

# La integración y la inclusión en el mercado laboral de la Unión Europea



CENTRO EUROPEO PARA LOS  
ASUNTOS DE LOS TRABAJADORES





Con el amable apoyo de la Unión Europea

## Aviso legal

**Editor:** Centro Europeo para los Asuntos de los Trabajadores, Königswinter  
[www.eza.org](http://www.eza.org)

**Autores:** Miet Lamberts y Jan Van Peteghem, HIVA - Onderzoeksinstituut  
voor Arbeid en Samenleving, Lovaina / Bélgica

**Maquetación:** HellaDesign, Emmendingen

**Traducción:** María Estalayo Vega

**Ilustración:** © Klaus Puth, Mühlheim/Main, [www.klausputh.de](http://www.klausputh.de)

**Impresión:** Druckerei Eberwein, Wachtberg-Villip

**Versión:** marzo de 2016

# Tabla de contenido

<b>Lista de abreviaturas</b>	<b>7</b>	
<b>Prólogo</b>	<b>8</b>	
<b>Prefacio</b>	<b>10</b>	
<b>Introducción</b>	<b>12</b>	
<b>1</b>	<b>La inclusión en el mercado laboral: panorámica general</b>	<b>15</b>
1.1	El enfoque europeo	15
1.1.1	La estrategia Europa 2020	15
1.1.2	La recomendación del 3 de octubre de 2008 de la Comisión Europea (CE)	17
1.1.3	Las políticas activas de mercado laboral	19
1.1.4	No basta	21
1.1.5	Un marco presentado por los interlocutores sociales europeos	22
1.1.6	Conclusiones	24
1.2	Los grupos vulnerables	25
1.3	La dimensión social: acciones generales para impulsar la inclusión de grupos de riesgo en el mercado laboral	28
1.3.1	Introducción	28
1.3.2	Las subvenciones salariales para grupos objetivo	29
1.3.3	Las acciones afirmativas	31
1.3.4	La reglamentación sobre comportamientos indeseables en el lugar de trabajo	32
1.4	La dimensión empresarial: la gestión de la diversidad en el lugar de trabajo	36
<b>2</b>	<b>El empleo de las personas con discapacidad y/o con enfermedad crónica</b>	<b>38</b>

2.1.	Definiciones	38
2.1.1	La definición de enfermedad crónica	38
2.1.2	Las definiciones de personas con discapacidad	41
2.1.3	Un caso especial: los accidentes ocupacionales	42
2.2	Datos y cifras	43
2.2.1	La tasa de empleo	44
2.2.2	La tasa de actividad	46
2.2.3	La tasa de desempleo	47
2.2.4	Y cuando trabajan...	49
2.3	Las causas y las consecuencias de la posición vulnerable en el mercado laboral	52
2.3.1	Causas	52
2.3.2	Consecuencias	56
2.4	Hacia acciones para personas con discapacidad (incluidas las enfermedades crónicas): medidas políticas principales	57
2.4.1	A nivel de la UE: la Estrategia Europea sobre Discapacidad 2010-2020	58
2.4.2	El nivel gubernamental nacional / regional: el marco jurídico y las normativas	63
2.4.3	Las acciones a nivel empresarial y sectorial	70
2.5	Lo que pueden hacer los sindicatos y otras organizaciones de trabajadores	74

<b>3</b>	<b>El empleo de las personas mayores en el mercado laboral (edad 55+)</b>	<b>75</b>
3.1.	Definición	75
3.2	Datos y cifras	75
3.2.1	La tasa de empleo	76
3.2.2	La tasa de inactividad	78
3.2.3	La tasa de desempleo	82

3.3	Las causas y consecuencias	84
3.3.1	Causas	84
3.3.2	Consecuencias	89
3.4	Las medidas políticas principales	90
3.4.1	Las medidas políticas a nivel gubernamental / regional	91
3.4.2	Las medidas a nivel de empresa	95
3.5	Lo que pueden hacer los sindicatos y otras organizaciones de trabajadores	99
<b>4</b>	<b>El empleo de los jóvenes en el mercado laboral (de 15 a 24 años)</b>	<b>102</b>
4.1	Datos y cifras	102
4.1.1	La tasa de desempleo	102
4.1.2.	Y cuando trabajan...	104
4.1.3	La crisis económica y financiera	104
4.1.4	Los ninis	106
4.2	Las causas y consecuencias	106
4.2.1	Causas	106
4.2.2.	Consecuencias	108
4.3	Hacia acciones para los jóvenes	110
4.3.1	A nivel de la UE	110
4.3.2	El gobierno nacional / regional y otras instituciones y programas públicos	113
4.3.3	A nivel sectorial y empresarial	116
4.4	Lo que pueden hacer los sindicatos y otras organizaciones de trabajadores	117
<b>5</b>	<b>El empleo de las personas de origen extranjero y de las minorías étnicas en el mercado laboral</b>	<b>120</b>
5.1.	Definición y estadísticas	120

5.1.1	La tasa de empleo (por nacionalidad)	123
5.1.2	La tasa de actividad (por nacionalidad)	126
5.1.3	La tasa de desempleo (por nacionalidad)	128
5.1.4.	Y cuando trabajan...	130
5.2	Las causas y consecuencias	130
5.2.1	Causas	130
5.2.2	Consecuencias	132
5.3	Las medidas políticas principales	133
5.3.1	A nivel de la UE: la legislación antidiscriminación	133
5.3.2	El gobierno y otras instituciones y programas públicos	134
5.3.3	A nivel de empresa	137
5.4	Lo que pueden hacer los sindicatos y otras organizaciones de trabajadores	139
<b>6</b>	<b>Conclusiones</b>	<b>141</b>
<b>7</b>	<b>Referencias</b>	<b>146</b>

## Lista de abreviaturas

CDPD	Convención sobre los Derechos de las Personas con Discapacidad
CE	Comisión Europea
CEEP	Centro Europeo de Empresas Pública y de Servicios Públicos
CES	Confederación Europea de Sindicatos
CTIM	Ciencia, tecnología, ingeniería y matemáticas
EASPD	Asociación Europea de Proveedores de Servicios para Personas con Discapacidad
ECRI	Comisión Europea contra el Racismo y la Intolerancia
EFP	Educación y formación profesional
EPA	encuesta de población activa
EPSCO	Consejo de Empleo, Política Social, Sanidad y Consumidores
EURES	Red europea de servicios de empleo
FSE	Fondo Social Europeo
LHPAD	Problemas de salud de larga duración y/o dificultades para realizar actividades básicas
Nini	Que ni estudia, ni trabaja, ni recibe formación
OCDE	Organización de Cooperación y Desarrollo Económicos
OIT	Organización Internacional del Trabajo
OMS	Organización Mundial de la Salud
PIB	Producto Interior Bruto
PYMES	Pequeñas y medianas empresas
TEA	Trastornos del espectro autista
UE	Unión Europea
UE28	Los 28 Estados miembros actuales de la Unión Europea
UEAPME	Unión Europea del Artesanado y de la Pequeña y Mediana Empresa

## Prólogo

Cuando se analizan las iniciativas y los esfuerzos relacionados con la integración y la inclusión en el mercado laboral en Europa, se puede constatar que se trata de un tema vinculado a colectivos que tienen dificultades para encontrar y mantener un puesto de trabajo.

El término “inclusión” significa aquí los esfuerzos relacionados con la creación de empleo para personas con discapacidad.

“Integración” hace alusión a otros grupos de trabajadores para los que el mercado laboral se encuentra cerrado, de forma total o parcial.

Se trata de una cuestión que reviste especial importancia para los miembros de la red del Centro Europeo para los Asuntos de los Trabajadores (EZA) como deja patente el hecho de que, solo en el ejercicio 2015, se organizaron diez proyectos sobre este tema.

Uno de los valores clave de nuestro trabajo es colocar a las personas en el centro de nuestra acción. Se trata de una máxima que aplicamos aún más cuando se trata de la integración y de la inclusión en el mercado laboral. Por esta razón, EZA encargó el presente informe de investigación para identificar a las personas que corren el riesgo de quedarse excluidos de los mercados laborales en Europa.

El estudio muestra la necesidad de un cambio de mentalidad. Además de los trabajadores de baja cualificación y con discapacidad, hay grupos adicionales que se olvidan con facilidad: cada vez más los trabajadores mayores, así como los jóvenes, los enfermos crónicos y los inmigrantes corren el riesgo de perder oportunidades laborales y vitales en los mercados de trabajo europeos.



Deseamos dar las gracias a nuestro socio investigador HIVA por el trabajo que tienen en sus manos, que ha permitido abordar de forma académica la necesidad de inclusión e integración y, desde dicha perspectiva, aporta igualmente posibles soluciones y opciones para la acción destinadas a organizaciones de trabajadores.

Deseamos a todos una lectura amena y que el presente informe sirva de fuente de inspiración e ideas para la creación y la organización de puestos de trabajo destinados a aquellos trabajadores en busca de integración e inclusión.

*Sigrid Schraml*

*Secretaria General de EZA*

## Prefacio

El tema transversal más importante en el programa de formación del Centro Europeo para los Asuntos de los Trabajadores de 2015/2016 es la estrategia Europa 2020, concretamente los capítulos sobre la integración y la inclusión en el mercado laboral.

Para la UE, el crecimiento integrador significa “dar protagonismo a las personas mediante altos niveles de empleo, invirtiendo en cualificaciones, luchando contra la pobreza y modernizando los mercados laborales y los sistemas de formación y de protección social para ayudar a las personas a anticipar y gestionar el cambio, y a construir una sociedad cohesionada. (...) Y también abarca la idea de garantizar el acceso y las oportunidades para todos, independientemente de su edad. Europa necesita utilizar plenamente su potencial laboral con el fin de hacer frente a los retos de una población envejecida y al incremento de la competencia mundial” (Comisión Europea, 2010).

Un mercado de trabajo integrador es un mercado laboral que permite y alienta a todas las personas en edad de trabajar a realizar un trabajo remunerado y que proporciona un marco para su desarrollo.

Actualmente, colectivos como los inmigrantes, las mujeres (y en algunos casos los hombres), los jóvenes, los trabajadores mayores, las personas con diferentes tipos de discapacidad... a menudo se enfrentan a menos oportunidades de empleo o permanecen subempleados en muchos sectores de actividad. Corren un riesgo mayor de caer en la pobreza (a pesar de tener trabajo).

Tras la recesión económica de 2008-2009 con sus elevadas tasas de desempleo, cuyas primeras víctimas fueron los grupos vulnerables, el gasto público se redujo y se restringió el acceso a prestaciones de la seguridad social, lo que de nuevo afectó en primer lugar a los más vulnerables.

Por esta razón, EZA decidió encargar un proyecto de investigación sobre los mercados de trabajo integradores a HIVA, un instituto de investigación interdisciplinar que depende de la KU Leuven (Universidad de Lovaina, Bélgica), que se centra en varias categorías de (posibles) trabajadores en situación de riesgo. Los investigadores que participaron en este interesante proyecto desean agradecer a EZA la oportunidad brindada de ahondar un poco más en el tema del empleo de una serie de grupos de riesgo y poder así contribuir a la cuestión de cómo pueden incidir las organizaciones de trabajadores para mejorar las perspectivas laborales de estas personas.

## Introducción

Un porcentaje importante de las personas activas profesionalmente, o potencialmente activas, tiene más de 50 años, es joven, sin una experiencia profesional sólida, se enfrenta a una serie de restricciones laborales (inmigrantes sin papeles, personas de bajo nivel educativo,...) o sufre problemas de salud crónicos.

Las posibles limitaciones para acceder y permanecer en el mercado laboral que estas características imponen a aquellos implicados pueden ser escasas o numerosas, así como muy específicas o muy generales en su alcance. Estas restricciones pueden ser físicas o mentales, y pueden deberse a características innatas o a patrones de comportamiento inusuales. Algunos de estos inconvenientes prácticamente convierten en imposible la participación activa en el mercado laboral, mientras que hay otros que no impiden necesariamente el poder aventurarse en él. Las perspectivas de empleo dependen en gran medida de la naturaleza del trabajo que se debe realizar: una discapacidad física puede ser un obstáculo insalvable para un (potencial) tejador o albañil, pero no impide a un empleado realizar tareas administrativas, con o sin medidas adicionales.

Sin embargo, las cifras y los datos en el mercado laboral también muestran que ciertos grupos definidos *por características que en principio nada dicen sobre la experiencia o las competencias de alguien (como el género, el origen o la religión, etc.)* tienen dificultades para acceder y permanecer en el mercado laboral. Para estos grupos, la empleabilidad, la productividad y/o la flexibilidad del candidato se evalúa en función de *prejuicios y estereotipos* sobre su género, origen, etc. Estos grupos objetivo también se enfrentan a prejuicios y estereotipos en el cumplimiento de sus contratos laborales. Por ejemplo, los empleadores se muestran menos proclives a invertir en un trabajador que provenga de uno de estos grupos. A menudo se les ofrecen menos oportunidades para la formación, menos tareas gratificantes y menos oportu-

tunidades para la promoción profesional. También son objeto de imágenes estereotipadas o de prejuicios por parte de sus compañeros de trabajo. Se trata de fenómenos bien conocidos como *discriminación estadística*.

Por lo tanto, las posibles limitaciones pueden ser resultado de las características relacionadas con la oferta del mercado laboral (los grupos objetivo), pero también con la estructura, las actitudes y el comportamiento por parte de la demanda del mercado laboral (los empleadores).

El presente proyecto de EZA/HIVA se centra en grupos vulnerables específicos. Se hará hincapié en la (re)integración de dichos grupos en organizaciones (nivel micro) y la contribución que pueden aportar las organizaciones de trabajadores a ese proceso.

En general, los grupos vulnerables en el mercado laboral pueden definirse como cohortes de trabajadores con una *tasa de actividad más baja / tasa de desempleo más alta* que la media nacional, y/o trabajadores que, cuando trabajan, corren un riesgo mayor de *precariedad laboral*, así como de sufrir segregación tanto a nivel sectorial como ocupacional (los llamados “techos de cristal” y “muros de cristal”).

Por esta razón, los grupos en los que se centrará el presente informe son muy heterogéneos y las cifras que se presentan cubren una gran variedad de casos individuales, lo que dificulta, claramente, evaluar en qué medida las personas que pertenecen a una categoría concreta se enfrentan realmente a limitaciones relacionadas con el empleo.

Además, a menudo, se solapan todos los cohortes de personas que tienen o que han experimentado algún tipo de “vulnerabilidad” en el mercado laboral: por ejemplo, un largo historial de enfermedad puede provocar, con cierta frecuencia, limitaciones físicas o mentales y ocurrirá, más a menudo, en las personas más mayores.

En este informe nos centraremos en lo que pueden hacer las organizaciones de trabajadores. Proponemos una larga lista de acciones y de medidas a diferentes niveles que pueden contribuir al desarrollo de una política de inclusión activa e integrada dirigida a grupos excluidos del mercado laboral.

Dentro del marco de este proyecto e informe, resultaba necesario tomar decisiones, relativas a los grupos vulnerables, así como a las posibles medidas, acciones y niveles de acción que incluir en el informe. Dichas decisiones se adoptaron con miras a contribuir de la forma más óptima posible al programa de los seminarios de EZA durante el curso 2015/2016 y, por lo tanto, están relacionadas con la temática de los distintos seminarios.

El subtítulo del presente informe es: “La gestión de la diversidad en el lugar de trabajo”. Nuestro enfoque se centrará más bien en la situación dentro de las empresas, en el lugar de trabajo y, por tanto, en medidas y estrategias relativas a la demanda en el mercado laboral.

El presente informe se centrará en la situación del mercado laboral de (1) las personas con discapacidad / enfermedades crónicas, (2) las personas mayores y los jóvenes, así como (3) los inmigrantes y las minorías étnicas. A nivel transversal, se prestará atención a la dimensión de género, así como al riesgo de caer en la pobreza a pesar de tener un empleo y su prevención. El informe empezará con una introducción general y un repaso de la bibliografía / las políticas en materia de inclusión de grupos vulnerables en los mercados laborales europeos.

Los siguientes capítulos se centrarán en grupos específicos de riesgo, sin aspirar, sin embargo, a cubrir exhaustivamente el tema. Se comentarán cifras recientes y se abordarán las causas y las consecuencias de las posiciones vulnerables en el mercado de trabajo. También se describirá la forma en la que distintos Estados miembros intentan reducir las barreras presentes para acceder al mercado laboral para grupos específicos y la forma en la que las organizaciones de trabajadores desempeñan (o pueden desempeñar) un papel clave en este proceso.

En el último capítulo, se sacarán algunas conclusiones generales, prestando especial atención a las causas principales de la exclusión en el mercado laboral y a la forma en la que las organizaciones de trabajadores pueden contribuir a promover las oportunidades de empleo para estas categorías de trabajadores (potencialmente) vulnerables.

# 1 La inclusión en el mercado laboral: panorámica general

## 1.1 El enfoque europeo

### 1.1.1 La estrategia Europa 2020

Como muchas regiones de todo el mundo, Europa atraviesa un periodo de transformación, exacerbado por el periodo de declive económico que empezó en 2008 y que aún da coletazos, aumentando el *riesgo de pobreza y de exclusión social y laboral* en muchos países. La crisis mundial ha provocado un incremento en el número de parados, a menudo también una revisión importante de los sistemas de seguridad social y de su acceso, además de debilitar el poder de negociación de los sindicatos.

Todo lo anterior se ha sumado a evoluciones en curso desde hace mucho tiempo en la economía occidental, como el envejecimiento de la población, la llegada de trabajadores inmigrantes y de personas sin papeles, el aumento de la globalización y la presión sobre los recursos naturales.

Para encarar estos retos, la UE y sus Estados miembros lanzaron una estrategia para el desarrollo sostenible para la próxima década: la estrategia Europa 2020 en la que se abordan *“tanto los retos a corto plazo relacionados con la crisis, como la necesidad de reformas estructurales a través de medidas para impulsar el crecimiento necesario para preparar la economía europea de cara al futuro”* (Comisión Europea, 2014). Para medir el progreso en la consecución de estos objetivos, se acordaron cinco objetivos principales para el conjunto de la UE, que deben ser traducidos a su vez a objetivos nacionales en cada Estado miembro de la UE, teniendo en cuenta las diferentes situaciones y circunstancias. Dos de estos cinco objetivos, marcados para el año 2020, atañen directamente al tema central del presente informe:

- Objetivo 1: para el año 2020, lograr que un 75% de las personas entre 20 y 64 años cuente con un empleo. No se puede alcanzar sin una *participación generalizada* en el mercado laboral: por ejemplo, en la UE, solo un 63% de las mujeres trabaja, frente a un 76% de los hombres. Y solo un 46% de los trabajadores (55-64) tiene un empleo, comparado con más de un 62% en Estados Unidos y Japón (Comisión Europea, 2010);
- Objetivo 5: para el año 2020, reducir en al menos 20 millones el número de personas en riesgo de pobreza o exclusión social y, como se reconoce en general, el trabajo es la forma más eficaz de luchar contra la pobreza y el aislamiento social.

La estrategia Europa 2020 ***promueve unos mercados de trabajo integradores*** para

- maximizar todo el potencial de la mano de obra europea;
- encarar los cambios demográficos;
- anticipar la diversidad creciente en la sociedad en su conjunto;
- mantener los sistemas de protección social.

La *promoción de unos mercados* de trabajo integradores significa:

- facilitar la *(re)incorporación* al trabajo de las personas;
- eliminar los *desincentivos* al trabajo;
- promover *empleos de calidad* y prevenir la *pobreza activa*, centrándose en:
  - los salarios y prestaciones;
  - las condiciones de trabajo;
  - la salud y seguridad en el trabajo;
  - el aprendizaje permanente;
  - las perspectivas de profesionales;
- la ayuda para que las personas puedan mantenerse empleadas y puedan avanzar en sus carreras profesionales.



Lograr un mercado de trabajo integrador es:

- un reto múltiple;
- **una preocupación clave para las autoridades públicas, los empleadores y empleados (así como sus representantes), las organizaciones intermedias,...**

Por las elevadas consecuencias/costes de la crisis financiera y económica, con un aumento del riesgo de pobreza, de la exclusión social y laboral en muchos países<sup>1</sup>, así como las divergencias crecientes dentro de los Estados miembros y entre ellos, el “Paquete de Inversión Social” 2013 de la UE - como respuesta a la crisis - insta a los gobiernos a *“acelerar su implementación de la recomendación de la Comisión del 3 de octubre de 2008 sobre la inclusión activa de las personas excluidas del mercado laboral”*.

### 1.1.2 La recomendación del 3 de octubre de 2008 de la Comisión Europea (CE)

El 3 de octubre de 2008, la CE publicó una recomendación formal *sobre la inclusión activa de las personas excluidas del mercado laboral*. Declara que *todos los Estados miembros deben organizar y ejecutar **políticas de inclusión activa integradas***.

Según la CE, los Estados miembros deben adoptar *disposiciones* que cubran a las personas cuyo estado les permita ser *aptos para el trabajo*, para garantizar que reciban un apoyo eficaz para *(re)incorporarse* al empleo y/o para *permanecer* empleados (un trabajo apto para su capacidad laboral), de acuerdo con los siguientes *principios comunes*:

---

<sup>1</sup> El número de personas que se encuentra en riesgo de pobreza y de exclusión social ha aumentado desde 2008 en 18 de los 26 Estados miembros para los que se contaba con datos en 2011 (Eurostat) (Fuente: Comunicación de la Comisión al Parlamento Europeo, al Consejo, al Comité Económico y Social Europeo y al Comité de las Regiones - Hacia la inversión social para el crecimiento y la cohesión, incluida la ejecución del Fondo Social Europeo 2014-2020 Bruselas, 20.2.2013 COM(2013) 83 final)

- *encarar las necesidades* de todas las personas *excluidas* del mercado laboral, con el fin de:
  - facilitar su *integración progresiva* en la sociedad y en el mercado laboral;
  - aumentar su *empleabilidad*.
- adoptar las medidas necesarias para promover unos mercados de trabajo integradores con el fin de *garantizar que el acceso* al empleo sea una *oportunidad al alcance de todos*;
- promover *empleos de calidad*, incluyendo los salarios y las prestaciones, las condiciones de trabajo, la salud y seguridad, el acceso al aprendizaje permanente y las perspectivas profesionales, sobre todo con el objetivo de *prevenir la pobreza activa*;
- abordar la *segmentación* del mercado laboral.

