdo no podrá de ninguna manera ser utilizada como justificación para disminuir el nivel general de protección del que gocen los trabajadores en el ámbito del presente acuerdo.

El presente acuerdo no menoscabará el derecho de los interlocutores sociales a celebrar convenios, al nivel apropiado, incluido el nivel europeo, que adapten o completen sus disposiciones de una manera que tenga en cuenta las necesidades específicas de los interlocutores sociales concernidos.

Anexo 1: Recomendaciones dirigidas a los organismos estatales y demás actores

Los interlocutores sociales europeos recomiendan a los Estados miembros elaborar y poner en práctica políticas integrales a fin de fomentar los mercados de trabajo inclusivos. En la medida de lo posible y teniendo en cuenta las especificidades nacionales, los interlocutores sociales deben intervenir, en el nivel apropiado, en las medidas que se han de tomar:

- **1. El alcance y la calidad de las medidas de transición específicas para las personas que se enfrentan con dificultades en el mercado de trabajo.**
 - Brindar apoyo e incentivos a las personas más alejadas del mercado laboral para que encuentren un empleo.
 - Brindar apoyo e incentivos a los empresarios para que contraten a las personas más alejadas del mercado laboral y habilitar a los interlocutores sociales para que supriman los obstáculos que impiden el empleo de estas personas.
 - Desarrollar o mejorar la cualificación y buscar soluciones a las desventajas en el plano educativo a través de una educación y una formación adaptadas a las necesidades de cada uno.
 - Garantizar un acceso igualitario a la salud, la educación, la vivienda y los servicios de seguridad, así como el acceso a los servicios básicos, que juegan un papel importante cuando se trata de atenuar y hacer frente a las repercusiones de la exclusión social.
 - Utilizar de manera eficaz los instrumentos financieros existentes, particularmente el Fondo Social Europeo, a fin de promover y financiar políticas orientadas hacia la integración de las personas en el mercado de trabajo.

- **2. La eficacia de los servicios de ayuda al empleo y de orientación profesional.**
 - Aumentar la disponibilidad y la calidad de los servicios de orientación profesional para estimular y ayudar a las personas que buscan empleo a encontrar un trabajo y hacer que los trabajadores adquieran la cualificación necesaria.
 - Crear los recursos indispensables para desarrollar políticas de mercado de trabajo activas y de gran calidad que se

orienten hacia la activación profesional temprana de los desempleados con el fin de mejorar sus competencias y reducir los períodos de desempleo.

- Establecer medidas complementarias personalizadas para impedir o restringir el desempleo de larga duración.
- Mejorar la calidad de las medidas de activación profesional a fin de maximizar su eficacia.

▪ **3. Educación y formación**

- Hacer que los sistemas de educación y formación se adapten mejor a las necesidades del individuo y del mercado laboral.
- Promover la igualdad de valor y la permeabilidad entre la educación y la formación profesionales y otras formas de enseñanza, principalmente la educación superior.
- Incrementar la eficacia y la equidad de los sistemas educativos con miras a reducir el número de jóvenes que abandonan prematuramente sus estudios.
- Promover la participación activa de los adultos en la educación y la formación continuas, independientemente del nivel educativo que éstos tengan.
- Mejorar la disponibilidad y la calidad de las ofertas de formación adecuadas tanto para las personas como para los empresarios, teniendo particularmente en cuenta las necesidades de las PYME y de las personas menos cualificadas.
- Aumentar la transparencia y el reconocimiento de las cualificaciones de la educación y la formación a nivel europeo.
- Apoyar los programas de formación que mejor se ajusten a los criterios de empleo y que permitan la adquisición de cualificaciones a fin de evitar, en la medida de lo posible, la pérdida de competencias y/o de empleos.

▪ **4. Adecuación de la inversión en el desarrollo regional**

- Apoyar la utilización efectiva y plena de los instrumentos comunitarios, ya sea para desarrollar las infraestructuras regionales o bien para favorecer la transición en los sectores y las áreas afectadas por los cambios estructurales, como aquellos que ofrece el Fondo Social Europeo (FSE), el

Fondo Europeo de Desarrollo Regional (FEDER) y el Fondo Europeo de Adaptación a la Globalización (FEAG).

- **5. La adecuación del acceso al transporte, a la asistencia sanitaria, a la vivienda y a la educación.**
 - Garantizar la disponibilidad, asequibilidad, sostenibilidad y calidad de infraestructuras físicas y sociales como el transporte, la asistencia sanitaria, las escuelas y la vivienda.
 - Establecer un marco para el desarrollo de prácticas en el lugar de trabajo que permitan mejorar el equilibrio entre la vida profesional y la vida familiar y promover de esta manera la utilización de todo el potencial productivo de la mano de obra europea.
- **6. La facilidad o dificultad relativas para crear, mantener y hacer crecer las empresas.**
 - Facilitar la creación y el desarrollo de empresas a fin de maximizar la capacidad de creación de empleo en la UE. Al contar con un mejor entorno, los empresarios pueden invertir en empresas sostenibles.
 - Proporcionar información transparente, minimizar las cargas administrativas y ofrecer una ayuda adecuada a los empresarios que dan sus primeros pasos.
- **7. La función de los sistemas tributario y de prestaciones sociales**
 - Examinar y, de ser necesario, establecer las condiciones para que los sistemas tributarios y de prestaciones sociales se orienten hacia la ayuda a las personas a fin de que éstas puedan acceder, permanecer y desarrollarse en el mercado de trabajo.