Los Estados miembros deben aplicar estos principios a través de las siguientes *directrices prácticas*:

- *la educación inclusiva y las políticas de formación*:
- ampliar y mejorar la inversión en el *capital humano* a través de unas políticas educativas y de formación inclusivas, con estrategias eficaces para el aprendizaje permanente;
- adaptar los sistemas educativos y de formación para responder a las nuevas exigencias en materia de competencias y a la necesidad de adquirir capacidades digitales.
- *medidas activas y preventivas del mercado laboral*, incluyendo servicios adaptados, personalizados y de apoyo como:
  - la identificación temprana de necesidades;
  - la asistencia en la búsqueda de empleo;
  - la orientación y la formación;
  - la motivación para buscar un empleo de forma activa;
- la revisión continua de los *incentivos y los desincentivos* que generan los sistemas fiscales y de prestaciones, incluyendo

- la gestión y la condicionalidad de las prestaciones;
  - una reducción significativa de las elevadas tasas impositivas marginales efectivas, sobre todo para aquellos con bajos ingresos, a la vez que se garantizan unos niveles adecuados de protección social.
- proporcionar *apoyo* a la economía social y al empleo protegido como fuente vital de empleos para que las personas desfavorecidas puedan entrar en el mercado laboral; promover la inclusión social y los micro-préstamos, los incentivos financieros para que los empleadores puedan contratar; el desarrollo de nuevas fuentes de empleo en servicios, ante todo a nivel local, así como *sensibilizar sobre la inclusividad del mercado de trabajo*;
  - promover la *adaptabilidad* y proporcionar *apoyo en el trabajo*, así como un entorno propicio, incluyendo la atención a *la salud y el bienestar, la no discriminación*, así como la aplicación de la *legislación laboral*, junto con el *diálogo social*.

*Los Estados miembros que más éxito han tenido en la inclusión activa de las personas excluidas del mercado laboral, adoptaron un enfoque exhaustivo e integrador de “inclusión activa” siguiendo (en cierta medida) los principios y las directrices citados anteriormente: un enfoque basado en políticas con características similares a los principios de inclusión activa, en el que las políticas activas de mercado laboral (véase más adelante), las medidas de activación del empleo, las políticas de apoyo a los ingresos y unos servicios públicos de gran calidad desempeñan un papel clave y se refuerzan mutuamente.*

### **1.1.3 Las políticas activas de mercado laboral**

La recomendación de la inclusión activa de las personas excluidas del mercado laboral instó a los Estados miembros “a apoyar el acceso y la vuelta al empleo a través de políticas activas de mercado laboral”.

Las políticas activas de mercado laboral son programas gubernamentales cuyo objetivo es aumentar las oportunidades para los demandantes de empleo. Las políticas activas de mercado laboral son algunos programas destinados a mejorar el equilibrio entre los empleos disponibles (demanda) y los (potenciales) empleados cualificados (oferta). Además, garantizan empleos de calidad, promueven la retención del empleo y facilitan la promoción profesional.

Normalmente se pueden distinguir tres categorías principales de políticas activas de mercado laboral:

- *El apoyo y la orientación personalizados*, también un apoyo y orientación que satisfaga las necesidades de aquellos que se encuentran más alejados del empleo. Por lo general, se trata de actividades de las que se ocupan los servicios públicos de empleo
- *Los programas de aprendizaje y formación*, el aprendizaje permanente
- *Las subvenciones al empleo*.

Las políticas activas de mercado laboral se centran principalmente en *evitar el desempleo de larga duración*, facilitando la salida del paro.

Los datos muestran que los *países con los niveles más bajos de desempleo de larga duración (DK, LU, FI, NL, AT) también pertenecen al grupo de países en los que es mayor el nivel de participación en políticas activas de mercado laboral*.

Los Estados miembros que más éxito han tenido en la inclusión activa de las personas excluidas del mercado laboral, adoptaron un enfoque exhaustivo e integrador de “inclusión activa”, con características similares a los principios de inclusión activa, en los que las políticas activas de mercado laboral, las medidas de activación del empleo, las políticas de apoyo a los ingresos y unos servicios públicos de gran calidad desempeñan un papel clave y se refuerzan mutuamente. Por lo tanto, resulta necesario realizar más esfuerzos en materia de políticas activas de mercado laboral.

Además, también se constatan diferencias entre los Estados miembros en cuanto al grado en el que las políticas activas de mercado laboral alcanzan a ciertos grupos, “aquellos más alejados del mercado laboral”. Los datos muestran que las políticas activas de mercado laboral y las medidas *adaptadas* a grupos vulnerables específicos, *gozan de más éxito*. Como respuesta a la crisis económica, la mayoría de los gobiernos reconoce la necesidad de aumentar los esfuerzos para desarrollar medidas (políticas activas de mercado laboral) adaptadas a grupos vulnerables específicos.

Para reducir el riesgo del desempleo de larga duración, resulta importante adaptar la mezcla de medidas de activación y su marco institucional *a la situación y a los grupos en cuestión*. Los resultados de los estudios de evaluación muestran que es necesario adaptar el enfoque a los diferentes grupos específicos para ser más eficaces, centrándose en las necesidades separadas de cada grupo, la situación concreta de desempleo (o inactividad) y/o la fase en la que se encuentran, así como la situación local (del mercado laboral).

La participación de los sindicatos y de otras organizaciones de trabajadores resulta importante: una serie de autores (Boix 1998; Esping Andersen, 1990; Huo, Nelson et al. 2008) defienden que *“países con unos sindicatos más fuertes cuentan con políticas activas de mercado laboral más desarrolladas”*.

#### **1.1.4 No basta**

Como se ha mencionado antes, el seguimiento de 2013 a la recomendación de 2008 en el “Paquete de inversión social” 2013 (como respuesta a la crisis) muestra la necesidad de instar a los gobiernos a “acelerar su ejecución de la recomendación de la Comisión del 3 de octubre de 2008 sobre la inclusión activa de las personas excluidas del mercado laboral”. Los mercados laborales no son inclusivos y aumentan las diferencias entre los Estados miembros y dentro de los mismos.

Los datos muestran que los Estados miembros que cuentan con más éxito en materia de inclusión en el mercado laboral han adoptado políticas con características similares a los principios de inclusión activa (incluidas las políticas activas de mercado laboral), por lo que es necesario realizar más esfuerzos en este sentido. Las cifras muestran que tan solo se destina un porcentaje pequeño del PIB a las políticas activas de mercado laboral (especialmente en los Estados miembros del Este) y no se ha producido ningún aumento en la financiación de dichas políticas en los últimos años.

También hay diferencias entre los Estados miembros en cuanto al grado en que van destinadas a “aquellos más alejados del mercado laboral”; el impacto de la crisis económica y social no hace más que acentuar la necesidad de contar con medidas adaptadas a grupos vulnerables específicos.

Como respuesta a la crisis económica, la mayoría de los gobiernos reconoce la necesidad de aumentar los esfuerzos para desarrollar medidas (políticas activas de mercado laboral) adaptadas a grupos vulnerables específicos.

### **1.1.5 Un marco presentado por los interlocutores sociales europeos**

Alcanzar un mercado de trabajo integrador constituye un *reto múltiple* y resulta necesaria la introducción de varias medidas, acciones y/o negociaciones a todos los niveles. Por lo tanto, constituye una preocupación clave para las autoridades públicas, los empleadores y empleados (así como sus representantes), las organizaciones intermedias,...

Las organizaciones de los interlocutores sociales a nivel de la UE (CES, Business Europe, UEAPME y CEEP) celebraron el 25 de marzo de 2010 un “Acuerdo marco autónomo sobre los mercados de trabajo integradores” (Business Europe et al., 2010), declarando como punto de partida que un mercado de trabajo integrador resulta fundamental para impulsar *el desarrollo económico y la cohesión social*.

La inclusión activa depende de (1) la forma en la que está organizado el mercado laboral y la sociedad y (2) las capacidades, talentos y motivación de particulares y organizaciones.

El enfoque debe centrarse en el *acceso, retorno, retención y desarrollo* en el mercado laboral, así como en lograr una *plena integración* en el mercado de trabajo de personas (1) que tienen dificultades a la hora de entrar, volver o integrar el mercado laboral o (2) que corren el riesgo de perder su empleo.

Este acuerdo marco autónomo de los interlocutores sociales proporciona un *marco orientado a la acción para trabajadores, empleadores y sus representantes*. El marco busca *identificar obstáculos* para la consecución de mercados de trabajo integradores y soluciones para aumentar la *conciencia, comprensión y conocimiento* de los empleadores, los trabajadores y los representantes sobre los *beneficios* de los mercados de trabajo integradores.

Los interlocutores sociales europeos reconocen que tienen la responsabilidad de ahondar en su reflexión y se comprometen a encontrar soluciones y a *movilizar a sus miembros*.

Los Estados miembros deben diseñar e implementar políticas completas para promover unos mercados de trabajo integradores y *se debe involucrar a los interlocutores sociales en el nivel que corresponda*. Concretamente, el marco enumera las siguientes formas en las que los interlocutores sociales pueden promover un mercado de trabajo integrador:

- organizar, cuando sea relevante, campañas de sensibilización y diseñar planes de acción para mejorar y/o para restaurar la *imagen de un sector o profesión* en todos los aspectos;
- organizar, cuando sea relevante, campañas de sensibilización y diseñar herramientas para promover la *diversidad de la mano de obra*;
- divulgar *información* sobre la disponibilidad de *empleos y programas de formación*;

- cooperar con el “tercer sector” para apoyar a aquellos que se enfrenten a dificultades particulares relacionadas con el mercado laboral;
- cooperar con los *sistemas de educación y formación* para ajustar mejor las necesidades de las personas y las del mercado laboral, entre otros, abordando el problema de las capacidades básicas (alfabetización y aritmética elemental), promover la educación y la formación profesional, así como medidas para facilitar la transición entre la educación y el mercado laboral;
- implementar *métodos de contratación* y políticas de inducción específicos y efectivos, así como garantizar unas condiciones de trabajo adecuadas para acoger y apoyar a las *nuevas incorporaciones* a la empresa;
- introducir *planes individuales para el desarrollo de competencias* (de acuerdo con el marco de acciones para el desarrollo permanente de competencias y cualificaciones), elaborado conjuntamente por el empleador y el trabajador, que tenga en cuenta la situación específica de cada empleador, sobre todo las PYMES, así como de cada trabajador;
- mejorar la *transparencia y la transferibilidad*, tanto para el trabajador como para la empresa, con el fin de facilitar la *movilidad* geográfica y ocupacional, así como aumentar la eficacia de los mercados laborales:
  - a través de la promoción del desarrollo de medios para el reconocimiento y la validación de las competencias;
  - a través de la mejora de la transferibilidad de las cualificaciones para garantizar las transiciones al empleo.
- promover más y mejores contratos de *formación de aprendiz* y prácticas.

### 1.1.6 Conclusiones

Los Estados miembros que más éxito han tenido en la inclusión activa de las personas excluidas del mercado laboral han adoptado un enfoque exhaustivo e integrador de “inclusión activa”, en el que las políticas activas de mercado



laboral, las medidas de activación del empleo, las políticas de apoyo a los ingresos y unos servicios públicos de gran calidad desempeñan un papel clave y se refuerzan mutuamente.

Sin embargo, Europa se enfrenta a una gran crisis financiera, económica y de empleo desde 2008. Los más vulnerables en el mercado laboral son las víctimas más importantes. Se requieren más esfuerzos y el impacto de la crisis social y económica recalca la necesidad de medidas adaptadas a grupos vulnerables específicos.

¿Pueden las iniciativas en el mercado laboral impulsar suficientes respuestas para atajar el problema de raíz?<sup>2</sup> Lograr un mercado de trabajo integrador constituye un reto múltiple, una preocupación clave para las autoridades públicas, los empleadores y empleados (así como sus representantes). Los Estados miembros deben diseñar e implementar políticas completas para promover unos mercados de trabajo integradores y se debe involucrar a los interlocutores sociales en el nivel que corresponda.

## 1.2 Los grupos vulnerables

La estrategia Europa 2020 dota de nuevo impulso a la promoción de los mercados de trabajo integradores, para maximizar todo el potencial de la mano de obra europea, tener en cuenta los cambios demográficos, así como anticipar la diversidad creciente de los trabajadores y de la sociedad en su conjunto. Lograr un mercado de trabajo integrador es un *reto múltiple* y una preocupación clave - no solo para las autoridades públicas, las empresas y lo sindicatos, sino también para las organizaciones intermedias (que promue-

---

2 Por ejemplo, en algunos Estados miembros hay todo un debate en curso sobre la introducción de una renta básica universal.

ven la igualdad de género, defienden los derechos de los inmigrantes o la tolerancia frente a las minorías religiosas...).

Un mercado de trabajo integrador es un mercado laboral que permite y alienta a *todas las personas en edad de trabajar y aptas para el trabajo* a realizar un trabajo remunerado y que proporciona un marco para su desarrollo. Varios factores y su combinación puede servir para incentivar o desincentivar la participación en el mercado de trabajo. Se trata de<sup>3</sup>:

1. factores contextuales, por ejemplo características vinculadas al entorno económico y laboral y que pueden ser de naturaleza estructural o geográfica. Algunos ejemplos son: las perspectivas económicas a corto plazo, la existencia de centros de atención y servicios de empleo, la interacción entre las políticas fiscales y sociales...;
2. factores relacionados con el trabajo, como la organización del trabajo y el entorno laboral, los procesos de contratación, los cambios tecnológicos, las políticas de formación,...;
3. factores individuales vinculados a aspectos como las capacidades, los niveles de cualificación y educación, la motivación, el estado de salud, la experiencia profesional...

Aunque estas tres categorías de factores son igual de importantes, las consideraciones sobre los mercados de trabajo integradores normalmente asumen características individuales como punto de partida para definir los “grupos de riesgo”, los “grupos desfavorecidos” o los “grupos vulnerables” en el mercado laboral. Ese mismo enfoque se aplicará al presente informe. Sin embargo, se debe tener en cuenta que las características personales como criterio diferenciador entre los cohortes “normal” y “vulnerable” de trabajadores (potenciales) depende, en gran medida, de factores contextua-

---

3 [http://erc-online.eu/wp-content/uploads/2014/10/Final\\_implementation\\_report\\_Inclusive-Labour-Markets-Agreement.pdf](http://erc-online.eu/wp-content/uploads/2014/10/Final_implementation_report_Inclusive-Labour-Markets-Agreement.pdf)

les y relacionados con el trabajo. Por ejemplo, el criterio de género, puede surgir de forma diferente en función del sector de actividad: en el sector de la construcción, la tasa de empleo de mujeres obreras es prácticamente inexistente, mientras que en las empresas dedicadas a la limpieza de casas y empresas resulta anecdótico el número de empleados masculinos, excepto para algunas funciones específicas, como puede ser la limpieza exterior de ventanas (Pauwels et al., 2012). Un joven alérgico al polvo de harina no tendrá ningún problema si trabaja en un banco, pero no aguantará mucho tiempo en un fábrica de galletas...

Como se ha mencionado anteriormente, los datos y las cifras sobre los mercados laborales muestran que ciertos grupos, definidos por características individuales (como el género, el origen o la religión...) que nada dicen sobre la experiencia o las competencias ni sobre lo alejada que puede estar una persona del mercado laboral, tienen problemas a la hora de entrar y permanecer en el mercado de trabajo. Para estos grupos, *la (futura) empleabilidad, productividad y/o flexibilidad* del candidato se evalúa en función de ciertos *estereotipos* relacionados con su género, origen, etc. Estos procesos de *discriminación estadística* son un hecho en el mercado laboral y, por lo tanto, resulta fundamental introducir acciones dirigidas a los grupos vulnerables, pero también a los empleadores, con el fin de eliminar las barreras a la contratación (entre otros).

Estos grupos objetivo se enfrentan a prejuicios y estereotipos en el cumplimiento de sus contratos laborales. Por ejemplo, los empleadores se muestran menos proclives a invertir en un trabajador que provenga de uno de estos grupos. A menudo se les ofrecen menos oportunidades para la formación, menos tareas gratificantes y menos oportunidades para la promoción profesional. Además, con frecuencia son objeto de imágenes estereotipadas o de prejuicios por parte de los compañeros de trabajo.

Una lista de las características individuales que pueden provocar una reducción de las perspectivas en el mercado laboral sería bastante larga, pero tampoco sería siempre aplicable a todas las empresas o sectores de actividad.

En el nivel macro, los grupos vulnerables en el mercado laboral pueden definirse como cohortes de trabajadores con una tasa de actividad más baja / tasa de desempleo más alta que la media nacional, y/o trabajadores, que cuando trabajan, corren un riesgo mayor de precariedad laboral, así como de sufrir segregación tanto a nivel sectorial como ocupacional (los llamados “techos de cristal” y “muros de cristal”).

## **1.3 La dimensión social: acciones generales para impulsar la inclusión de grupos de riesgo en el mercado laboral**

### **1.3.1 Introducción**

Las medidas orientadas hacia el empleo de grupos de riesgo pueden dividirse, a grandes rasgos, en *acciones centradas en la oferta (grupos objetivo)*, dirigidas a empoderar y reforzar a los grupos vulnerables y aumentar sus oportunidades en el mercado laboral y *acciones centradas en la demanda* en el mercado laboral (empleadores, organizaciones, sectores,...) dirigidas a reducir las barreras para los grupos objetivo.

Existen dos enfoques principales: las acciones y medidas pueden ser *preventivas* (evitar que los trabajadores sean menos empleables, se queden sin empleo, sufran una discapacidad o padezcan una enfermedad,...) o *correctoras* (mejorar y reforzar la situación de las personas con un empleo precario, promover el empleo y la empleabilidad de los grupos vulnerables, en el paro o inactivos).

Todos los Estados miembros de la UE han introducido una serie de medidas *preventivas* para evitar, por ejemplo, la salida del mercado laboral de los trabajadores mayores (véase más adelante). Además, la mayoría de los Estados miembros han adoptado medidas para evitar que los empleados padezcan condiciones de trabajo no óptimas y, cuando resulta inevitable, se prevé una

compensación financiera en la mayoría de los casos. Todos los países disponen de un marco regulatorio relacionado con la salud y la seguridad ocupacional, para evitar que los trabajadores se lesionen o contraigan una enfermedad profesional<sup>4</sup>....

Como complemento a estas medidas preventivas, se han introducido varias ramas en los sistemas de seguridad social: los seguros de enfermedad, las prestaciones para las personas con discapacidad, las compensaciones para las víctimas de accidentes laborales (prácticamente en todos los Estados miembros de la UE), así como para las personas que padecen enfermedades profesionales (en la mayoría de los Estados miembros).

En principio, algunos enfoques se aplican a varias categorías de (potenciales) trabajadores vulnerables, mientras que otros son más específicos y precisos. Se abordarán en los siguientes capítulos.

En el próximo párrafo, ahondaremos en *algunos enfoques generales hacia los empleadores* que son, en principio, aplicables a todas las categorías de (potenciales) trabajadores vulnerables. Como ya se ha mencionado, el presente informe se centra más en la parte relativa a la demanda del mercado laboral.

### **1.3.2 Las subvenciones salariales para grupos objetivo**

Una política dirigida a la reducción de los costes laborales puede seguir varios derroteros. Se podría gastar todo el presupuesto disponible para reducir el coste laboral general de todas las personas empleadas. Sin embargo, esto provocaría una disminución insignificante del coste laboral de una persona en concreto.

---

<sup>4</sup> En cierta medida, todo lo anterior se armonizó a través de la directiva europea 89/391 con la introducción de medidas para incentivar las mejoras en materia de salud y seguridad de los trabajadores en el lugar de trabajo (la llamada "Directiva marco"). Recientemente, se ha ampliado el alcance del marco regulatorio en muchos países para incluir el bienestar psicosocial de las personas en el trabajo, por ejemplo con normativas sobre comportamientos no deseables en el trabajo (el acoso moral o sexual, la violencia), así como para la promoción general de la salud.

Esto implica que, para un uso más eficaz de los recursos disponibles, hay que orientarlos a un número limitado de *grupos objetivo* con el fin de tener un impacto substancial sobre los costes laborales. Una vez más, existen dos posibles ángulos diferentes. En primer lugar, los gobiernos pueden optar por subvenciones selectivas a la contratación, a través de las cuales un empleador es compensado cuando contrata a una persona con unas características específicas (en el momento de la contratación o durante un periodo fijo tras la contratación). En segundo lugar, los responsables políticos pueden optar por introducir unos sistemas permanentes de subvención, es decir, una compensación por el empleo selectivo, que se paga durante todo el periodo que dicha persona está contratada.

Las subvenciones a la contratación tienen sentido para grupos objetivo que supuestamente son menos productivos durante un periodo de tiempo concreto tras su contratación: en este sentido, las subvenciones de los costes laborales buscan cubrir la diferencia entre el coste salarial y la bajada temporal de productividad. En estos casos, también es aconsejable proporcionar, junto con estas subvenciones a la contratación, incentivos para lograr que los empleadores inviertan en el aumento de la productividad de los trabajadores subvencionados, como por ejemplo adaptando el puesto de trabajo u organizando sesiones de formación adicionales.

Sin embargo, se deben introducir subvenciones selectivas para el empleo a largo plazo cuando se considere que los grupos objetivo serán menos productivos de forma permanente.

Las revisiones bibliográficas (ej. Coomans y Bollens, 2013) muestran que la eficacia de proporcionar subvenciones salariales para grupos objetivo puede verse amenazada por varios efectos secundarios indeseables. Se debe evitar el *efecto de sustitución*: la contratación de una persona de un grupo objetivo que goza de una subvención podría realizarse a expensas de demandantes de empleo que pertenezcan a otros grupos no cubiertos por el sistema. Además, también se debe evitar otra *forma de sustitución*: contratar a una

persona que pertenezca a un grupo vulnerable no tiene por qué provocar el despido de un trabajador existente y “normal”. Se encuentra también el llamado *efecto peso muerto* que puede amenazar la supervivencia del enfoque: el uso de la subvención para contratar a trabajadores a los que se emplearía de todas formas, lo que implicaría un mal “retorno de la inversión” del sistema de subvenciones y la posible eliminación del mismo. Por esta razón, resulta fundamental realizar un buen seguimiento de estas medidas.

Aparte de todo lo anterior, a menudo se escucha como comentario que, en muchos Estados miembros de la UE, las políticas de empleo dirigidas a grupos concretos han generado tal laberinto de medidas, sistemas de subvenciones y procesos administrativos que casi es imposible que una empresa individual pueda dominarlo y menos aún una PYME. A menudo se requiere el apoyo de organizaciones para designar a una persona responsable que se mantenga al día del marco regulatorio y de sus sistemas de subvenciones correspondientes, que cambian rápidamente. Como consecuencia, la mayoría de estas medidas se aplican en grandes empresas.

### **1.3.3 Las acciones afirmativas**

Las acciones afirmativas son enfoques centrados en impulsar el empleo de grupos de trabajadores potencialmente vulnerables a través de la disminución de las barreras a la contratación. *La discriminación positiva* es su forma más conocida. La discriminación positiva es el proceso de otorgar un trato preferencial, especialmente el empleo, a los grupos vulnerables. Cabe destacar que un “trato preferencial” no significa que automáticamente se preferirá a estas personas frente a otro candidato, sino más bien que, frente a dos candidatos de nivel similar, se preferirá a la persona que pertenezca al grupo vulnerable. Por ejemplo, cuando dos candidatos que cuentan exactamente con las mismas capacidades se presentan para un mismo puesto, uno

pertenciente al grupo vulnerable y el otro no, la discriminación positiva le otorga el puesto al primero.

Se adopta un enfoque similar en el caso de las *cuotas*. En muchos Estados miembros, las autoridades públicas han asumido el liderazgo aplicando diversos tipos de sistemas de cuotas. También se han introducido sistemas de cuotas a instancias de los agentes sociales, por ejemplo a través de los convenios colectivos sectoriales.

Se cuenta con una amplia bibliografía sobre la eficacia de las cuotas, aunque principalmente se centra en cuestiones de género y se orienta específicamente al uso de las cuotas en los sistemas políticos nacionales para legitimar una representación equitativa de hombres y mujeres legisladores o para impulsar la presencia de una masa crítica de mujeres en las juntas de dirección o en la alta dirección de empresas públicas o privadas. La introducción de cuotas para personas con discapacidad o para personas mayores, etc. es algo más reciente y parece no haber sido muy estudiado. Pese a estas restricciones, la conclusión general es que las cuotas tienen, sin lugar a dudas, un impacto y que contribuyen a una composición más equilibrada en el grupo objetivo, pero la tasa de aumento de la fracción minoritaria en cuestión normalmente suele permanecer por debajo de las expectativas (O'neal, 2014). Esto se debe, por una parte, al hecho de que rara vez se impone su aplicación legal y, por otra parte, por la crítica extendida de que un sistema de cuotas socava el principio del mérito y, en consecuencia, puede dejar a las organizaciones en situación de desventaja competitiva (Benett, 2014).

#### **1.3.4 La reglamentación sobre comportamientos indeseables en el lugar de trabajo**

Desde finales de los noventa, algunos Estados miembros han introducido reglamentación destinada a luchar contra el acoso moral, el acoso sexual y



la violencia en el lugar de trabajo. A menudo, se trata de normativas muy detalladas y se introdujeron partiendo de las demandas sindicales, en ocasiones con una fuerte oposición de las organizaciones patronales. Aunque las deficiencias de estas regulaciones son, a menudo, objeto de debate, por lo general, se da por sentado que pueden arrojar resultados para encarar el problema y corregir el daño que sufren las víctimas. Sin embargo, para lograr el éxito “se debe considerar la oportunidad de las sanciones para garantizar el cumplimiento y se necesita el apoyo tanto de empleadores como de sindicatos, así como de las autoridades decisivas para imponer su cumplimiento” (Hoe, s.f.).

Para ilustrar con un caso concreto, en el recuadro a continuación se presenta el ejemplo del enfoque belga.

### **Luchar contra un comportamiento indeseable en el trabajo: el enfoque belga**

Desde la Ley sobre el bienestar de los empleados en su lugar de trabajo<sup>5</sup> (que data de 1996), se consideran los riesgos psicosociales como parte inherente de la noción general de bienestar laboral (junto con la seguridad e higiene ocupacional y la ergonomía, entre otros). En 2002, se aprobó otra ley<sup>6</sup> dirigida a luchar contra los comportamientos indeseables en el trabajo, un término genérico para las acciones reprobables como el acoso, los avances de índole sexual y la violencia. Los orígenes de esta ley se remontan a un incidente de acoso extremo que provocó el suicidio de un cartero y al que se le otorgó mucha atención en la prensa nacional. En 2007, se actualizaron ambas leyes a través de una nueva legislación

---

5 (neerlandés) wet betreffende het welzijn van de werknemers bij de uitvoering van hun werk, 4 de agosto de 1996

6 (neerlandés) wet betreffende de bescherming tegen geweld, pesterijen en ongewenst seksueel gedrag op het werk, 11 de junio de 2002

que se introdujo como resultado de varios debates en el parlamento belga y partiendo de la experiencia en este ámbito adquirida por los agentes sociales (en la práctica los representantes sindicales). El objetivo principal de la ley era recalcar que se debía considerar los comportamientos indeseables en el lugar de trabajo como una de las muchas causas, pero también de los resultados posibles de la presión en el trabajo y que cualquier política de empresa en este sentido debería basarse en una evaluación formal de riesgos, que tenga en cuenta la naturaleza y el alcance del estrés en el lugar de trabajo<sup>7</sup>.

Partiendo de otra serie de debates dentro de la Comisión de Asuntos Sociales del parlamento federal, se aprobaron dos leyes adicionales y un decreto real, todos ellos durante el año 2014<sup>8</sup>. Como resultado de estas modificaciones sucesivas del marco legal, se constata, por el momento, que los empleadores y los comités conjuntos dentro de las empresas prestan mucha más atención que antes a los riesgos psicosociales en el trabajo. A continuación presentamos las líneas generales del marco legal existente relativo a la prevención de la presión psicosocial, en general, y, específicamente, de comportamientos indeseados en el trabajo. Se deben evaluar los riesgos psicosociales en el lugar de trabajo a través de un análisis general de riesgos, que cubra todos los aspectos relacionados con el bienestar laboral. Esta evaluación global de riesgos debe desembocar en la definición de objetivos a largo plazo (que se establecerán para un periodo de cinco años) para la introducción de una serie de intervenciones establecidas a través de planes de acción anuales consecutivos. Con el fin de lograr el éxito a la hora de abordar cuestiones relacionadas con la presión psicosocial, las organizaciones pueden beneficiarse del apoyo de los lla-

---

7 (neerlandés) wet tot wijziging van verschillende bepalingen betreffende het welzijn van de werknemers bij de uitvoering van hun werk waaronder deze betreffende de bescherming tegen geweld, pesterijen en ongewenst seksueel gedrag op het werk, 10 de enero de 2007

8 (neerlandés) wet tot aanvulling van de wet van 4 augustus 1996 betreffende het welzijn van de werknemers bij de uitvoering van hun werk wat de preventie van psychosociale risico's op het werk betreft, waaronder inzonderheid geweld, pesterijen en ongewenst seksueel gedrag op het werk, 24 de febrero de 2014 y la ley del 28 de marzo de 2014 sobre los procesos judiciales sobre la cuestión. El decreto real data del 10 de abril de 2014 (neerlandés: koninklijk besluit van 10 april 2014 betreffende de preventie van psychosociale risico's op het werk)

mados asesores en materia de prevención de problemas psicosociales (profesionales con una formación de posgrado sobre el tema). Algunos de estos profesionales han sido contratados por grandes empresas e instituciones, aunque la mayoría de ellos trabaja en los llamados “servicios exteriores de prevención”.

Dentro del marco legal citado anteriormente, los asesores de prevención de problemas psicosociales deben intervenir también si se producen casos de comportamiento indeseado en el lugar de trabajo. En esta tarea, pueden verse asistidos por los llamados mediadores confidenciales, que los empleadores deben designar, seleccionándolos entre su personal, y a los que se pueden dirigir los empleados si se sienten víctimas de acoso, agresión sexual o violencia. Durante un periodo de seis meses tras la presentación de una queja, no se podrá despedir al empleado en cuestión.

Modificaciones del marco legal existente realizadas en 2014<sup>9</sup>.

Se introducen modificaciones en el estatus de los asesores de prevención de problemas psicosociales y de los mediadores confidenciales, para promover su independencia del empleador y de los representantes sindicales en la empresa. Desde el 1 de septiembre de 2014, todo empleado está obligado a designar a uno o más mediadores confidenciales, si los representantes sindicales dentro del comité conjunto de salud y seguridad lo solicitan por unanimidad; además, estos mediadores deben asistir a una formación de cinco días.

Las modificaciones legislativas introducidas en 2014 describen en detalle como se deben abordar las quejas y solicitudes en nombre de uno o más trabajadores. En todas las organizaciones, se debe instaurar un procedimiento en el seno de la empresa en el que los asesores de prevención de problemas psicosociales y los mediadores confidenciales deben desempeñar un papel central. Las solicitudes de intervención psicosocial se pue-

---

<sup>9</sup> Basado en E. Baillien: “Psychosociale risico’s op het werk”, Nieuwsbrief Arbeidsveiligheid, Extra nummer bij nr. 11, week 22 (33), 8 pp., Ed. Kluwer

den realizar de forma informal o formal y pueden ser de naturaleza individual o colectiva. En cualquier caso, el asesor de prevención de problemas psicosociales (perteneciente a la empresa o a un servicio exterior de prevención al que esté afiliado la empresa) será quien deba encargarse de la investigación y de presentar por escrito propuestas para la introducción de medidas preventivas y correctoras. De esta forma, se busca garantizar al máximo el anonimato del empleado o empleados que presentaron la queja.

## **1.4 La dimensión empresarial: la gestión de la diversidad en el lugar de trabajo**

La diversidad en el lugar de trabajo hace alusión a la gran variedad de diferencias entre las personas que conforman una organización. La gestión de la diversidad es “un proceso dirigido a crear y mantener un entorno positivo de trabajo en el que se valoran las semejanzas y las diferencias entre las personas, para que todos puedan alcanzar su potencial y maximizar sus contribuciones para la consecución de las metas y objetivos estratégicos de la organización” (Patrick y Kumar, 2012).

La gestión de la diversidad dentro de las empresas ha sido objeto de una gran variedad de investigaciones académicas. Ahondar más en los detalles sobre cómo gestionar la diversidad va más allá del alcance del presente documento. Una revisión bibliográfica mostró que contar con una mano de obra diversa y gestionarla adecuadamente se percibe como una estrategia competitiva que no solo puede ayudar a atraer a clientes diversos, sino que también sirve para atraer a empleados con diferentes perspectivas, lo que puede contribuir a la creatividad de la organización. Esta revisión también

indicó que, según los investigadores, una razón importante a favor de la introducción de iniciativas relacionadas con la diversidad en las organizaciones es que sirven para mejorar la productividad y la rentabilidad corporativas.

Esa misma revisión bibliográfica también apuntó a que existe un importante abanico de enfoques, estrategias o iniciativas para la gestión de la diversidad en el lugar de trabajo. Ninguna iniciativa aislada resulta lo suficientemente completa como para gestionar con éxito todas las cuestiones relacionadas con la diversidad en las organizaciones; sin embargo, la formación para la diversidad es una de las iniciativas principales y más extendidas para encarar estos temas. La información recabada también reveló que estos retos seguirán presentes en el futuro, ya que la población es cada vez más diversa y aumenta el número de empresas que son mundiales.

El punto de partida para la gestión de la diversidad es, a menudo, una *declaración formal* (una carta de diversidad o un párrafo específico dentro de la declaración política general de una empresa), que constituye la base para la introducción de procedimientos concretos y para la designación de un *coordinador de diversidad*. Con frecuencia, el marco que se usa suele ser la ejecución de *medidas y acciones* dirigidas a (1) la apertura de las *puertas* (uno de los elementos más importantes de una política formal de diversidad es la aplicación uniforme de métodos de contratación objetivos y eficaces), (2) la apertura de *procedimientos y prácticas* (orientación profesional objetiva, oportunidades de formación, principios de promoción, procedimientos de evaluación y recompensa,...), así como (3) la apertura de los *ojos* (campañas de sensibilización sobre el valor de las semejanzas y de las diferencias, el respeto de otras culturas, etc.).

## 2 El empleo de las personas con discapacidad y/o con enfermedad crónica

Las personas que se enfrentan a problemas de salud a largo plazo o a limitaciones funcionales se encuentran, a menudo, excluidas del mercado laboral. Además, los empleados con problemas de salud a largo plazo o limitaciones funcionales a lo largo de su carrera profesional reciben, con frecuencia, prestaciones durante periodos amplios de tiempo, por lo que, en la práctica, también se ven (en parte) excluidos del mercado laboral. Invertir para que estas personas sigan trabajando o se reincorporen al trabajo con su empleador original, evitando así la retirada (permanente) del mercado laboral, constituye una necesidad tanto ética como económica.

### 2.1 Definiciones

Se produce un solapamiento entre el grupo de personas que sufren una enfermedad crónica y el de las personas con discapacidad. Las personas con discapacidad sufren, a menudo, una enfermedad crónica (enfermedad o lesión). Sin embargo, no se puede clasificar a todas las personas con enfermedad crónica como personas con discapacidad.

#### 2.1.1 La definición de enfermedad crónica

Según la Organización Mundial de la Salud (OMS), se puede considerar una enfermedad crónica como aquella que “implica problemas de salud que requieren una gestión continua durante un periodo de años o décadas”. Las enfermedades crónicas son recurrentes, de larga duración y persistentes (continuas).

Pueden ser *físicas* (diabetes, cardiopatías, asma, enfermedad pulmonar obstructiva crónica (EPOC), cáncer, epilepsia, esclerosis múltiple, artritis reumatoide, enfermedad de Crohn, enfermedades infecciosas prolongadas como la hepatitis y el VIH/SIDA,...)<sup>10</sup> o *psicológicas* (problemas de salud mental, como por ejemplo la depresión, la drogadicción o el alcoholismo,...). Por lo general, se considera que los cuatro tipos principales de enfermedades crónicas son típicamente las enfermedades cardiovasculares, los cánceres, las enfermedades respiratorias crónicas y la diabetes (Corral et al., 2015). Sin embargo, hoy en día, los problemas de salud mental como la depresión, el agotamiento psíquico y la drogadicción / el alcoholismo han cobrado mayor importancia y deben considerarse como una categoría significativa propia. Además, este Top 5 se está viendo completado por problemas menos comunes, de reciente emergencia, como el síndrome de fatiga crónica, las reacciones alérgicas, las migrañas crónicas, los trastornos del déficit de atención, entre muchos otros.

Cada enfermedad cuenta con sus propias características particulares y síntomas y puede afectar de forma distinta a cada persona. Las enfermedades crónicas son enfermedades de larga duración y, normalmente, de progreso lento, con frecuencia incurables y que requieren un tratamiento continuo durante años. En la mayoría de los países europeos, no existe una definición legal específica de enfermedad crónica. La regla general que se aplica es que se considera que una enfermedad es de larga duración cuando ha durado al menos 3 meses (en la mayoría de los casos 6 y, en ocasiones, 12), aunque se excluyen problemas de salud graves como una pierna rota, una apendicitis o un ataque de gripe. En principio, lo anterior implica que la discapacidad puede ser temporal, por ejemplo el regreso de un trabajador tras una larga

---

<sup>10</sup> En principio, la noción de enfermedad crónica no incluye las enfermedades transmisibles (enfermedades que se pueden transmitir de una persona a otra y que, por tanto, se consideran contagiosas, como el SIDA y algunas formas de hepatitis), pero en el marco de este informe no se establece esta distinción.

ausencia provocada por un cáncer, que haya sido declarado libre del cáncer, pero que no esté totalmente recuperado.

Las enfermedades relacionadas con una profesión, ante todo las “profesionales reconocidas”, ocupan un lugar especial.

### **Un caso especial: las enfermedades profesionales**

Resulta necesario distinguir formalmente entre las enfermedades crónicas descritas anteriormente y las enfermedades profesionales formales y los impedimentos de salud que tienen su origen (totalmente o en parte) en el entorno laboral.

En cuanto a la reincorporación al lugar de trabajo, en los países en los que se cuenta con un sistema de seguro específico para las enfermedades ocupacionales, se subvenciona, a menudo, la reorientación y el reciclaje profesional, pero solo se aplica a las enfermedades profesionales formalmente reconocidas y no, por ejemplo, a las ausencias relacionadas con la profesión (como la presión psicosocial, el dolor de espalda, el estrés post-traumático tras sufrir una agresión en la planta...).

Por lo general, los empleadores pueden manifestar inicialmente una actitud positiva hacia los empleados que regresan al trabajo tras un accidente ocupacional (Prevent, 2001) y, probablemente, sucede lo mismo en el caso de personas que se enfrentan a las consecuencias de una enfermedad profesional. Los sentimientos de culpabilidad vagos (o agudos) podrían explicar esta actitud positiva.



## 2.1.2 Las definiciones de personas con discapacidad

La Convención de Naciones Unidas sobre los Derechos de las Personas con Discapacidad<sup>11</sup> define a las personas con discapacidad como “aquellas que tengan *deficiencias* físicas, mentales, intelectuales o sensoriales a largo plazo que, al interactuar con diversas barreras, puedan impedir su *participación* plena y efectiva en la sociedad, en igualdad de condiciones con las demás”.

La diferencia en la definición entre las personas con enfermedad crónica y las personas con discapacidad surge por las diferencias en el *nivel de deficiencia* que provoca una enfermedad o condición. Además, las definiciones se formulan a menudo a la luz de los múltiples objetivos potenciales para clasificar a una persona como discapacitada (determinar los niveles de deficiencia, determinar el acceso a prestaciones y servicios, determinar las personas que están cubiertas por medidas contra la discriminación, *determinar la capacidad laboral,...*).

Las personas que entrarían en la categoría de “personas con discapacidad” se pueden dividir en los siguientes tres (cuatro) grupos<sup>12</sup>:

- personas con *limitaciones físicas*;
- personas con *limitaciones psíquicas*;
- personas con *retraso mental*;
- y, por supuesto, personas que sufran una combinación de estas tres categorías de limitaciones.

Se emplean definiciones estadísticas y operativas diferentes de la discapacidad. Las estadísticas relativas a la discapacidad ofrecen datos sobre una serie de personas discapacitadas, así como sobre su participación en la

---

11 <https://www.un.org/development/desa/disabilities/convention-on-the-rights-of-persons-with-disabilities.html>

12 [https://www.werk.nl/xpsitem/wdo\\_009587](https://www.werk.nl/xpsitem/wdo_009587)

sociedad a través de datos relacionados con las condiciones de vida, la inclusión social, el mercado laboral, la sanidad o la educación. Nos centraremos en este informe en las definiciones y estadísticas que se emplean en el ámbito laboral.

### **2.1.3 Un caso especial: los accidentes ocupacionales**

A menudo, los empleadores manifiestan inicialmente una actitud positiva hacia los empleados que regresan al trabajo tras un accidente de trabajo (Prevent, 2001). Una posible explicación pueden ser los sentimientos de culpabilidad vagos (o agudos). Además, la mayoría de los accidentes ocupacionales no desembocan en sí en la rescisión de un contrato de empleo individual, lo que podría ocurrir en el caso de una larga ausencia por otras razones.

En la mayoría de los países (con excepción de los Países Bajos), se otorga a las víctimas de accidentes ocupacionales unos ingresos garantizados hasta que puedan reanudar el trabajo, además de contar con el reembolso de los gastos relativos al tratamiento médico. Si la lesión provoca una discapacidad permanente, por lo general, se paga una indemnización adicional (a menudo en forma de pago mensual). Se incentiva el retorno al trabajo de una persona que ha sufrido un accidente de trabajo a través de la reincorporación a tiempo parcial (periodo durante el cual el sistema de cobertura sigue proporcionando apoyo financiero).

## 2.2 Datos y cifras

Al no existir una definición en la UE de *enfermedad crónica* no se cuentan con datos agregados a nivel europeo sobre el empleo de estas personas. Sin embargo, la imagen es clara: “La participación de las personas con enfermedad crónica en el mercado laboral europeo puede considerarse como problemático, al ser elevado el riesgo de desempleo e inactividad, además de contar con menos oportunidades de tener un trabajo” (Corral et al., 2015). Según los datos de Eurostat de 2012, un 20,1% de las personas empleadas en la UE28 dijeron padecer una enfermedad o un problema de salud de larga duración; se trata de un porcentaje que aumenta a un 26,4% en el caso de los desempleados, a un 58,2% en el caso de los jubilados y a un 31,5% en el caso de personas inactivas por otras razones. Esta situación se constata en todos los Estados miembros y en Noruega, aunque la presencia de personas con enfermedades o problemas de salud a largo plazo *que tienen un empleo parece ser mucho mayor en algunos países (Estonia, Finlandia, Francia, Alemania y Suecia) comparado con otros (Bulgaria, Grecia o Rumanía)*. También “los datos de Eurostat parecen sugerir una presencia mayor de enfermedades o problemas de salud a largo plazo entre las mujeres empleadas (21,5%), frente a sus homólogos masculinos (19,0%), así como una clara influencia de la variable edad (10,2% y 12,0% entre las personas de 16-24 años y 25-34 años, respectivamente, frente al 24,2% y el 33,3% de las personas de 45-54 años y 55-64 años, también respectivamente” (Corral et al., 2015).