Anexo 2: Referencias

Como se ha señalado en la Cláusula I del capítulo “Introducción”, los interlocutores sociales europeos destacan que, además de este acuerdo marco, existe una variedad de instrumentos legislativos y no legislativos de la UE cuya ejecución y aplicación revisten particular importancia a la hora de llevar a efecto los objetivos y principios establecidos en este acuerdo marco.

Textos de los interlocutores sociales europeos

Marco de acción para el desarrollo permanente de competencias y cualificaciones (28/02/2002).

Análisis conjunto sobre los grandes retos a los que se enfrentan los mercados europeos del trabajo (18/10/2007).

Acuerdo marco sobre acoso y violencia en el trabajo (26/04/2007).

Marco de acciones sobre igualdad de género (01/03/2005).

Acuerdo marco sobre el estrés ligado al trabajo (08/10/2004).

Acuerdo marco sobre el teletrabajo (16/07/2002).

Decisiones/Recomendaciones/Conclusiones

Conclusiones del Consejo de 30 de noviembre de 2009 “Fomento de la inserción en el mercado laboral - Recuperación de la crisis y preparación para la Estrategia de Lisboa después de 2010”.

Recomendación de la Comisión de 3 de octubre de 2008 sobre la inclusión activa de las personas excluidas del mercado laboral, notificada con el nº 2008/867/CE (*Diario Oficial L 307, 18/11/2008 p. 0011-0014*).

Decisión del Consejo de 12 de julio de 2005 relativa a las Directrices para las políticas de empleo de los Estados miembros, notificada con el nº 2005/600/CE (*Diario Oficial L 205, 06/08/2005 p. 0021 – 0027*) (especialmente la *Directriz No 19: Asegurar unos mercados de trabajo inclusivos, aumentar el atractivo del trabajo y hacer que el trabajo sea remunerador para los solicitantes de empleo, entre ellos las personas desfavorecidas y las personas inactivas*).

Recomendación del Consejo de 27 de julio de 1992 relativa a la convergencia de los objetivos y de las políticas de protección social, notificada con el nº 92/442/CEE (*Diario Oficial L 245, 26/08/1992 p. 0049 – 0052*).

Recomendación del Consejo de 24 de junio de 1992 sobre los criterios comunes relativos a recursos y prestaciones suficientes en los sistemas de protección social, notificada con el nº 92/441/CEE (*Diario Oficial L 245, 26/08/1992 p. 0046 – 0048*).

Directivas Europeas

Directiva 2008/104/CE del Parlamento Europeo y del Consejo de 19 de noviembre de 2008 relativa al trabajo a través de empresas de trabajo temporal (*DO L 327, 5.12.2008, p. 9–14*).

Directiva 2006/54/CE del Parlamento Europeo y del Consejo de 5 de julio de 2006 relativa a la aplicación del principio de igualdad de oportunidades e igualdad de trato entre hombres y mujeres en asuntos de empleo y ocupación (refundición) (*DO L 204, 26.7.2006, p. 23–36*).

Directiva 2000/78/CE del Consejo de 27 de noviembre de 2000 relativa al establecimiento de un marco general para la igualdad de trato en el empleo y la ocupación (*DO L 303, 2.12.2000, p. 16–22*).

Directiva 2000/43/CE del Consejo de 29 de junio de 2000 relativa a la aplicación del principio de igualdad de trato de las personas independientemente de su origen racial o étnico (*DO L 180, 19.7.2000, p. 22–26*).

Directiva 1999/70/CE del Consejo de 28 de junio de 1999 relativa al Acuerdo marco de la CES, la UNICE y el CEEP sobre el trabajo de duración determinada (*DO L 175, 10.7.1999, p. 43–48*).

Directiva 97/81/CE del Consejo de 15 de diciembre de 1997 relativa al Acuerdo marco sobre el trabajo a tiempo parcial concluido por la UNICE, el CEEP y la CES - Anexo: Acuerdo marco sobre el trabajo a tiempo parcial (*DO L 14, 20.1.1998, p. 9–14*).

Directiva 89/391/CEE del Consejo de 12 de junio de 1989 relativa a la aplicación de medidas para promover la mejora de la seguridad y de la salud de los trabajadores en el trabajo (*DO L 183, 29.6.1989, p. 1–8*).