En Europa, hay 80 millones de *personas con discapacidad* (EASPD, 2014). Resulta evidente que la tasa de participación en el mercado de trabajo (o tasa de actividad) es significativamente inferior cuando se compara con la población en su conjunto. Debido a la heterogeneidad del grupo de personas con discapacidad, su situación de empleo es variada y ha tomado diferentes rumbos a lo largo de los años, en función de variables como el nivel de des-

arrollo socioeconómico y los distintos enfoques hacia las necesidades y los requisitos relacionados con la discapacidad en toda Europa (EASPD, 2014).

A través de las siguientes estadísticas, presentaremos una visión general de la situación de empleo de las personas con discapacidad en Europa. Estas cifras se basan en los resultados de un módulo ad hoc de la encuesta de población activa de 2011. Se utiliza la autocategorización para definir al grupo de personas discapacitadas en el mercado laboral: *“Las personas con discapacidad (laboral) son aquellas que tienen **limitaciones para trabajar** provocadas por un problema de salud y/o por dificultades en relación con actividades básicas (como ver, oír, andar, recordar, etc.)”*.

### 2.2.1 La tasa de empleo

En la UE 28, la tasa de empleo de las personas con limitaciones para trabajar provocadas por un problema de salud de larga duración o dificultades relacionadas con actividades básicas (LHPAD, por sus siglas en inglés) es significativamente inferior (38,1%) que la tasa de empleo de personas sin ninguna limitación laboral (67,7%).

**Tabla 2.1 La tasa de empleo de las personas con discapacidad (2011)**

	<b>Personas con limitaciones para trabajar causadas por LHPAD</b>	<b>Personas sin ninguna limitación para trabajar causada por LHPAD</b>
Unión Europea (28 países)	38,1	67,7
Bélgica	33,4	67,3
Bulgaria	17,8	62,1
República Checa	34,5	69,3
Dinamarca	41,4	80,0
Alemania	35,8	72,4
Estonia	33,6	70,4
Irlanda	21,6	62,2
Grecia	29,8	58,9
España	33,8	62,0
Francia	59,6	68,0
Croacia	31,6	55,0
Italia	37,0	59,4
Chipre	41,4	71,7
Letonia	40,7	63,1
Lituania	32,5	63,9
Luxemburgo	48,3	67,2
Hungría	18,1	60,9
Malta	29,9	60,5
Países Bajos	39,4	80,4
Austria	48,2	76,4
Polonia	26,2	63,9
Portugal	44,0	69,6
Rumanía	23,9	64,8
Eslovenia	43,9	70,3
Eslovaquia	29,2	63,4
Finlandia	50,6	74,8
Suecia	61,5	76,6
Reino Unido	36,0	76,0
Islandia	66,8	85,2
Suiza	65,0	82,5
Turquía	40,1	51,1

Fuente: Módulo ad hoc de la encuesta de población activa 2011

Vemos que Islandia, Suiza, Suecia, Francia y Finlandia cuentan con las tasas de empleo más elevadas para las personas con limitación laboral causada por problemas de salud de larga duración y/o dificultades para realizar actividades básicas. Las tasas de empleo más bajas para este grupo objetivo son las de Bulgaria, Hungría, Irlanda, Rumanía y Polonia.

La diferencia más importante (en puntos porcentuales) entre las personas con limitaciones y sin limitaciones la encontramos en países como Bulgaria, Hungría, los Países Bajos, Rumanía, Irlanda y el Reino Unido. La diferencia menor (en puntos porcentuales) aparece en Francia, Turquía, Suecia, Suiza e Islandia.

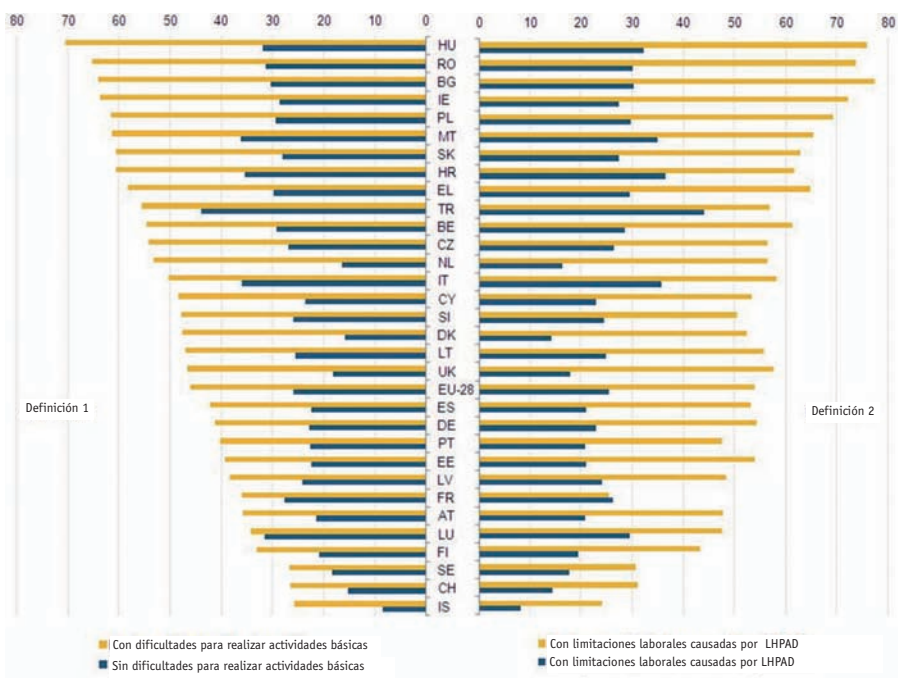
Las situaciones nacionales varían de forma considerable. Los países con unas tasas de empleo similares para las personas sin discapacidad presentan grandes diferencias en las tasas de empleo de las personas con discapacidad. Esto parece sugerir que las intervenciones y políticas nacionales pueden marcar la diferencia y que hay un campo potencial de acción para aumentar la tasa de empleo de las personas con discapacidad (si se cumplen determinadas condiciones).

### **2.2.2 La tasa de inactividad**

La tasa de inactividad muestra el porcentaje de personas con edades comprendidas entre los 15 y los 64 que no participan en el mercado laboral (que no tienen un empleo ni están desempleadas/buscando un empleo). En la UE28, se encontraba inactiva más de la mitad de la población en edad laboral con limitaciones para trabajar causadas por problemas de salud de larga duración y/o dificultades para realizar actividades básicas.

De nuevo, aparecen grandes diferencias entre los países en las siguientes cifras: algunos países muestran tasas elevadas de inactividad (más de un 70%) para este grupo (Hungría, Bulgaria, Rumanía), mientras que otros países muestran tasas de inactividad inferiores. La diferencia entre ambos grupos también puede variar mucho entre los países.

**Figura 2.1 La tasa de inactividad (2011)**



(Fuente: Módulo ad hoc de la encuesta de población activa 2011)

### 2.2.3 La tasa de desempleo

Cuando personas con limitaciones participan en el mercado laboral, corren un riesgo mayor de quedarse en el paro (media de la UE28). Las tasas de desempleo de personas con limitaciones laborales provocadas por problemas de salud de larga duración y/o dificultades para realizar actividades básicas es más elevada (17,4%) que las personas que no tienen ninguna limitación para trabajar provocada por problemas de salud de larga duración y/o dificultades para realizar actividades básicas (9,4%). De nuevo, las situaciones varían entre los Estados miembros.

**Tabla 2.2 La tasa de desempleo de las personas con discapacidad (2011)**

	<b>Personas con limitaciones para trabajar causadas por LHPAD</b>	<b>Personas sin ninguna limitación para trabajar causada por LHPAD</b>
Unión Europea (28 países)	17,4	9,4
Bélgica	13,8	5,8
Bulgaria	21,7	11,1
República Checa	21,0	5,9
Dinamarca	13,2	6,8
Alemania	21,7	6,1
Estonia	27,2	11,1
Irlanda	22,9	14,6
Grecia	15,5	16,6
España	28,2	21,6
Francia	20,1	7,9
Croacia	17,6	13,6
Italia	11,4	7,8
Chipre	11,3	7,1
Letonia	21,5	17,1
Lituania	26,9	15,0
Luxemburgo	8,0	4,8
Hungría	25,0	10,2
Malta	:	7,1
Países Bajos	9,5	4,0
Austria	7,9	3,8
Polonia	14,9	9,3
Portugal	16,4	12,2
Rumanía	9,1	7,4
Eslovenia	11,7	7,1
Eslovaquia	21,6	12,7
Finlandia	10,9	7,4
Suecia	11,4	7,0
Reino Unido	15,0	7,6
Islandia	12,2	7,4
Suiza	6,0	3,7
Turquía	7,4	8,9

Fuente: Módulo ad hoc de la encuesta de población activa 2011



## 2.2.4 Y cuando trabajan...

No existen muchas estadísticas disponibles que nos indique algo sobre la calidad del empleo de las personas con limitación laboral causada por problemas de salud de larga duración y/o dificultades para realizar actividades básicas. Nos centraremos aquí en el empleo temporal y en el riesgo de pobreza de las personas activas.

### 2.2.4.1 El empleo temporal

En la tabla a continuación podemos ver la tasa de empleo temporal de los empleados con y sin discapacidad. En la media de la UE no se constatan diferencias entre ambos grupos, pero, una vez más, este dato oculta las diferencias a nivel nacional. No es fácil extraer un conjunto de conclusiones, porque la situación difiere mucho entre los países. Cabe esperar que las políticas específicas del mercado laboral relativas al empleo temporal y a las personas con discapacidad sirvan para explicar las diferencias entre los países.

**Tabla 2.3 El empleo temporal (en %) de personas con discapacidad (2011)**

	<b>Personas con limitaciones para trabajar causadas por LHPAD</b>	<b>Personas sin ninguna limitación para trabajar causada por LHPAD</b>
Unión Europea (28 países)	13,7	13,7
Bélgica	10,7	8,4
Bulgaria	:	3,9
República Checa	11,9	7,6
Dinamarca	12,0	8,9
Alemania	14,7	14,8
Estonia	:	4,4
Irlanda	11,0	10,3
Grecia	11,1	12,2
España	22,2	25,7
Francia	13,3	14,2
Croacia	9,4	13,7
Italia	13,7	13,6
Chipre	4,9	15,1
Letonia	10,5	7,3
Lituania	7,9	3,1
Luxemburgo	6,0	7,4
Hungría	16,4	9,0
Malta	:	5,5
Países Bajos	15,8	18,2
Austria	5,8	6,2
Polonia	33,9	26,5
Portugal	18,4	23,2
Rumanía	:	1,9
Eslovenia	12,0	18,4
Eslovaquia	11,7	6,3
Finlandia	16,2	15,1
Suecia	13,7	14,7
Reino Unido	6,3	5,3
Islandia	12,6	14,7
Suiza	10,1	13,8
Turquía	24,2	12,2

Fuente: Módulo ad hoc de la encuesta de población activa 2011

#### 2.2.4.2 La pobreza activa

Los datos también muestran que las personas con limitaciones, cuando trabajan, cuentan con un riesgo ligeramente mayor de padecer pobreza activa. En general, trabajar reduce el riesgo de pobreza. En 2011 (UE28), un 9% de la población *desempleada* (mayor de 18) corría el riesgo de caer en la pobreza, frente a un 11% de las *personas empleadas con una limitación de actividad* (un 16% de todas las personas del mismo grupo de edad se encontraba en riesgo de pobreza).

Los valores más elevados aparecen en España (un 15% de las personas empleadas con una limitación de actividad corren el riesgo de pobreza), Portugal (16%), Grecia (22%) y Rumanía (25%). Los valores más bajos se encuentran en Finlandia (3%) y los Países Bajos (5%).

#### 2.2.4.3 Otros aspectos relacionados con la calidad del trabajo

Los resultados de un estudio reciente de Eurofound sobre la situación de empleo de las personas con enfermedad crónica y/o discapacidad basadas en los informes de expertos nacionales muestran que, cuando trabajan, “las personas con discapacidad se enfrentan a mayores riesgos, a mayores problemas de conciliación de vida personal y laboral, más estrés, menos apoyo social y menos comprensión por parte de los compañeros y de sus superiores, así como a más empleos precarios” (Eurofound, 2015) que sus compañeros sin ninguna limitación, ni enfermedad crónica.

Dicho estudio concluyó que las personas con condiciones relacionadas con la salud que limitaban su capacidad laboral son empleadas más a menudo en ocupaciones de nivel inferior, manuales y de menor cualificación. Los datos también sugieren una relación positiva entre ciertas enfermedades crónicas y ciertas ocupaciones y sectores económicos. Como se ha mencionado antes, los trabajadores afectados por enfermedades crónicas también se enfrentan

a más riesgos y peligros en el trabajo que sus compañeros sanos, así como a una capacidad más limitada para incidir sobre su carga laboral o la longitud/organización del tiempo de trabajo. Como resultado, “a menudo experimentan problemas de conciliación de vida personal y profesional, unos niveles mayores de estrés y/o unas cargas de trabajo o limitaciones de tiempo excesivas” (Eurofound, 2015). Además, los trabajadores afectados por enfermedades crónicas parecen ser más proclives a la discriminación y a los prejuicios en el trabajo, encontrándose, con frecuencia, con falta de apoyo y comprensión por parte de compañeros y superiores. Estos trabajadores suelen contar, más a menudo, con contratos a tiempo parcial o temporales y con un acceso limitado a oportunidades de formación comparado con los trabajadores sanos. Estos factores puede llevarles a encontrarse desempleados o inactivos.

## **2.3 Las causas y las consecuencias de la posición vulnerable en el mercado laboral**

### **2.3.1 Causas**

Los itinerarios difíciles de transición de empleo se explican por varios escollos específicos a los que se enfrentan tanto las empresas que contratan a personas con enfermedades crónicas o discapacidad como las personas con limitaciones y enfermedades crónicas que intentan obtener un empleo.

La causa más importante de una menor actividad y tasa de empleo es, por supuesto, *la capacidad limitada* para trabajar en un mercado laboral abierto o incluso en centros de trabajo protegidos (limitaciones en el número de horas, en el tipo de trabajo, de movilidad, por ejemplo en relación al trayecto entre el hogar y el trabajo, etc.).

Sin embargo, los estudios muestran que hay *margen de mejora*: no todos los trabajadores potenciales que necesitan o que podrían beneficiarse de apoyo lo reciben en la práctica (su incapacidad o limitación en su capacidad laboral no son reconocidos legalmente).

*A menudo son necesarias/deseables acciones a medida* para reducir las barreras al empleo, pero dichas medidas *no siempre están disponibles o resultan caras*.

Por otra parte, las personas con discapacidad sin acceso al empleo perciben indemnizaciones o prestaciones sociales. En algunos países, se debate actualmente cómo se pueden utilizar estas prestaciones para ayudar y apoyar a estas personas para que accedan al mercado laboral (véase más adelante).

Las causas no solo se centran en la limitación de las personas con discapacidad, sino que también se encuentran por parte de los empleadores en el mercado laboral. Algunos empleadores perciben, en ocasiones de forma no justificada, *barreras para la contratación de personas con discapacidad* (Eurofound, 2015). Al no entender bien la enfermedad y todos los riesgos y posibilidades, optan por pecar por exceso de cautela.

Otras barreras identificadas son *la mala productividad o los costes adicionales percibidos* (la necesidad de pagar el sueldo durante periodos de ausencia, las obligaciones legales para facilitar la reincorporación al trabajo, las limitaciones impuestas en relación al despido, la necesidad de adaptar los lugares de trabajo,...) *La desinformación o la mala información, los prejuicios y la discriminación (estadística)* también constituyen causas importantes que explican por qué las personas con discapacidad cuentan con menos oportunidades de empleo.

### **Un resumen de la revisión bibliográfica sobre el empleo de las personas con enfermedad crónica (Corral, 2015)<sup>13</sup>**

Desde la perspectiva de una empresa, la bibliografía disponible identifica una serie de razones que esgrimen para explicar por qué son reacias a contratar a personas con problemas de salud de larga duración y enfermedades crónicas. Las investigaciones en el Reino Unido y en Eslovaquia apuntan a que los empleadores creen con frecuencia que las personas con problemas de larga duración son menos productivas e imponen gastos adicionales a la organización. Sin embargo, una investigación irlandesa realizada en los sectores sanitario, minorista y de hostelería reveló pocas diferencias entre los empleados con y sin discapacidad. Por su parte, un estudio sueco mostró que los empleadores se ven, ante todo, preocupados por las responsabilidades financieras que pueda ocasionar una baja por enfermedad de larga duración, por el pago del salario durante la baja (los empleadores suecos asumen el pago del salario durante las primeras dos semanas) o por las obligaciones legales impuestas para facilitar la reincorporación al trabajo, incluyendo la adaptación del lugar de trabajo y las limitaciones al despido de personas con estos problemas. Se encontraron resultados similares en un informe de un estudio letón y eslovaco. Un estudio específico sobre los trabajadores húngaros con esclerosis múltiple mostró que los empleadores húngaros entienden mal la enfermedad, así como las posibilidades de seguir trabajando de las personas afectadas por esta enfermedad, por lo que prefieren rescindir sus contratos. Los datos de una encuesta realizada en 2012 mostraron que hasta un 14% de las empresas holandesas encuestadas contratan conscientemente a “trabajadores frágiles” (incluyendo a trabajadores con problemas de salud crónicos) y un 3,8% de las empresas declararon que se trata de un elemento explícito de su estrategia. En 2012, un informe del Centro Nacional

13 Solo se incluyen los datos de investigaciones recientes. Para las referencias originales relativas a los estudios citados en este recuadro, véase Corral (2015)

para la Investigación Social de Dinamarca mostró que, normalmente, los empleados están a favor de ese tipo de estrategias activas por parte de sus empresas; un 68% de los encuestados mostraron una actitud positiva hacia la introducción de disposiciones prácticas especiales para los empleados con una baja por enfermedad a largo plazo y un 66% mostró una actitud positiva hacia la contratación de personas con problemas de salud de larga duración por parte de su empleador.

Sin embargo, una enfermedad crónica y la discapacidad implican, a menudo, capacidades de trabajo limitadas, por lo que, con frecuencia, resulta necesaria la introducción de acciones “a medida” (no solo en el lugar de trabajo, sino también para apoyar la movilidad y el acceso a posibles empleos).

Desde la perspectiva de un trabajador, las limitaciones que experimentan en sus capacidades cotidianas influyen, a menudo, negativamente sobre su pleno acceso a empleos normales a tiempo completo fuera del hogar. Datos de la República Checa y Francia muestran que los trabajadores con problemas de salud a largo plazo no solo tenían una probabilidad dos veces mayor de interrumpir su actividad laboral debido a un problema de salud, sino que también eran más proclives a sufrir periodos largos de incapacidad laboral que las personas sin ningún tipo de problema de salud. En Grecia, según una encuesta de 2011, un 40,9% de las personas con problemas de salud de larga duración declaró que solo podía trabajar un número limitado de horas, un 41,4% que se veía limitado en cuanto al tipo de trabajo que podían realizar y un 20,1% que tenía limitaciones relativas a sus trayectos del hogar al trabajo y del trabajo al hogar. El módulo ad hoc de la EPA de Estonia en 2011 mostró que un 29% de las personas con enfermedades crónicas consideraban que sus posibilidades de empleo se veían limitadas por falta de un trabajo adecuado, un 10% debido a problemas de transporte y un 8% debido a la falta de autonomía o de flexibilidad en las disposiciones laborales. Encuestas recientes entre trabajadores portugueses y españoles que padecen una enfermedad cróni-

ca sugerían que las barreras principales que se plantean para permanecer en el mercado de trabajo tienen que ver, en primer lugar, con el tipo de trabajo que pueden realizar, seguido por el número de horas de trabajo a la semana y, en tercer lugar, por las dificultades relacionadas con la movilidad. En España, las estadísticas de 2011 arrojaron porcentajes similares, de un 33,4%, un 23,2% y un 12,9%, respectivamente.

Teniendo en cuenta estas barreras y la gran variedad de discapacidades y de enfermedades crónicas, los trabajadores afectados por problemas de salud de larga duración requieren soluciones a medida, como centros de trabajo individualizados, orientación y apoyo o misiones de trabajo individualizados (véase más adelante).

### 2.3.2 Consecuencias

La consecuencia principal de la posición vulnerable de ciertos grupos en el mercado laboral es *el elevado riesgo de exclusión social y pobreza*. Mientras la tasa de riesgo de pobreza y exclusión social se situaba en un 21,4% para las personas sin discapacidad mayores de 16 años en la UE28 en 2013, dicha tasa se situaba en un 29,9% en el caso de las personas con discapacidad.

“Los empleos de calidad aseguran una independencia económica, fomentan los logros personales y ofrecen la mejor protección frente a la pobreza” (Estrategia Europea sobre Discapacidad 2010-2020).

El envejecimiento de la mano de obra de la UE hace que sea urgente centrar la atención en la **retención/integración** de las personas con enfermedades crónicas en el mercado laboral (y no solo en el énfasis principal actual que se otorga al pago de indemnizaciones y prestaciones).



La reincorporación al mercado laboral ofrecería mucho más que protección a este grupo vulnerable frente a la pobreza. Desde una perspectiva macro, también supondrá una disminución de la presión sobre los sistemas de seguridad social, a través de una reducción del presupuesto necesario para las indemnizaciones financieras y prestaciones. El envejecimiento de la mano de obra, con una prevalencia mayor de enfermedades crónicas hace que sea vital invertir en estrategias de retención y de reincorporación para este grupo objetivo. Sin embargo, se debe llevar a cabo siendo conscientes de los posibles efectos secundarios indeseables, tanto para el grupo objetivo, como para la empresa.

Se requieren esfuerzos para mejorar el estado de salud de la población y para permitir a las personas mantenerse activas y con mejor salud durante más tiempo. Se debe centrar la atención en la adaptación de los lugares de trabajo, en la organización del trabajo, incluido el tiempo de trabajo, la accesibilidad al puesto, así como las intervenciones en el lugar de trabajo dirigidas a los empleados más mayores. Para la prevención y la reintegración se requieren acciones preventivas y paliativas. Y siempre es mejor prevenir que curar.

## **2.4 Hacia acciones para personas con discapacidad (incluidas las enfermedades crónicas): medidas políticas principales**

En la mayoría de los países europeos, las medidas a favor de las personas con enfermedades crónicas se centran en las personas con discapacidad en general y no específicamente en aquellas afectadas por enfermedades crónicas; muchas de las políticas orientadas a favorecer la situación de empleo y las condiciones laborales de las personas con discapacidad son, por tanto,

similares a las introducidas para personas que padecen enfermedades crónicas. Al mismo tiempo, las personas con enfermedades crónicas, pero sin ningún reconocimiento legal de su incapacidad laboral se ven empleadas bajo los mismos términos y condiciones que el resto de la mano de obra.

Se requieren acciones a *diferentes niveles y por parte de diferentes actores*. Se pueden dirigir medidas hacia la “oferta” del mercado laboral (el grupo vulnerable en cuestión) o hacia la “demanda” del mercado laboral (las organizaciones y empleadores, los sectores,...). Las acciones dirigidas al grupo vulnerable pueden centrarse de forma paliativa en personas inactivas o desempleadas con discapacidad (enfermedades crónicas), pero también de forma preventiva en las personas que trabajen con discapacidades (enfermedades), ya sean causadas (o empeoradas) o no por el trabajo.

Las medidas se pueden situar a diferentes *niveles*: el nivel de la UE, el nivel nacional / regional, el nivel sectorial o el nivel de empresa.

Se puede involucrar a diferentes *actores*. Nos centraremos aquí en el papel y en la participación de los agentes sociales a distintos niveles.

#### **2.4.1 A nivel de la UE<sup>14</sup>: la Estrategia Europea sobre Discapacidad 2010-2020**

En 2010, la Comisión Europea publicó su Estrategia Europea sobre Discapacidad 2010-2020 que recibió el subtítulo “Un compromiso renovado para una Europa sin barreras”.

Esta estrategia se centra en la eliminación de barreras y una de las áreas de acción atañe a cuestiones relativas al empleo, empezando con la observación de que la tasa de empleo de personas con discapacidad es baja, en torno a un 50%.

---

<sup>14</sup> Fuente: Documento de Trabajo del Personal de la Comisión Europea (2014) Informe sobre la implementación de la Convención sobre los Derechos de las Personas con Discapacidad de la ONU (CDPD) en la Unión Europea

La política declara, entre otros: “La Comisión (...) prestará especial atención a los jóvenes con discapacidad en su transición de la educación al empleo. Abordará la movilidad interna en el mercado laboral ‘abierto’ y en talleres protegidos (...). La Comisión intensificará su apoyo a las iniciativas voluntarias que promueven la gestión de la diversidad en el lugar de trabajo, tales como ‘cartas de la diversidad’ firmadas por la empresa o iniciativas de empresa social”.

El empleo es una de las áreas de acción en la Estrategia sobre Discapacidad, con el objetivo clave de promover el empleo de personas con discapacidad *en el mercado laboral abierto*. En un estudio sobre el *empleo con apoyo de personas con discapacidades* en diferentes países, publicado en 2011, se presentan varias recomendaciones con un énfasis particular en el establecimiento de sistemas integrados y coherentes para la coordinación del empleo con apoyo en los Estados miembros.

La directiva europea 2000/78/CE del 27 de noviembre de 2000 (la “*Directiva sobre igualdad en el empleo*”) establece un marco general para la igualdad de trato en el empleo y en la educación. Aspira a fijar unos requisitos mínimos generales en el ámbito del empleo. Su objetivo es combatir tanto la discriminación directa (tratamiento diferencial basado en las características específicas), como la discriminación indirecta (cualquier disposición, criterio o práctica que parezca neutro a primera vista pero que pueda afectar negativamente a una o varias personas concretas o incitar a la discriminación. Es importante ser consciente de que “el acoso, que crea un clima hostil, se considera una discriminación”.

La directiva aborda las siguientes áreas:

- las condiciones de acceso a actividades de empleo por cuenta ajena o propia, incluyendo la promoción;
- la formación profesional;
- el empleo y las condiciones laborales (incluyendo los salarios y despidos);

- la afiliación y la participación en una organización de empleadores o trabajadores y cualquier otra organización cuyos miembros desempeñen una profesión concreta.

La directiva se aplica tanto al sector público como al sector privado, incluyendo los órganos públicos así como al trabajo remunerado y no remunerado.

La Resolución del Consejo de la Unión Europea sobre el Seguimiento del Año Europeo de la Igualdad de Oportunidades para Todos (adoptada por el Consejo EPSCO los días 5/6 de diciembre de 2007) invitaba a la Comisión Europea y a los Estados miembros a garantizar *la integración de la igualdad y de cuestiones relativas a la no discriminación* en la ejecución de los Fondos Estructurales, del Fondo Europeo de Adaptación a la Globalización, de las Directrices para el Crecimiento y el Empleo, así como de los Objetivos para la Inclusión y la Protección Social. En su comunicación de julio de 2008, la Comisión Europea asumió un compromiso para la incorporación sistemática de preocupaciones relativas a la no discriminación y a la igualdad de trato en todas las políticas.

La Agenda de nuevas cualificaciones y empleos, una de las siete iniciativas emblemáticas de Europa 2020, concierne directamente al trabajo y al empleo. En 2013, los Estados miembros apoyaron una Recomendación del Consejo para el establecimiento de una “garantía juvenil” a través de la cual se garantiza a los jóvenes una oferta de empleo de calidad, la continuación de su educación o una formación en un plazo de cuatro meses desde el momento que se queden sin empleo o tras dejar la educación formal. Incluye estrategias de divulgación para garantizar la incorporación de los jóvenes con discapacidad en el programa y su registro en las oficinas de empleo. Los fondos del FSE se utilizan para apoyar a un gran número de programas de este tipo, incluyendo el empleo con apoyo, los programas para la adquisición de experiencia laboral, las subvenciones salariales, el empleo protegido

temporal y otras medidas transitorias del mercado laboral, así como programas para promover el autoempleo y las cooperativas. Los servicios de formación a medida y las ayudas específicas para acceder al empleo seguirán gozando del apoyo del FSE durante el actual periodo de programación 2014-20.

*Se ha empleado la legislación en materia de salud y seguridad de la UE para exigir la adaptación del entorno de trabajo de los empleados con discapacidad. Por ejemplo, la Directiva sobre Salud y Seguridad de 1989 exige que se organicen los lugares de trabajo teniendo en cuenta a los trabajadores con discapacidad, si necesario, sobre todo en lo relativo a puertas, pasillos, escaleras, lavabos, aseos y puestos de trabajo empleados u ocupados directamente por personas con discapacidad.*

En 2012, con su Comunicación sobre la modernización de las ayudas estatales, la Comisión lanzó una amplia revisión de las normativas en materia de ayudas estatales. La aplicación de las normas relativas a las ayudas estatales debería facilitar un crecimiento sostenible, inteligente e integrador, centrándose en los casos que tienen mayor impacto sobre el mercado único, así como racionalizar las normas y proporcionar unas decisiones más rápidas, mejor informadas y más robustas. La revisión del reglamento general de exención por categorías se encuentra en el centro de la reforma sobre la modernización de las ayudas estatales y contribuye a la consecución de todos estos objetivos. Dicho reglamento exime de las obligaciones de notificación a las *ayudas para la contratación de trabajadores desfavorecidos, así como las ayudas para el empleo de trabajadores con discapacidad*. Además, cubre las ayudas para los costes adicionales que se devengan de la contratación de los trabajadores con discapacidad, como los costes de la adaptación de las instalaciones y de los equipos a las necesidades de dichos trabajadores o los costes derivados de la contratación de personal para asistir a los trabajadores con discapacidad. El reglamento general de exención por cate-

gorías se puede aplicar para proporcionar apoyo para la habilitación y la rehabilitación de trabajadores con discapacidad, cuando constituya una ayuda pública, con un enfoque particular en la simplificación.

Otra forma en la que el Derecho comunitario permite a los Estados miembros favorecer a los trabajadores discapacitados es a través del uso de consideraciones relativas a la discapacidad en procesos de *licitación pública*. De acuerdo con la Directiva 2004/17/CE y la Directiva 2009/81/CE, las autoridades públicas pueden reservar el derecho de participar en procedimientos de adjudicación de contratos a talleres protegidos y/o especificar que dichos contratos deben realizarse en un contexto de empleo protegido. Las Directivas revisadas sobre la contratación pública, adoptadas en 2014, ampliarán la posibilidad de reservar contratos públicos a ciertos operadores económicos. No solo concierne a los talleres protegidos, sino también a los operadores económicos cuyo objetivo principal sea la *integración social y profesional de las personas con discapacidad o desfavorecidas* (y que cuenten con al menos un 30% de empleados con discapacidad o desfavorecidos).

Además de las medidas anteriores, la UE ha organizado una gran variedad de eventos de *sensibilización* y ha apoyado publicaciones asociadas en su esfuerzo por mejorar las perspectivas de empleo de las personas con discapacidad. Entre ellas, se incluyen los componentes relacionados con la discapacidad de la campaña “Por la diversidad, contra la discriminación”. En 2011-13, a instancias del PE, la Comisión financió cuatro proyectos piloto sobre el empleo de personas con trastornos del espectro autista en Bulgaria, Alemania, Dinamarca, Polonia e Italia. Todos estos proyectos se basaban en un enfoque individualizado a través de entrevistas detalladas también con las familias de personas con trastornos del espectro autista.

La estrategia para la discapacidad reconoce que hay una brecha importante en el empleo de personas con y personas sin discapacidad en todos los Estados miembros.

La intensidad del trabajo dentro de los hogares también constituye uno de los componentes de los indicadores principales de Europa 2020 “población en riesgo de pobreza o exclusión social”, vinculado a objetivos acordados a nivel de la UE de reducir para 2020 en al menos 20 millones el número de europeos expuestos a la pobreza y a la exclusión social. Un 25% de las personas con discapacidad vivían en 2011 en hogares con un nivel de intensidad laboral muy bajo, tres veces más que el 8% de las personas sin discapacidad (datos redondeados; UE-SILC 2011).

La estrategia Europa 2020 se fija como objetivo alcanzar una tasa de empleo de un 75% para las personas con edades comprendidas entre los 20 y los 64 años en la UE de aquí a 2020. Dicho objetivo no se podrá conseguir si no se aumenta la tasa de empleo de las personas con discapacidad. El informe del grupo de alto nivel de 2011 se centra en el vínculo entre la implementación de la Convención sobre los Derechos de las Personas con Discapacidad (CDPD) de Naciones Unidas y la consecución de los objetivos europeos de 2020 en las áreas de empleo, educación y reducción de la pobreza.

#### **2.4.2 El nivel gubernamental nacional / regional: el marco jurídico y las normativas**

La directiva europea 2000/78/CE del 27 de noviembre de 2000 (la Directiva sobre igualdad en el empleo) se adoptó en el año 2000. Todos los Estados miembros han transpuesto la directiva en legislación nacional.

##### **2.4.2.1 Las medidas y normativas introducidas a nivel gubernamental o a través de instituciones públicas**

Vamos a presentar una panorámica general de las diferentes medidas y normativas que se pueden adoptar a nivel gubernamental y/o a través de instituciones públicas. Desgraciadamente, dentro del marco del presente infor-

me, no tenemos ocasión de desarrollar cada una de estas medidas de forma pormenorizada, ni de presentar evaluaciones de las diferentes medidas adoptadas en los distintos países.

- Igualdad de trato y prevención de la discriminación:
  - Todos los países cuentan con *legislación laboral que promueve la igualdad de trato y que previene la discriminación* de personas con discapacidad o con problemas de salud.
  - Algunos países emplean cuotas, por ejemplo para el empleo en el sector público (ej. Chipre, Eslovaquia y Bélgica introdujeron un sistema de cuotas para la contratación de personas con discapacidad).
  
- Proporción de ajustes en las condiciones / el lugar de trabajo
  - Algunas leyes nacionales incluyen la proporción de condiciones de trabajo adaptadas o de ajustes en el puesto de trabajo para las personas con problemas de salud. Ej. Portugal, Suecia y Polonia han introducido un código laboral que estipula específicamente que los trabajadores con discapacidad / enfermedad crónica pueden quedarse eximidos de una tarea cuando afecte a su salud y seguridad, disponiendo semanas de trabajo más cortas (véase más adelante) u obligando a los empleadores a modificar las condiciones laborales.
  - Algunos también incluyen referencias a la igualdad en relación con la progresión profesional y la formación.
  
- Apoyo financiero / compensaciones:
  - apoyo financiero directo para el *individuo*;
  - compensación financiera para los *empleadores*;
  - para cubrir los costes de los programas de formación y de prevención, adaptación del trabajo, etc.: equipo para el puesto de



trabajo y subvenciones de adaptación que se proporcionan, por ejemplo, en Irlanda, los Países Bajos y Bélgica.

- para el pago de los seguros;
  - subvenciones de empleo (a largo plazo) para grupos objetivo que se consideran menos productivos de forma permanente (ej. Noruega, Suecia).
  - *empleo protegido subvencionado* para personas con dificultades en el mercado laboral “normal”. Introducción de un sistema específico de centros de trabajo protegidos para (en primer lugar) personas muy alejadas del mercado laboral abierto (ej. Bélgica).
- Disposiciones especiales relativas al tiempo de trabajo / ausencias, etc. para aumentar la empleabilidad y el retorno al trabajo de personas con discapacidad o enfermedad crónica.
- Normativas que permiten la gestión flexible de la situación de empleo de las personas con discapacidad o con enfermedad crónica;
  - También hay ejemplos de disposiciones flexibles para poder hacer frente a enfermedades y asistir a sesiones de tratamiento; normativas que establecen el derecho a trabajar a tiempo parcial, por ejemplo cuando se requiera tratamiento oncológico (ej. Italia).
- Medidas para apoyar la contratación y el retorno al trabajo a través de itinerarios integrados que combinen
- varias formas de medidas de empleabilidad como el apoyo individualizado, el asesoramiento, la orientación, el acceso a formación general y profesional, así como cursos de reciclaje.
  - acceso a servicios (servicios sanitarios y sociales);
  - apoyo a los empleadores:

- La organización de políticas activas de mercado laboral dirigidas a personas con discapacidad / enfermedad crónica para mejorar su (re)integración en el mercado laboral (programas de orientación, formación y reciclaje, puestos de trabajo adaptados, gestores de discapacidad, empleo con apoyo,...)
  - Instituciones públicas como las oficinas de empleo ofrecen, a menudo, servicios de orientación, programas de rehabilitación y cursos de formación.
  - Plataformas específicas de “reclutamiento” para vincular a los empleadores con empleados con una enfermedad crónica o discapacidad.
- Campañas:
- para sensibilizar / compartir información;
  - dirigidas a sectores y organizaciones para enfrentarse a la discriminación o para promover *la gestión de la diversidad*, así como la *gestión de la discapacidad*.

Como ya se ha mencionado, no solo se introdujeron medidas paliativas. En muchos Estados miembros, también se constata la presencia de muchos esfuerzos dirigidos a la prevención. Se introducen políticas de salud y seguridad laboral en el lugar de trabajo. En todos los Estados miembros de la UE, los empleadores están obligados a garantizar que las condiciones de trabajo sean acordes a los requisitos en materia de salud y seguridad laboral. Además, en algunos Estados miembros, los trabajadores con discapacidad y/o los trabajadores con enfermedades crónicas deben someterse a exámenes médicos periódicos realizados por un médico del trabajo o un especialista similar (ej. Bélgica, Francia).

También, se están considerando políticas gubernamentales para *evitar las barreras que desaniman a este grupo a entrar en el mercado laboral* en algunos países, por ej. la llamada “*activación*” de las prestaciones sociales, el

seguimiento de los desincentivos a la entrada en el mercado laboral y tomar la precaución de introducir incentivos.

### **Wajong: el enfoque holandés para jóvenes con limitaciones al empleo.**

En la “ley Wajong” del 24 de abril de 1997, se creó un sistema de seguridad social dirigido a todos los ciudadanos de los Países Bajos. Se trata de un sistema que otorga compensación financiera a todas las personas que se encuentran incapacitadas para trabajar antes de cumplir 17 años y para los jóvenes entre los 18 y los 30 años que hayan asistido a algún tipo de sistema educativo. Estas personas perciben pagos de la seguridad social que ascienden a un 75% del salario mínimo legal. Además, se ha introducido toda una gran variedad de enfoques para impulsar la participación en el mercado laboral de este grupo objetivo.

Cuando los empleadores contratan a un “Wajonger” se benefician de una reducción en las cotizaciones a la seguridad social. Tras la contratación, el Estado asume la remuneración de la persona durante los primeros dos meses, periodo en el que el empleador puede verificar si el candidato cumple con sus expectativas. Mientras el trabajador en cuestión no esté plenamente operativo, su salario podrá ser inferior al de un trabajador habitual, pero el objetivo es que, tras un periodo de transición de hasta cinco años, no haya ninguna diferencia salarial. Además, la cantidad de la intervención del seguro a favor del trabajador cuando se ausente por enfermedad será igual que la de cualquier otro empleado, pero el empleador contará con una ayuda adicional que asumirán las autoridades.

Se ha creado igualmente un punto de servicio para los empleadores que proporciona consejos personalizados (a través de asesores especializados en empresas, así como “coaches” laborales para los candidatos). Esta plataforma también actualiza una página Web en la que se incluyen las ofertas de trabajo. Se proporcionan subvenciones para poder invertir en

modificaciones para los puestos de trabajo o en las infraestructuras de las empresas (por ejemplo hacer que las instalaciones sean accesibles con silla de ruedas), así como para adquirir dispositivos específicos. Algunos de estos elementos pueden ser personales, como una silla de oficina adaptada o un aparato amplificador para trabajadores con mala vista y se pueden transferir a otro empleador.

Sin embargo, en muchos Estados miembros, no todos los trabajadores con una enfermedad crónica que requieren apoyo lo reciben o, al menos, no en el grado necesario, pese a la presencia de leyes y medidas nacionales que les otorgan ese derecho, por ejemplo, a una adaptación razonable de su puesto de trabajo.

Además, hay circunstancias en las que las personas con problemas de salud pueden ver amenazada su situación de empleo. En algunos países, los empleadores puede rescindir un contrato de empleo cuando los trabajadores “no pueden desempeñar sus funciones” durante un periodo de tiempo determinado (ej. Estonia, Letonia, Grecia) (Eurofound, 2015).

#### 2.4.2.2 Las indicaciones políticas

A menudo, las normativas y las medidas gubernamentales se centran en la incapacidad de las personas con discapacidad o enfermedad crónica y no en las capacidades laborales que todavía tienen. Centrarse en las capacidades exige un enfoque más integrado e individualizado de las medidas políticas. En vez de solo proporcionar beneficios y compensaciones financieras, se deben introducir itinerarios más integrados para acceder a oportunidades y para la participación en el mercado laboral, con el fin de que las personas tengan ocasión de usar sus capacidades lo mejor que puedan.

Eurofound ha analizado las oportunidades de empleo para personas con enfermedades crónicas en los 28 Estados miembros y Noruega. El estudio se realizó a partir de los informes individuales nacionales, redactados por los países como respuesta a un cuestionario estandarizado realizado a lo largo de 2014. En el resumen de dicho estudio se incluyen las siguientes “Indicaciones políticas” (Eurofound, 2015):

- El uso del término “enfermedad crónica” aparece rara vez en la legislación en materia de empleo, a diferencia del concepto de “discapacidad”, que es bastante común. Se deben realizar más esfuerzos para desarrollar normativas y políticas específicas sobre enfermedades crónicas.
- Las políticas públicas deben reforzar el enfoque sobre la *retención/integración* de las personas afectadas por enfermedades crónicas en el mercado laboral, en vez del énfasis actual en proporcionar compensaciones y prestaciones financieras. El envejecimiento de la mano de obra implica una prevalencia mayor de enfermedades crónicas, por lo que resulta vital avanzar en relación a este tipo de políticas.
- Es importante que las normativas y políticas permitan *una gestión flexible de la situación de empleo* para las personas con enfermedades crónicas. El tiempo y la carga de trabajo se pueden adaptar sin reducir sus derechos a prestaciones, facilitando así su participación activa en el mercado laboral.
- Se puede hacer más para *promover* ejemplos de empresas que desarrollen unas políticas de retención activas para trabajadores con enfermedades crónicas y destacar sus resultados positivos. También se deben desarrollar políticas para sensibilizar y concienciar más a los empleados frente a las enfermedades crónicas y sus implicaciones cotidianas.
- Se deben intensificar los ejercicios de evaluación de riesgos para identificar factores de riesgo de enfermedades crónicas en los empleados de ciertos sectores, profesiones o empresas a la vez que se proporciona información sobre un comportamiento saludable y sobre actividades preventivas.

- Se deben poner en marcha iniciativas para establecer colaboraciones entre asociaciones empresariales y sindicatos, responsables políticos y profesionales sanitarios para compartir información, desarrollar estrategias y movilizar recursos para hacer frente a enfermedades crónicas tanto dentro de un sector, como entre sectores.

### 2.4.3 Las acciones a nivel empresarial y sectorial

A nivel sectorial y organizativo, se pueden acordar condiciones ventajosas para personas con problemas de salud, a través del diálogo social o de otra forma, fijándolas, posiblemente, a través de convenios colectivos. *La participación de los sindicatos y de otras organizaciones de trabajadores* puede desempeñar un papel clave en relación con las siguientes cuestiones:

Enfoque (cláusulas) en los convenios colectivos sobre:

- el empleo en funciones compatibles con su estatus clínico;
- el acceso a la formación profesional;
- las medidas para adaptar el puesto de trabajo;
- el trabajo a tiempo parcial y los permisos de formación;
- unas condiciones laborales y salarios adecuados;
- la protección frente al absentismo por enfermedad para los trabajadores con enfermedades crónicas / incapacidad temporal.

También se pueden introducir acciones de (re)integración a nivel de empresa:

- la creación de funciones / departamentos específicos con puestos de trabajo adaptados;
- las políticas de retención, incluidas unas condiciones laborales adaptadas;
- un equipo de apoyo dentro de la empresa.

A menudo, las empresas optan por una combinación de la estrategia de (re)integración y la de prevención (salud y seguridad laboral). *Más vale prevenir que curar*, a través de la inversión en la promoción general de la salud, mejorando el entorno general de trabajo, el ambiente psicosocial o la ergonomía. Tendrá un efecto positivo en la reducción de la prevalencia de quejas físicas y psicológicas, en la salida de trabajadores potencialmente vulnerables, así como en las perspectivas de empleo para trabajadores/candidatos mayores con una salud limitada.

Otras acciones importantes a nivel organizativo y/o sectorial son:

- el intercambio de información/el aprendizaje mutuo entre el mercado laboral abierto y el protegido / las iniciativas de empleo con apoyo / la orientación en el lugar de trabajo;
- el intercambio de información para sensibilizar y concienciar más a empleadores y empleados sobre las enfermedades crónicas / discapacidades y sus implicaciones diarias;
- la promoción de políticas contra la discriminación / para la gestión de la diversidad / de la discapacidad;
  - los sindicatos y las organizaciones de trabajadores pueden negociar con los empleadores para garantizar la erradicación de la discriminación en el lugar de trabajo y para garantizar la promoción de la igualdad de oportunidades y la gestión de la diversidad / discapacidad;
  - el apoyo a las víctimas de discriminación;
  - el seguimiento, la documentación y la denuncia de la discriminación en el lugar de trabajo.

## Un enfoque estándar dentro de la empresa: la gestión de la discapacidad

La retención de empleo y la reintegración de los empleados con discapacidad puede ser, en parte, una respuesta al deseo de muchas empresas de mantener a una plantilla plenamente operativa. Esta política, conocida en la actualidad con el nombre de “gestión de la discapacidad”, se elabora a dos niveles. Por una parte, requiere incentivar a los empleadores para desarrollar una política que facilite la reincorporación al trabajo de los trabajadores con problemas de salud de larga duración o discapacidad. Por otra parte, los procesos de retención e integración laboral deben adaptarse más para ayudar a los empleados a permanecer activos a nivel profesional.

La metodología de gestión de la discapacidad se ha convertido en un enfoque aceptado a nivel internacional que, en primera instancia, está orientado hacia los empleados, pero que fácilmente podría ampliarse a los procesos de contratación y empleo de candidatos con problemas de salud de larga duración o con discapacidad, o incluso para los trabajadores mayores.

Una de las características de esta metodología es *el asesoramiento de empleados individuales* (o de posibles empleados) que se enfrentan a una ausencia prolongada del mercado de trabajo debido a las restricciones laborales. Algunos conceptos claves para un programa de gestión de la discapacidad eficaz son (Verjans et al., 2011):

- garantizar una toma de contacto rápida entre el empleador y el empleado que haya tenido que dejar el trabajo por una lesión o enfermedad;
- proporcionar adaptaciones en el lugar de trabajo y en la organización del trabajo;
- fomentar el contacto entre el sector sanitario y el trabajo;



- mapear las características del empleo;
- coordinar el proceso de reintegración a través de un gestor de casos de discapacidad formalmente designado.

El Gestor de Casos de Discapacidad no solo es experto en el apoyo de la reintegración en el lugar de trabajo. En países con un marco jurídico complejo (como la mayoría de los Estados miembros de Europa Occidental), coordinar un proceso de reintegración/retención también implica un conocimiento profundo de la legislación y las normativas, de los diferentes sistemas de indemnizaciones, así como de las diferentes personas e instituciones involucradas.

Proporcionar adaptaciones e instalar una supervisión a largo plazo del proceso de reintegración son, de lejos, las actividades más cara y que más trabajo requieren. Normalmente cuentan con las siguientes características:

- ofrecer trabajo adaptado: por ejemplo una enfermera con un dolor de espalda crónico que trabajaba en la unidad de cuidados intensivos en un hospital puede ser trasladada a otra unidad en la que se realice un trabajo menos penoso, como la sala de esterilización o la recepción.
- adaptar los puestos de trabajo: para que se ejecuten las tareas en posición sentada, adquirir equipo adicional y específico;
- adaptar los procedimientos de trabajo: adaptar la cantidad de resultados deseados, el ritmo de trabajo, el orden específico de las tareas, modificar el contenido del trabajo;
- seguimiento médico.

Los estudios muestran que se puede asociar una gestión proactiva de la discapacidad a nivel de empresa con una frecuencia y duración reducida de la discapacidad y que los beneficios de asistir a las personas que regresan al trabajo compensan con creces los gastos (Tompa et al., 2008).

## 2.5 Lo que pueden hacer los sindicatos y otras organizaciones de trabajadores

Los sindicatos y otras organizaciones de trabajadores pueden y deben desempeñar su papel en los diferentes niveles políticos (véase más arriba), a través de la participación en el diálogo social.

Otras iniciativas que pueden tomar los sindicatos y otras organizaciones de trabajadores son:

- organizar eventos y conferencias de concienciación;
- movilizar a los miembros;
- desarrollar instrumentos;
- ofrecer apoyo y formación;
- ofrecer pericia;
- colaborar con representantes de los grupos de interés.

En el próximo párrafo nos centraremos en la situación de empleo de las personas mayores (55+). El envejecimiento de la mano de obra en la UE puede implicar una mayor prevalencia de trabajadores con enfermedades crónicas o discapacidad. Por lo tanto, resulta importante:

- reforzar el enfoque sobre la retención/integración de las personas afectadas por enfermedades crónicas en el mercado laboral, en vez del énfasis actual en proporcionar compensaciones y prestaciones financieras;
- adaptar los lugares de trabajo y la organización del trabajo, incluido el tiempo de trabajo, la accesibilidad al puesto, así como las intervenciones en el lugar de trabajo dirigidas a los empleados más mayores;
- mejorar el estado de salud de la población para permitir a las personas mantenerse activas y con mejor salud durante más tiempo;
- ¡prevención y reintegración! ¡Acciones preventivas y curativas! ¡Inversión en el trabajo decente!

## 3 El empleo de las personas mayores en el mercado laboral (edad 55+)

### 3.1 Definición

La definición de quién es un trabajador mayor (y quién no) resulta esquivada. Desgraciadamente, la falta de coherencia en las definiciones empleadas para designar a los trabajadores mayores dificulta la tarea de comparar y contrastar predicciones geográficas, conclusiones de estudios o análisis de políticas. La bibliografía internacional muestra que el término *trabajador mayor* se puede aplicar a cualquier persona a partir de los 40 años, mientras que la definición de la OCDE de un *trabajador mayor* es un trabajador de 55 o más años. La mayoría de las investigaciones internacionales y locales definen la horquilla de edad que se ha empleado para recabar datos en el estudio en cuestión, pero resulta importante destacar que las investigaciones sobre trabajadores mayores, a menudo, comparan y contrastan datos de diferentes grupos de edad.

### 3.2 Datos y cifras

Cabe esperar que, en los próximos años, la edad media de las personas que trabajan vaya aumentando gradualmente. Será el resultado de las siguientes tendencias ampliamente extendidas (y que, por supuesto, están interrelacionadas):

- el aumento gradual de la esperanza media de vida;
- el aumento gradual de la edad de jubilación impuesto en la mayoría de los Estados miembros de la UE, donde la evolución hacia los 67 años parece convertirse en la norma general. Por otra parte, en algunos paí-

ses, principalmente anglosajones, en la mayoría de los empleos del sector privado, se han eliminado las normas relativas a la edad de jubilación obligatoria, a veces como resultado de leyes contra la discriminación por la edad;

- la abolición, o al menos la ralentización, de las disposiciones de jubilación anticipada voluntaria, combinadas o no, con pensiones / pagos por jubilación fuertemente reducidos para aquellos que se acojan, pese a todo, al sistema de jubilación anticipada.
- en algunos países (Bulgaria, Grecia, Portugal), se ha restringido el acceso a las pensiones por discapacidad con el fin de bloquear, en parte, esta vía de salida para los trabajadores mayores (Comisión Europea, 2011).

Todos los países europeos se enfrentan al envejecimiento de la población y las cifras muestran la disminución de la actividad y de las tasas de empleo de los grupos de mayor edad. Políticas dirigidas al aumento de la tasa de empleo general a través de la ampliación de la vida laboral.

### 3.2.1 La tasa de empleo

En 2014, la tasa de empleo media para el grupo de edad de 55-64 años era de un 51,8% (frente a una tasa de empleo total de un 64,8%). Las tasas de empleo más bajas para este grupo de edad se dan en Turquía, Eslovenia, Grecia, Malta, Croacia y Hungría, mientras que las tasas de empleo más elevadas se dan en Islandia, Suecia, Suiza y Noruega.

#### Tabla 3.1 La tasa de empleo por edad >

	De 15 a 24 años	De 55 a 64 años	Más de 65 años
Unión Europea (28 países)	64,8	51,8	5,3
Bélgica	61,9	42,7	2,3
Bulgaria	61,0	50,0	3,8
República Checa	69,0	54,0	4,9
Dinamarca	72,8	63,2	7,1
Alemania	73,8	65,6	5,8
Estonia	69,6	64,0	10,5
Irlanda	61,7	53,0	9,8
Grecia	49,4	34,0	2,5
España	56,0	44,3	1,6
Francia	63,8	46,9	2,4
Croacia	54,6	36,2	3,0
Italia	55,7	46,2	3,7
Chipre	62,1	46,9	7,2
Letonia	66,3	56,4	6,9
Lituania	65,7	56,2	5,7
Luxemburgo	66,6	42,5	4,0
Hungría	61,8	41,7	1,8
Malta	62,4	37,8	5,3
Países Bajos	73,1	59,9	7,3
Austria	71,1	45,1	5,2
Polonia	61,7	42,5	4,7
Portugal	62,6	47,8	11,7
Rumanía	61,0	43,1	10,8
Eslovenia	63,9	35,4	6,7
Eslovaquia	61,0	44,8	1,9
Finlandia	68,7	59,1	5,7
Suecia	74,9	74,0	9,4
Reino Unido	71,9	61,0	10,1
Islandia	82,9	84,8	36,8
Noruega	75,2	72,2	10,9
Suiza	79,8	71,6	11,7
Antigua República Yugoslava de Macedonia	46,9	38,6	1,9
Turquía	49,5	31,4	11,2

Fuente: Eurostat EPA 2014~

Cabe destacar que, sorprendentemente, los grupos de más edad en los mercados laborales se vieron menos afectados por la crisis financiera y económica. Desde 2008, las tasas de empleo se han mantenido o incluso han aumentado en algunos países. Los trabajadores jóvenes o de mediana edad fueron los golpeados por la destrucción de empleo y por la escasez de ofertas de trabajo. Los trabajadores mayores “se quedaron donde estaban” y ahí permanecen más tiempo por el aumento de la edad de jubilación legal (en algunos Estados miembros) o por las limitaciones impuestas a los programas de jubilación anticipada.

### 3.2.2 La tasa de actividad

**Tabla 3.2** La tasa de actividad por edad >

	De 15 a 64 años	De 55 a 64 años	Más de 65 años
Unión Europea (28 países)	72,3	55,9	5,4
Bélgica	67,7	45,1	2,3
Bulgaria	69,0	56,6	4,0
República Checa	73,5	56,8	5,0
Dinamarca	78,1	66,4	7,1
Alemania	77,7	69,1	5,8
Estonia	75,2	67,7	10,8
Irlanda	69,8	58,4	9,9
Grecia	67,4	41,1	2,8
España	74,2	55,4	1,7
Francia	71,1	50,7	2,5
Croacia	66,1	41,0	3,2
Italia	63,9	48,9	3,7
Chipre	74,3	56,0	7,3
Letonia	74,6	62,6	7,0
Lituania	73,7	63,0	5,8
Luxemburgo	70,8	44,5	4,1
Hungría	67,0	44,6	1,9
Malta	66,3	40,3	5,4
Países Bajos	79,0	64,9	7,7
Austria	75,4	46,9	5,3
Polonia	67,9	45,6	4,8
Portugal	73,2	55,3	11,9
Rumanía	65,7	44,6	10,8
Eslovenia	70,9	38,4	6,7
Eslovaquia	70,3	50,1	2,0
Finlandia	75,4	63,8	5,8
Suecia	81,5	78,2	9,6
Reino Unido	76,7	63,6	10,3
Islandia	87,4	87,4	37,4
Noruega	78,0	73,1	11,0
Suiza	83,8	74,0	11,7
Antigua República Yugoslava de Macedonia	65,3	49,9	2,0
Turquía	55,1	33,4	11,4

Fuente: Eurostat EPA 2014

Las cifras muestran que la tasa de actividad para el grupo de edad de 55-64 se situaba en un 55,9% en 2014: solo 5 de cada 10 europeos pertenecientes a este grupo estaban activos en el mercado laboral (como empleados o parados/demandantes de empleo). A partir de los 55 años, las personas tienden a retirarse del mercado laboral. Esta retirada resulta más pronunciada y empieza antes en el caso de las *mujeres*.

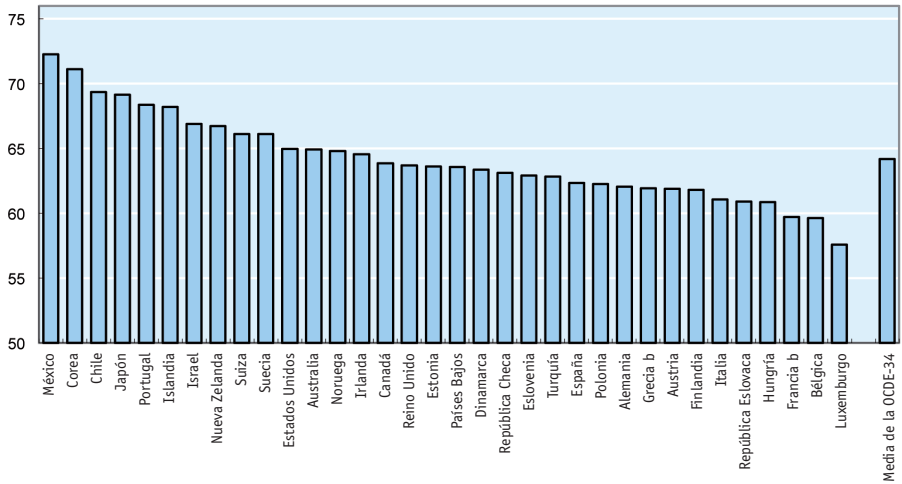
De nuevo se constataron grandes diferencias entre los Estados miembros. En parte, se explica por la relación significativa existente entre la tasa de actividad, las posibilidades de jubilación y la presencia de una cultura de jubilación anticipada.

En la mayoría de los países europeos, la edad efectiva de jubilación se sitúa por debajo de la edad oficial para acceder a una pensión de vejez plena. Encontramos las diferencias más importantes en Luxemburgo, Bélgica y Francia (hombres y mujeres).

En otros países, se puede constatar que la edad efectiva de jubilación es superior a la edad oficial de jubilación. Sucede en países como Portugal, Islandia, Suecia, Suiza y Turquía (para hombres) y en Portugal, Turquía, Reino Unido y Estonia (para mujeres).

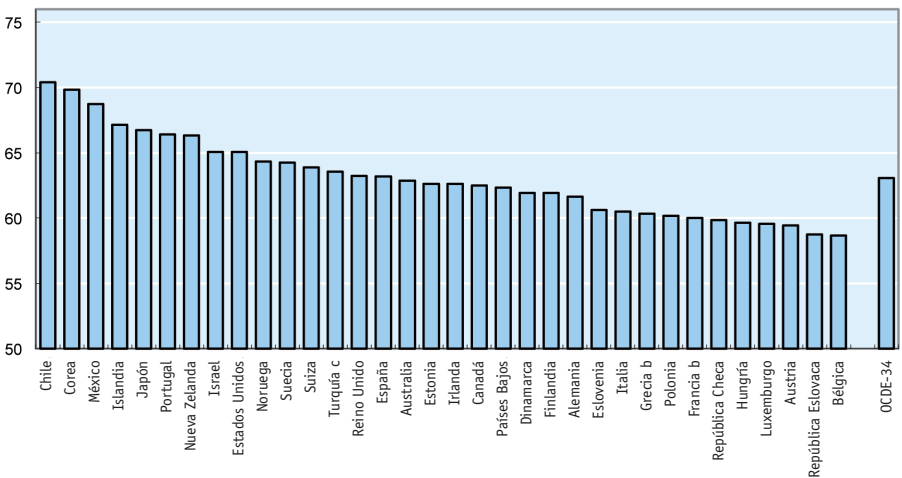


**Figura 3.1 La tasa media efectiva de jubilación 2007-2012: hombres**



Fuente: www.OECD.org; estimaciones de la OCDE basadas en los resultados de las encuestas de población activa nacionales y la encuesta de población activa de la Unión Europea.

**Figura 3.2 La tasa media efectiva de jubilación 2007-2012: mujeres**



Fuente: www.OECD.org; estimaciones de la OCDE basadas en los resultados de las encuestas de población activa nacionales y la encuesta de población activa de la Unión Europea.

### 3.2.3 La tasa de desempleo

*Cuando están activas* en el mercado laboral, las personas mayores de 55 muestran un riesgo bajo de desempleo.

*Sin embargo, cuando están desempleadas, las personas mayores de 55 años experimentan muy pocas oportunidades para volver a acceder a un empleo, lo que provoca desempleo de larga duración y explica, en parte, las elevadas tasas de inactividad (jubilación anticipada). Son “abandonados” y se convierten en inactivos. En algunos países las bajas oportunidades para volver a ser contratado tras quedarse sin empleo pueden percibirse de forma clara ya a partir de los 45 (ej. Hungría, Rumanía), y prácticamente en todos los Estados miembros, las personas desempleadas mayores de 50 tienen grandes problemas para encontrar un nuevo trabajo.*

#### **Tabla 3.3      La tasa de desempleo por edad >**

	De 15 a 64 años	De 55 a 64 años	Más de 65 años
Unión Europea (28 países)	10,4	7,4	2,3
Bélgica	8,6	5,4	:
Bulgaria	11,5	11,7	:
República Checa	6,2	4,9	1,4
Dinamarca	6,8	4,8	:
Alemania	5,1	5,1	1,0
Estonia	7,5	5,4	:
Irlanda	11,5	9,3	:
Grecia	26,7	17,2	12,3
España	24,6	20,0	5,7
Francia	10,3	7,5	5,3
Croacia	17,5	11,6	5,7
Italia	12,9	5,5	1,5
Chipre	16,3	16,3	:
Letonia	11,1	9,9	:
Lituania	10,9	10,7	:
Luxemburgo	5,9	4,3	:
Hungría	7,8	6,4	:
Malta	5,9	6,3	:
Países Bajos	7,5	7,7	5,7
Austria	5,7	3,8	:
Polonia	9,1	6,8	:
Portugal	14,5	13,5	:
Rumanía	7,1	3,3	:
Eslovenia	9,9	7,8	:
Eslovaquia	13,2	10,6	:
Finlandia	8,8	7,3	:
Suecia	8,1	5,4	2,8
Reino Unido	6,3	4,0	2,2
Islandia	5,1	3,0	:
Noruega	3,6	1,3	0,7
Suiza	4,7	3,3	0,8
Antigua República Yugoslava de Macedonia	28,1	22,7	:
Turquía	10,1	6,0	2,4

Fuente: Eurostat EPA 2014

## 3.3 Las causas y consecuencias

### 3.3.1 Causas

Por lo general, se acepta que la capacidad funcional de los seres humanos va disminuyendo gradualmente a partir de los 30 años. Estos bajones en la salud general dependen no solo del perfil de riesgo determinado a nivel genético, de las condiciones de vida o del estilo de vida, sino también del entorno de trabajo y de la prevalencia de incidentes no deseables durante o fuera de las horas de trabajo.

Inicialmente, la disminución de las condiciones generales de salud se ve limitado y, en la mayoría de los casos, pasa desapercibido. Por lo general, suele estar asociado al debilitamiento de las funciones cardiovasculares (corazón y vasos sanguíneos), respiratorias (pulmones) y musculoesqueléticas (músculos, articulaciones y huesos). Las disminuciones más importantes de la capacidad funcional ocurren entre los 40 y los 60 años y pueden ascender a un 20%: se estima que la capacidad física media de una persona de 65 años se sitúa en torno a la mitad de la de una de 25. Otras funciones, como las capacidades sociales o mentales, se mantienen a plena capacidad hasta después de los 50, pero a partir de dicha edad, según los estudios, empiezan a disminuir también.

Un ejemplo claro es la visión: los trabajadores mayores de 60 años requieren una intensidad de luz un 50% mayor, expresada en lux, que sus compañeros de 20 años. Y de forma similar, más de uno de cada tres trabajadores mayores de 65 años sufre pérdidas de audición de al menos 35 dB (Algemene Directie Humanisering van de Arbeid, 2006).

Por otra parte, las personas mayores poseen capacidades cognitivas (“habilidades intelectuales cristalizadas”) y también el llamado “conocimiento tácito” *que desarrollan a lo largo de los años. Tiene que ver con conocimientos específicos de la profesión, pero también de índole general, vocabulario, capa-*

*idades verbales y capacidades de comunicación* (Greller y Simpson, 1999). Por consiguiente, los resultados de las investigaciones muestran que el envejecimiento no necesariamente provoca una disminución de la productividad (Kanfer y Ackerman, 2004). Los trabajadores mayores compensan y encaran su pérdida de capacidad física a través de su experiencia, conocimiento tácito y capacidades cognitivas.

¡Así que todo lo anterior no puede servir para justificar unas menores oportunidades de empleo para la población mayor!

Sin embargo, pese a la disminución de parte de la capacidad mental y física, en la mayoría de los sectores de actividad, las condiciones de trabajo y las competencias profesionales esperadas no varían en función de la edad del trabajador individual. Por lo tanto, se corre el riesgo de que los trabajadores mayores estén expuestos a condiciones de trabajo que se acerquen o incluso superen su capacidad máxima individual. Los estudios han demostrado que estar expuestos repetidamente a altos niveles de esfuerzo físico puede provocar fatiga y problemas de salud, como enfermedades musculares crónicas, y no solo en el caso de un trabajo físico intenso, sino también cuando se realizan funciones administrativas, como trabajar delante de un ordenador.

La bibliografía existente muestra también que las *diferencias individuales* entre trabajadores tienden a aumentar con la edad. Como consecuencia de lo anterior, adoptar un enfoque individualizado relacionado con el entorno de trabajo físico y psicosocial cobra cada vez más relevancia con el envejecimiento de la mano de obra (Algemene Directie Humanisering van den Arbeid, 2006).

Schultz, Morton y Weckerle (1998) describen los *factores de “empuje”* y *“atracción”* como elementos que explican por qué las personas dejan el mercado laboral pronto, antes de la edad legal de jubilación.

Los elementos de “empuje” son factores negativos que alientan a las perso-

nas a jubilarse pronto, mientras que los factores de “atracción” son elementos positivos que hacen que la jubilación anticipada resulte interesante.

*Las diferencias y preferencias individuales determinan, en parte, las opciones y oportunidades personales.* Los trabajadores mayores que todavía tienen hijos en casa desean seguir trabajando más tiempo que un trabajador mayor cuyos hijos ya se han ido de casa y con una pareja ya jubilada. Las necesidades y preocupaciones financieras también desempeñan un papel importante en las decisiones de las personas.

### 3.3.1.1 Los factores de empuje

Algunos factores de empuje pueden ser:

- las perspectivas limitadas para la carrera profesional, un acceso condicionado a la formación profesional, a ciertos equipos o grupos de trabajo;
- los problemas de salud;
- las carreras profesionales muy cargadas con poco tiempo libre, la sensación de “cansancio y agotamiento profesional”;
- los prejuicios (normalmente interiorizados) contra trabajadores mayores (“los trabajadores mayores son menos flexibles, menos productivos, están menos motivados y faltan más”);
- las decisiones de los empleadores: despidos o jubilaciones forzosas:
  - los trabajadores mayores son más caros (los salarios habituales aumenta con la antigüedad/edad);
  - pero también prejuicios: “los trabajadores mayores son menos flexibles, menos productivos”.
- los conflictos generacionales.

### 3.3.1.2 Los factores de atracción

Los factores de atracción son elementos positivos que hacen que la jubilación anticipada resulte más apetecible. Los factores de atracción normalmente se encuentran en el marco de programas de jubilación anticipada existentes, así como en el marco de la vida social y familiar. Algunos factores de atracción pueden ser:

- la jubilación anticipada = estándar;
- la presencia de programas atractivos de jubilación anticipada;
- más tiempo libre;
- más autonomía;
- menos necesidades financieras;

*Para reducir la jubilación anticipada, se requieren acciones centradas en elementos de “empuje” y de “atracción” relevantes. Sin embargo, mientras sigan existiendo programas atractivos de jubilación anticipada, el impacto será mínimo. Además, las personas tienden a aprovechar todas las oportunidades a las que tienen derecho para jubilarse antes, porque tienen miedo de que la legislación se vuelva más estricta en el futuro y de que la jubilación anticipada ya no sea posible. No quieren “perder el tren”.*

### 3.3.1.3 La estructura salarial

En algunos Estados miembros, el salario cuenta con una base progresiva y aumenta con el número de años trabajados.

Además, en algunos Estados miembros, los trabajadores mayores tienen derecho a más días libres o se les permite trabajar menos horas a la semana. Estas medidas se introdujeron inicialmente para permitir y motivar a los trabajadores mayores a trabajar más tiempo, pero también pueden jugar en su contra.

Los trabajadores mayores resultan caros: “podemos contratar a dos jóvenes, en lugar de tener un empleado mayor”. Con frecuencia, la estructura salarial también desempeña un papel importante en los procesos de despido.

#### 3.3.1.4 Discriminación y prejuicios

En el mercado laboral, las personas mayores pueden enfrentarse a distintos tipos de discriminación directa o indirecta por cuestiones de edad.

Por ejemplo, a través de la mención de ciertas frases en los anuncios de vacantes (edades mínimas y/o máximas, fase vital al indicar por ejemplo “recién graduado”, un equipo “joven y dinámico”), o la mención explícita o implícita de criterios relacionados con la edad. También los estereotipos pueden influir sobre las decisiones relativas a los despidos.

Los estereotipos relacionados con la edad son una de las razones principales de la discriminación por edad: “los trabajadores mayores no son flexibles, tienen problemas para gestionar el estrés y no saben cómo adaptarse, sobre todo a las nuevas tecnologías”; “los trabajadores mayores son más lentos e incapaces de aprender nuevas competencias”; “los trabajadores mayores están enfermos más a menudo”; “un trabajador mayor sin empleo es un trabajador mayor incompetente”; “los trabajadores mayores buscan puestos de dirección y de responsabilidad”; o “los trabajadores mayores salen demasiado caros”.

Sin embargo, los estudios demuestran lo contrario y refutan muchos de estos estereotipos. Los trabajadores mayores tienden a ser más leales, tienen más experiencia, poseen conocimientos tácitos, están menos estresados, son más flexibles... Los empleadores temen que los trabajadores mayores estén más a menudo de baja (las investigaciones muestran que, con frecuencia, se produce menos absentismo por enfermedad entre los trabajadores mayores, comparado con sus compañeros más jóvenes, pero que cuando se producen bajas suelen ser más largas). Los empleadores temen los con-



flictos generacionales. Y, ante todo, temen que los costes salariales más elevados no sean proporcionales a la supuesta productividad mayor asociada a dicho coste. Para muchos empleadores, muchas consideraciones y prejuicios conforman una barrera a la contratación de candidatos mayores. Aunque los estudios muestran que la contratación de trabajadores mayores supone la contratación de trabajadores más flexibles que están dispuestos a invertir en su nueva oportunidad laboral y menos proclives a dejar la empresa a corto plazo (los trabajadores mayores no van saltando de un empleo a otro), las oportunidades para acceder a un nuevo empleo son extremadamente bajas para las personas mayores de 50 años. Además, los trabajadores mayores sin empleo experimentan actualmente una alta competencia por parte de los candidatos jóvenes en un amplio mercado laboral (crisis económica). Como se ha mencionado anteriormente, los trabajadores mayores sí que se diferencian de los jóvenes: algunas de sus capacidades físicas y mentales se ven disminuidas, pero también muestra bazas en otros aspectos. ***De nuevo, al final se trata de gestionar estas diferencias.***

### 3.3.2 Consecuencias

La consecuencia de la elevada tasa de inactividad para las personas mayores de 55 es que la tremenda carga sobre los jóvenes. Un grupo pequeño de jóvenes empleados “tiene que acarrear” con un grupo grande y creciente de personas mayores que dependen de las prestaciones sociales (tasa de dependencia más elevada).

La carga sobre el sistema de seguridad social es muy elevado: debido a la baja tasa de nacimiento, el aumento de la esperanza de vida y el hecho de que la generación del “baby boom” empieza a jubilarse, menos personas pagan impuestos y más reciben prestaciones públicas. A medida que la gente se hace mayor, aumenta la demanda de servicios sanitarios y de salud.

Cada vez más personas, incluidas las mayores, deben estar activas en el mercado laboral y empleadas. Por lo tanto, es importante animar a la generación de mayores a permanecer en el mercado laboral, en vez de jubilarse pronto. Se deben realizar acciones no solo para que las personas estén dispuestas a permanecer activas más tiempo, sino también para que sea posible.

Y por último, se requieren acciones para alentar a los empleadores a contratar a trabajadores mayores, *para facilitar la contratación de los desempleados mayores.*

### **3.4 Las medidas políticas principales**

Inicialmente se promovieron medidas como la jubilación anticipada colectiva (principalmente como parte de acuerdos colectivos alcanzados en el marco de políticas de reestructuración) e individual con el fin de *crear más empleo para los jóvenes en el mercado laboral*. Como consecuencia, con el impacto de la crisis económica y financiera y el aumento del desempleo juvenil, esto plantea un dilema a los responsables políticos. Por una parte, debemos abordar las altas tasas de desempleo de los jóvenes. Pero, por otra parte, resulta necesario encarar la desventaja en el mercado laboral de las personas mayores, prolongar la vida laboral, responder a las aspiraciones de las personas mayores, así como abordar los problemas relativos a las finanzas públicas y a la dependencia.

*Se necesitan acciones a todos los niveles para ambos grupos, con el reto que eso conlleva.* Este dilema requiere que los responsables políticos adopten una *perspectiva intergeneracional* para evaluar y responder a las necesidades de estos dos grupos de edad tan diferentes.

*La creación de empleo resulta esencial.*

Una vez más, se necesitan acciones a diferentes niveles y por parte de diferentes actores. Los agentes sociales, los sindicatos y otras organizaciones de trabajadores deben desempeñar un papel a diferentes niveles políticos y tienen que trabajar juntos para abordar estos retos a diferentes niveles.

Se pueden dirigir medidas hacia la “oferta” del mercado laboral (el grupo vulnerable en cuestión) o hacia la “demanda” del mercado laboral (las organizaciones y empleadores, los sectores,...). Las acciones que se centren en el grupo vulnerable pueden centrarse de forma paliativa en las personas mayores sin empleo (reto = acceder a un nuevo empleo, evitar la inactividad), pero también pueden ser preventivas y centrarse en las personas mayores que trabajan (reto = mantener el empleo).

Las medidas se pueden situar a diferentes niveles: nivel gubernamental nacional / regional, nivel sectorial o nivel de empresa. Se puede involucrar a diferentes actores. Nos centraremos aquí en el papel y en la participación de los agentes sociales a distintos niveles.

### **3.4.1 Las medidas políticas a nivel gubernamental / regional**

#### **3.4.1.1 Mantener el empleo: mitigar los factores de empuje**

En los siguientes párrafos describiremos las medidas más comunes que adoptan o que consideran los Estados miembros para evitar la jubilación anticipada debido a aspectos negativos relacionados con el lugar de trabajo.

- a) La reducción de las cotizaciones a la seguridad social para los trabajadores mayores

Muchos Estados miembros de la UE promueven que los trabajadores mayores permanezcan empleados a través de la reducción de las *cotizaciones* fiscales o a la seguridad social de los trabajadores a partir de cierta edad.

#### b) Nivelar los conceptos salariales basados en la antigüedad

En los *sistemas de remuneración basados en la antigüedad*, hay un segmento importante en el que los incrementos salariales se basan principalmente en la permanencia del empleado. Cabe destacar, que los sistemas basados en la antigüedad pueden también tener en cuenta los resultados, pero el factor principal es la permanencia. Algunos de los beneficios de estos sistemas son la lealtad, la retención y la estabilidad de la plantilla, independientemente de los niveles de rendimiento.

En toda la UE y en otros países, existen diferencias considerables entre los sistemas de remuneración (basados en la antigüedad). Portugal, Italia, Bélgica, Luxemburgo y España reconocen una elevada tensión salarial como función de la antigüedad, mientras que los países escandinavos y los Países Bajos tienen curvas salariales bastante planas. En el Reino Unido, el salario medio de las personas con edades comprendidas entre los 50-59 años es aún menor al de los trabajadores del grupo de 30-39 años<sup>15</sup>.

En ocasiones, se puede constatar la misma diferencia entre sectores de actividad: los órganos gubernamentales siguen centrándose, con frecuencia, en sistemas de remuneración basados en la antigüedad, mientras que muchas empresas del sector manufacturero han introducido escalas basadas en el rendimiento, al menos en cierta medida.

#### c) Protección frente al despido

Otra medida para evitar que los trabajadores mayores nutran las filas de parados e inactivos, es un sistema “invertido” de cuotas en el caso de despidos colectivos.

Cuando las empresas realizan recortes, los trabajadores mayores, que normalmente son los más caros, suelen ser los primeros en caer o a los que se anima a optar por una jubilación anticipada. Para invertir esta tendencia, algunos países han introducido la norma de que los despidos deben reflejar

---

15 <http://trends.knack.be/economie/beleid/koppeling-loon-ancienniteit-blijft-arbeidsmarkt-verstoren/article-normal-435225.html>

la pirámide de edad en el seno de la empresa. Se suele denominar a este enfoque la protección frente al despido de las minorías y también se puede ampliar a otros grupos minoritarios.

d) La calidad del empleo y la promoción general de la salud  
Subvencionar y ayudar a las empresas a invertir en lugares de trabajo adaptados o en sistemas de horarios de trabajo flexibles (a tiempo parcial) puede contribuir a que los empleos resulten más viables para el segmento de los empleados más mayores, por ejemplo las adaptaciones del entorno laboral y del equipo, con el fin de lograr que sean más compatibles con los trabajadores mayores.

Subvencionar y apoyar la prevención, por ejemplo invirtiendo en salud y seguridad laboral, en la calidad de vida y del trabajo durante las carreras profesionales, en la gestión generacional y de la edad, son aspectos importantes para que los trabajadores mayores no solo estén dispuestos a seguir trabajando, sino que también sean capaces de hacerlo más tiempo.

Las campañas para la promoción general de la salud y las sesiones de concienciación contribuyen a la salud general de todos los trabajadores, evitando las enfermedades crónicas o las discapacidades.

#### 3.4.1.2 Mantener el empleo: mitigar los factores de atracción

El factor de atracción más importante es la existencia de programas de jubilación anticipada.

a) Evitar la jubilación anticipada y ampliar la vida laboral  
A través de un aumento (paulatino) de la edad de jubilación y/o erradicando los programas de jubilación anticipada, logrando que el trabajo resulte más atractivo y la recepción de prestaciones menos, los gobiernos están inten-

tando mitigar el factor de atracción más importante, el elemento positivo que provoca la salida de los empleados del mercado laboral en edades tempranas.

La tarea fundamental para los responsables políticos y los agentes sociales involucrados es evitar los efectos perversos de las políticas de vida laboral ampliada como el aumento de la edad de jubilación y la eliminación / desincentivación de la jubilación anticipada, la reducción del atractivo de estas medidas para trabajadores y empleadores y, finalmente, cambiar la cultura de jubilación anticipada existente:

*Permanecer en el trabajo más tiempo debe ser posible y ;con buenas condiciones (trabajo decente)! Y cuando se pierde el trabajo, ;se deben aumentar las oportunidades para acceder a un nuevo empleo!*

#### 3.4.1.3 La reincorporación de los desempleados / inactivos

Muchos de los Estados miembros de la UE promueven la contratación de candidatos mayores de cierta edad a través de *la reducción de las cotizaciones fiscales o a la seguridad social* durante un periodo fijo tras la contratación.

También la subvención y el apoyo a empresas que inviertan en adaptaciones del entorno laboral y del equipo, con el fin de que resulte más compatible con los trabajadores mayores, puede resultar útil para mejorar las oportunidades de los trabajadores mayores para acceder a un nuevo empleo.

La ejecución de legislación existente contra la discriminación, el seguimiento y la supervisión de quejas también es importante para reducir las prácticas discriminatorias.

Los gobiernos y otras instituciones públicas pueden reducir las barreras para los empleadores, así como para las personas inactivas y desempleadas mayores a través de la organización de *campañas de sensibilización contra los prejuicios y contra la discriminación debido a la edad*.

Para ser lo más eficaces posibles, resulta fundamental la introducción de políticas activas de mercado laboral dirigidas específicamente a las personas mayores desempleadas/inactivas. Algunos ejemplos:

- servicios de colocación, asistencia para la búsqueda de empleo y asesoramiento específico para el grupo de 55+ (o 45+ y 50+);
- premios y sanciones: incentivos financieros, aumentar las obligaciones vinculadas a la percepción de prestaciones, reforzar el régimen de sanciones.

También logrando que el trabajo resulte más atractivo y la percepción de prestaciones menos, se anima a las personas mayores desempleadas/inactivas a trabajar (por ejemplo ofreciéndoles un complemento mensual además del salario). Para evitar los efectos perversos de políticas de este tipo, los empleadores deben demostrar que no discriminan en función de la edad de los candidatos. Los premios y sanciones para las personas mayores inactivas y desempleadas solo pueden ser eficaces y adecuadas si los empleadores y sus representantes garantizan la igualdad de oportunidades. Pueden promover acciones positivas, centrándose en candidatos mayores que están sin empleo.

### **3.4.2 Las medidas a nivel de empresa**

#### **3.4.2.1 Mantener el empleo: mitigar los factores de empuje**

- a) La calidad del empleo y la promoción general de la salud

A nivel de empresa, resulta crucial prestar atención a la *prevención y a la ergonomía* para evitar que los trabajadores (mayores) se pongan enfermos o no puedan realizar sus tareas:

- Protección y promoción de la salud, política de salud y seguridad en el seno de la empresa orientada hacia la ergonomía y los riesgos psicosociales;
- Un sistema de supervisión médica para obtener una buena visión de conjunto sobre las capacidades de los trabajadores mayores y posibles focos de atención;
- Un diseño del lugar de trabajo, adaptado a las condiciones laborales de las personas mayores, pero también para todas las personas que conforman la organización:
  - Prestar atención a los empleados que trabajan por turnos mayores de 50 años;
  - Horarios flexibles o a tiempo parcial garantizar una mejor conciliación de la vida laboral y familiar resulta esencial para los trabajadores mayores que normalmente prefieren tener más tiempo libre a ingresos mayores;
  - La necesidad de empleos viables y de condiciones laborales sostenibles, que resulten ventajosos para todos en la organización, para que las personas puedan seguir trabajando cuando alcancen los 50 años o más.

#### b) La gestión de la edad y de las generaciones

Prestar atención a las *perspectivas de empleo y de carrera profesional* para los trabajadores mayores, por ejemplo considerar otros roles o funciones adaptadas en el seno de la empresa (por ej. formador, la formalización del conocimiento tácito) puede ayudar a evitar la jubilación anticipada:

- Los empleados deben ser capaces de realizar tareas en las fases posteriores de su vida laboral acordes a su experiencia y conocimientos ocupacionales particulares como trabajadores mayores. Por ej. los empleadores



que empleen a trabajadores (mayores) para la formación o la orientación de otros empleados (mentores) pueden ver reducidas sus cotizaciones a la seguridad social. El objetivo es promover la formación en el lugar de trabajo.

*El aprendizaje y la formación permanente debería ser la norma, también para los empleados mayores. Se considera que los déficits de capacidades es uno de los riesgos de empleo asociados con los empleados mayores, así que las empresas deben seguir invirtiendo en la formación de estos grupos.*

*Una orientación y un seguimiento pormenorizado resulta importante, sobre todo en el caso de los trabajadores mayores: valoración y evaluación, desarrollo profesional, pero también la gestión del “final de la carrera”.*

*Sin embargo, todas estas acciones no solo son importantes para los trabajadores mayores. La gestión de la edad no solo se centra en las necesidades de los trabajadores mayores, sino en las de todos los empleados, en sus diferentes fases vitales. A través de una adecuada gestión de la edad, se pueden evitar las salidas tempranas tanto voluntarias como involuntarias. A menudo, la gestión de la edad no es más que “una buena gestión de RR.HH.”.*

### **La gestión de las generaciones**

Como muchos Estados miembros tienen problemas a la hora de conseguir ampliar la vida laboral, se empieza a escuchar mucho un nuevo término: “gestión de las generaciones”.

Cada vez más empresas tienen que enfrentarse a diferentes generaciones en su lugar de trabajo. Algunas personas/directivos constatan que

aumentan las diferencias generacionales en la mano de obra. Consideran que pueden surgir, por tanto, problemas provocados por las diferencias en la mentalidad, actitudes, estilos de comunicación o intereses. Además, se corre el riesgo de que los roces se vean agravados por las nuevas tecnologías. A menudo, los “baby boomers”, la generación X, la generación Y y los mileniales tienen que trabajar juntos en el lugar de trabajo.

La gestión de las generaciones o gestión de la diversidad.

Resulta patente que la diversidad (de edades) de la plantilla está aumentando. La clave de ambos es ser capaz de abordar de forma eficaz e identificar el valor de las diferentes competencias y capacidades de cada persona.

#### c) Las campañas de sensibilización frente a los estereotipos y los prejuicios

Una revisión bibliográfica (De Coen et al., 2007) muestra que las empresas que han contratado a trabajadores mayores de 45, o que han desplegado acciones para aumentar la empleabilidad de los trabajadores mayores, por lo general, albergan una imagen positiva de las competencias de este grupo de edad. La sensibilización de los empleadores sobre el valor añadido de estos empleados y para una distribución por edades equilibrada puede servir para reducir los estereotipos y ayudará a romper con normas relacionadas con la edad.

La ejecución de legislación existente contra la discriminación, el seguimiento y la supervisión de quejas también es importante para reducir las prácticas discriminatorias.

### 3.4.2.2 La reincorporación de los desempleados / inactivos

Hay muchas cosas que pueden hacer los empleadores para reducir las barreras para los candidatos mayores y para aumentar la entrada de trabajadores mayores. A nivel de empresa, las siguientes medidas pueden ayudar a generar más oportunidades para los demandantes de empleo mayores:

- La concienciación y la lucha contra posibles prejuicios y procesos discriminatorios;
- Las acciones positivas, centrándose en candidatos mayores que están sin empleo;
- La no introducción de límites de edad en los anuncios de vacantes;
- Un proceso de selección bien elaborado y objetivo, centrado no en la edad, sino en las competencias adquiridas y en la experiencia profesional;
- Un buen conocimiento de los programas y de las medidas públicas;
- Adaptaciones del entorno laboral y del material, con el fin de que sea más compatible para los trabajadores mayores.

## 3.5 Lo que pueden hacer los sindicatos y otras organizaciones de trabajadores

Como se ha mencionado anteriormente, la tarea fundamental es evitar los efectos perversos de las políticas de vida laboral ampliada, como el aumento de la edad de jubilación y la eliminación / desincentivación de la jubilación anticipada, la reducción del atractivo de estas medidas para trabajadores y empleadores y, finalmente, el cambio de la cultura de jubilación anticipada existente. Por lo tanto, los agentes sociales necesitan asegurarse de que las medidas políticas garanticen:

- la posibilidad de seguir trabajando, *¡y en buenas condiciones!*
- los *empleos sean viables y las condiciones laborales sean sostenibles a lo*

*largo de toda la vida laboral*, algo ventajoso para todos en la organización, ¡con el fin de que las personas puedan seguir trabajando cuando alcancen los 50 años o más!;

- el aumento de *las oportunidades de volver a encontrar un empleo* cuando uno se queda sin trabajo.

En los Países Bajos, la abolición de los créditos fiscales para los programas de jubilación anticipada que formaban parte de los convenios colectivos en varios sectores y empresas holandesas, han convertido la jubilación anticipada en menos atractiva para los trabajadores, pero, por el contrario, han ofrecido disposiciones a lo largo de toda la vida.

Cuando uno se queda sin empleo, ¡las posibilidades de acceder a un nuevo trabajo deben ser mayores! Los agentes sociales, los sindicatos y otras organizaciones de trabajadores pueden contribuir a la consecución de este objetivo organizando *campañas de concienciación* sobre los prejuicios existentes contra los empleados mayores y su discriminación. Pueden ofrecer *apoyo, formación y pericia* para los empleadores y los representantes de los empleados. Pueden contribuir al desarrollo de *una buena gestión de la edad*, así como a *acciones para disminuir las barreras* para los candidatos mayores.

En Grecia, el programa de subvención de salarios y de colocación especial para los trabajadores mayores está financiado por el Fondo de Agentes Sociales (Cuenta LAEK para el Empleo y la Formación Profesional). Apoya a organizaciones tanto privadas como públicas que contratan a personas cercanas a la jubilación. Las personas entre los 55 y los 64 años también pueden beneficiarse de servicios de empleo que las colocan en empresas de las autoridades locales.

Centrarse en estrategias “del empleo al empleo”: en Bélgica, existe un convenio colectivo sobre la recolocación de los trabajadores mayores, que obliga a los empleadores a ofrecer un apoyo a la reinserción laboral de los trabajadores mayores que son despedidos.

### **El convenio colectivo belga número 104**

El 27 de junio de 2012, los agentes sociales belgas concluyeron un convenio colectivo nacional sobre la implementación de un **plan de empleo para los trabajadores mayores**.

Toda empresa con más de 20 trabajadores en plantilla está obligada a redactar un documento político y un plan de empleo para estabilizar y, en cuanto sea posible, aumentar el número de trabajadores de 45 años o más (a través de la contratación de trabajadores mayores).

Dicho plan debe contener medidas específicas que se han de presentarse a los representantes del comité de empresa o de los sindicatos para su consulta. Anualmente, el empleador aportará información sobre el estado de estas acciones y su eficacia.

En el texto del convenio colectivo, se incluyen un conjunto de sugerencias que pueden poner en práctica las empresas para que los trabajadores mayores mantengan su empleo, como: políticas de contratación y oportunidades para el reciclaje laboral.

## 4 El empleo de los jóvenes en el mercado laboral (de 15 a 24 años)

Como consecuencia de la evolución esbozada en el capítulo anterior, el grupo entrante de jóvenes trabajadores puede verse restringido en los próximos años. En general, el tamaño de la población en edad laboral disminuyó en un 20% del año 2000 al 2050 en la UE y esto se debe, ante todo, a razones demográficas (Foden y Jepsen, 2002). Esta evolución podría verse ralentizada en la práctica por la inmigración de jóvenes migrantes, pero tampoco es seguro que sirva para compensar al grupo menguante de personas en edad de trabajar, sobre todo teniendo en cuenta las tendencias a restringir ciertos tipos de inmigración.

### 4.1 Datos y cifras

#### 4.1.1 La tasa de desempleo<sup>16</sup>

Cuando se encuentra activo, el grupo de edades comprendidas entre los 15 y los 24 años se enfrenta a un riesgo mayor de desempleo. La tasa de desempleo juvenil (15-24) se situaba en un 22,2% en 2014, es decir, el doble de alta que la tasa general de desempleo (10,4%), lo que muestra la clara desventaja que tienen los jóvenes en el mercado laboral.

La siguiente tabla muestra la existencia de *grandes diferencias entre los Estados miembros*. Podemos constatar una diferencia de 45 puntos porcentuales entre las tasas de desempleo para esta categoría de edad en Alemania (con la tasa de paro juvenil más baja) y Grecia, Macedonia o España (con las tasas más altas). A Grecia, Macedonia y España les siguen otros países del Sur de Europa.

---

<sup>16</sup> Nos centramos en la tasa de desempleo y no en la tasa de actividad o de empleo porque un alto porcentaje de las personas que conforman este grupo de edad sigue estudiando.

**Tabla 4.1 La tasa de desempleo juvenil**

	<b>De 15 a 24 años</b>	<b>De 15 a 24 años</b>
Unión Europea (28 países)	22,2	10,4
Bélgica	23,2	8,6
Bulgaria	23,8	11,5
República Checa	15,9	6,2
Dinamarca	12,6	6,8
Alemania	7,7	5,1
Estonia	15,0	7,5
Irlanda	23,9	11,5
Grecia	52,4	26,7
España	53,2	24,6
Francia	24,2	10,3
Croacia	45,5	17,5
Italia	42,7	12,9
Chipre	36,0	16,3
Letonia	19,6	11,1
Lituania	19,3	10,9
Luxemburgo	22,6	5,9
Hungría	20,4	7,8
Malta	11,7	5,9
Países Bajos	12,7	7,5
Austria	10,3	5,7
Polonia	23,9	9,1
Portugal	34,8	14,5
Rumanía	24,0	7,1
Eslovenia	20,2	9,9
Eslovaquia	29,7	13,2
Finlandia	20,5	8,8
Suecia	22,9	8,1
Reino Unido	16,9	6,3
Islandia	9,8	5,1
Noruega	7,9	3,6
Suiza	8,6	4,7
Antigua República Yugoslava de Macedonia	53,1	28,1
Turquía	17,8	10,1

Fuente: Eurostat EPA 2014

### 4.1.2 Y cuando trabajan...

Los jóvenes no solo experimentan unos niveles mayores de desempleo, sino que, además, cuando trabajan, tienen *empleos menos estables y, a menudo, se encuentran involuntariamente empleados en puestos de trabajo atípicos*<sup>17</sup>:

- En 2013, un 42,7% de los empleados jóvenes tenía un contrato temporal comparado con el 13,8% de la población general en edad de trabajar;
- Un 31,9% tenía un trabajo a tiempo parcial, comparado con el 19,6% de los trabajadores en general.

En tiempos de crisis, los jóvenes titulados empiezan, a menudo, realizando trabajos por debajo de sus cualificaciones y las organizaciones tienden a proporcionar menos oportunidades de formación a sus empleados (véase más adelante).

La conclusión basada en las cifras anteriores, así como en otros resultados estadísticos resulta unívoca: "(...) los jóvenes, sobre todo aquellos que tienen un nivel educativo inferior se ven desfavorecidos en el mercado laboral. A menudo se enfrentan al paro, a altos niveles de inseguridad, a salarios bajos, así como a perspectivas cada vez menores de mejorar su posición con el tiempo" (Keune, 2015).

### 4.1.3 La crisis económica y financiera

En la siguiente tabla se puede ver que el grupo de los jóvenes en el mercado laboral se vio duramente golpeado por la crisis económica. De nuevo, se pueden constatar diferencias entre los Estados miembros; claramente, los jóvenes de los países del Sur de Europa sufrieron en gran medida el impacto de la crisis económica. Se debe prestar especial atención y cuidado a este grupo, con el fin de evitar el riesgo de provocar una "generación perdida".

<sup>17</sup> Fuente: Comunicación de la Comisión al Parlamento Europeo, al Consejo, al Comité Económico y Social y al Comité de las Regiones. Hacia la inversión social para el crecimiento y la cohesión, incluida la ejecución del Fondo Social Europeo 2014-2020. Bruselas, 20.2.2013 COM(2013) 83 final



**Tabla 4.2 La evolución de la tasa de desempleo juvenil**

	<b>2011</b>	<b>2012</b>	<b>2013</b>
Unión Europea (28 países)	21,4	23,0	23,4
Bélgica	18,7	19,8	23,7
Bulgaria	25,0	28,1	28,4
República Checa	18,1	19,5	18,9
Dinamarca	14,3	14,0	13,0
Alemania	8,6	8,1	7,9
Estonia	22,4	20,9	18,7
Irlanda	29,1	30,4	26,8
Grecia	44,4	55,3	58,3
España	46,2	52,9	55,5
Francia	22,6	24,4	24,8
Croacia	36,1	43,0	49,7
Italia	29,1	35,3	40,0
Chipre	22,4	27,8	38,9
Letonia	31,0	28,5	23,2
Lituania	32,6	26,7	21,9
Luxemburgo	16,4	18,0	17,4
Hungría	26,1	28,1	27,2
Malta	13,8	14,2	13,5
Países Bajos	7,6	9,5	11,0
Austria	8,3	8,7	9,2
Polonia	25,8	26,5	27,3
Portugal	30,1	37,7	37,7
Rumanía	23,7	22,7	23,6
Eslovenia	15,7	20,6	21,6
Eslovaquia	33,7	34,0	33,7
Finlandia	20,1	19,0	19,9
Suecia	22,8	23,7	23,4
Reino Unido	21,1	21,0	20,5

Fuente: Comunicación de la Comisión al Parlamento Europeo, al Consejo, al Comité Económico y Social y al Comité de las Regiones. Hacia la inversión social para el crecimiento y la cohesión, incluida la ejecución del Fondo Social Europeo 2014-2020, Bruselas, 20.2.2013 COM(2013) 83 final

También ha aumentado la proporción de la población que participa en actividades de educación. Los jóvenes estudian más tiempo antes de entrar en el mercado laboral o regresan a las aulas. Sin embargo, las cifras también muestran que hay falta de progreso en la reducción del abandono escolar prematuro y de la incapacidad de finalizar la enseñanza superior. Además, está aumentado el porcentaje de jóvenes menores de 25 años que no estudia, ni trabaja, ni recibe formación (los llamados “ninis”).

#### **4.1.4 Los ninis**

El estatus de nini está vinculado a un nivel educativo bajo y al abandono escolar prematuro. En 2011, 7,5 millones de jóvenes europeos (una preocupante proporción elevada de un 12,9%) entre los 15 y 24 años eran ninis. Se trataba de dos puntos porcentuales más que cuatro años antes (CE Empleo, Asuntos Sociales e Inclusión, 2013).

Efectivamente, el segmento de jóvenes de baja cualificación es el grupo más problemático entre los jóvenes parados, tanto desde un punto de vista conceptual, como también por las cifras.

## **4.2 Las causas y consecuencias**

### **4.2.1 Causas**

#### *4.2.1.1 La crisis económica y financiera*

Como se ha mencionado anteriormente, desde 2008 la competencia en el mercado laboral es intensa. Cuando tienen elección, los empleadores prefieren contratar a alguien que sea empleable inmediatamente. Los empleadores pueden “elegir” entre una gran variedad de candidatos, a menudo personas

con más experiencia que jóvenes que hayan abandonado la escuela y con competencias profesionales aplicables inmediatamente.

#### 4.2.1.2 *El abandono escolar general y prematuro*

Un porcentaje aún elevado de jóvenes deja el sistema educativo sin un título.

Sin embargo, contar con un título sigue siendo un factor importante que determina las posibilidades y oportunidades en el mercado laboral, por lo que esta tendencia resulta preocupante. Los jóvenes sin título y sin ninguna experiencia relevante presentan un riesgo mayor de convertirse en parados de larga duración y, cuando encuentran un empleo, el riesgo de que sea precario es más elevado.

El abandono escolar prematuro se debe a muchas causas, algunas de ellas también relacionadas con *los sistemas educativos mismos*, la forma en la que están organizados, así como las situaciones y posiciones de vulnerabilidad social en la que se encuentran muchos jóvenes. Si en la escuela experimentan fracaso, corren el riesgo de distanciarse poco a poco del sistema educativo. A menudo también se enfrentan a *situaciones compuestas por problemas múltiples*, lo que tiene un impacto negativo sobre su asistencia a la escuela y sus resultados escolares.

#### 4.2.1.3 *La transición entre la educación y el mercado laboral*

Otro factor que influye sobre las oportunidades en el mercado laboral de los jóvenes titulados y los jóvenes que abandonan la escuela en el mercado laboral es la *brecha* entre los conocimientos adquiridos en la escuela y los conocimientos y la experiencia necesaria en el mercado laboral; los progra-

mas educativos no están siempre actualizados frente a las evoluciones del mercado laboral. *Los desajustes entre la oferta y la demanda de cualificaciones*, es decir la brecha entre las competencias y las cualificaciones y las necesidades del mercado laboral, pueden ser importantes, sobre todo en ciertos sectores y actividades.

Los jóvenes que no han tenido la oportunidad de adquirir una *experiencia* relevante durante su educación se encuentran a menudo “perdidos” en el mercado laboral. Con frecuencia les faltan las capacidades necesarias, competencias que, a menudo, solo se pueden adquirir a través de la experiencia.

## 4.2.2 Consecuencias

### 4.2.2.1 *Los arranques falsos*

En momentos de crisis, los jóvenes titulados y los jóvenes que abandonan la escuela empiezan su carrera profesional desempeñando puestos de trabajo *por debajo de sus cualificaciones*. Los estudios muestran que tras este tipo de “arranques falsos” *resulta difícil recuperar el tiempo perdido*. Estos jóvenes tardan más en conseguir empleos “de su nivel”, comparado con otros compañeros que empiezan con un trabajo acorde a sus capacidades y competencias. Permanecen más tiempo en empleos con salarios más bajos y de peor calidad.

El hecho de quedarse *atrapado* en un empleo por debajo de su cualificación se puede explicar en parte por una especial de “efecto de bloqueo”. Los jóvenes empleados están menos disponibles para buscar empleo. A menudo tienden a adaptarse a su situación. Además, en tiempos de crisis, pueden optar por la seguridad del empleo que tienen y, por tanto, no están dispuestos a asumir el riesgo de solicitar o empezar en otro empleo, posiblemente

con menos seguridad (aversión al riesgo). Cuando permanecen en un trabajo que exige unas cualificaciones inferiores a las que tienen, los conocimientos y las capacidades pueden quedarse obsoletos y, además, adquieren menos experiencia relevante.

Cuando se solicita un nuevo empleo, también se corre el riesgo de que los empleadores consideren el puesto de trabajo de nivel inferior como un indicio de “ambiciones menores”.

#### *4.2.2.2 Los efectos estigmatizadores del desempleo*

Las investigaciones muestran que no es solo el “arranque falso” al inicio de una carrera el que tiene efectos a largo plazo. Muchos datos apuntan a que el desempleo de larga duración puede tener efectos estigmatizadores, sobre todo cuando el paro de larga duración tiene lugar al inicio de la trayectoria profesional. Los jóvenes titulados que permanecen mucho tiempo sin trabajo tienen un riesgo más elevado de convertirse en parados de larga duración o de permanecer inactivos largos periodos a lo largo de su vida laboral. También hay indicios de que pueden mostrar unas tasas de satisfacción (vital) inferiores, así como un bienestar psicológico menor a lo largo de su carrera profesional.

Al permanecer desempleados mucho tiempo, sus conocimientos y capacidades pueden quedarse obsoletos (“si no se emplea se pierde” y estos jóvenes parados no adquieren ningún tipo de experiencia relevante. Durante los procesos de selección, los empleadores pueden considerar el desempleo de larga duración como “una señal de menor idoneidad” (discriminación estadística), lo que disminuye sus oportunidades de convertirse en empleados “solo por estar desempleados”.

Como se ha mencionado anteriormente, los efectos estigmatizadores pueden ser mayores cuando el paro se produce al inicio de la trayectoria profesional que cuando ocurre en fases posteriores de la vida laboral (Bell y Blanchflower, 2011).

### 4.3 Hacia acciones para los jóvenes

Se requieren acciones a diferentes niveles y por parte de diferentes actores. Se pueden dirigir medidas hacia la “oferta” del mercado laboral (el grupo vulnerable en cuestión, los jóvenes cualificados y los jóvenes con poca o ninguna cualificación en situación de paro, con posibles problemas múltiples) o hacia la “demanda” del mercado laboral (las organizaciones y empleadores, los sectores). Las medidas se pueden situar a diferentes niveles: el nivel de la UE, el nivel nacional / regional, el nivel sectorial o el nivel de empresa. Se puede involucrar a diferentes actores. Nos centraremos aquí en el papel y en la participación de los agentes sociales a distintos niveles.

#### 4.3.1 A nivel de la UE

##### 4.3.1.1 La garantía juvenil (abril de 2013)<sup>18</sup>

La garantía juvenil es un enfoque para abordar el desempleo juvenil garantizando que todos los jóvenes menores de 25 años - registrados o no en las oficinas de desempleo - reciban una “oferta concreta y de buena calidad” dentro de un plazo de 4 meses después de dejar la educación formal o quedarse en el paro. Una oferta de buena calidad debe ser para un *empleo*,

---

<sup>18</sup> Fuente: <http://ec.europa.eu/social>

*puesto de aprendiz, prácticas o educación continua y debe estar adaptado a cada necesidad y situación individual.*

Todos los Estados miembros apoyaron el principio de la garantía juvenil en abril de 2013. La Comisión Europea ha ayudado a cada país de la UE a desarrollar su propio plan para la ejecución de la garantía juvenil. La Comisión también apoya actividades de sensibilización para el establecimiento de la garantía juvenil.

La prioridad ahora es una implementación rápida y eficaz. En el contexto del semestre europeo de 2014, la Comisión urgió a los Estados miembros a luchar contra el paro juvenil, entre otros, a través de las *políticas activas de mercado laboral, el refuerzo de los servicios públicos de empleo, el apoyo a los programas de formación y aprendizaje, así como la lucha contra el abandono escolar prematuro*, elementos todos que contribuyen a su aplicación de la garantía juvenil.

El desarrollo y la proporción de una garantía juvenil requiere una *fuerte cooperación entre los agentes sociales y todas las partes interesadas claves*: las autoridades públicas, los servicios de empleo, los proveedores de orientación profesional, las instituciones educativas y de formación, los servicios de apoyo a los jóvenes, las empresas, los empleadores, los sindicatos, etc.

Se están solicitando muchos esfuerzos financieros, que son necesarios, aunque estudios recientes muestran que los beneficios son mucho superiores a los costes. La falta de acción resultaría mucho más cara. Se estima que los jóvenes ninis le cuestan anualmente a la UE 153.000 millones de euros (1,21% del PIB), tanto en beneficios como en ingresos e impuestos no devengados. (Fuente: Informe de Eurofound sobre el desempleo juvenil). Además, no todas las medidas relacionadas con la garantía juvenil resultan caras (por ej. una mayor cooperación entre las partes interesadas resulta eficaz sin requerir grandes presupuestos).

#### 4.3.1.2 Algunas herramientas de la UE para apoyar a los Estados miembros<sup>19</sup>

##### a) Mejorar la formación de aprendices y las prácticas profesionales

Unos sistemas de educación y formación profesional eficaces, sobre todo aquellos que incluyen un fuerte componente de aprendizaje a través del trabajo, facilitan la transición de los jóvenes de la educación al trabajo.

¿Cómo se pueden mejorar la formación de aprendices y las prácticas? Para completar la garantía juvenil, la Comisión ha lanzado dos iniciativas específicas para ayudar a los jóvenes en esta transición:

Partiendo de una propuesta de la Comisión, el Consejo de Ministros adoptó en marzo de 2014 un *marco de calidad para los períodos de prácticas* para permitir a los jóvenes en prácticas adquirir una *experiencia laboral de alta calidad*, en un marco de condiciones seguras y justas, y para aumentar sus posibilidades de encontrar un empleo de buena calidad (véase IP/14/236). Lanzada en julio de 2013, la *Alianza Europea para la Formación de Aprendices* aúna a autoridades públicas, empresas, agentes sociales, proveedores educativos y de formación profesional, representantes de los jóvenes y otros actores clave para mejorar la calidad y la oferta de puestos de aprendiz en toda la UE y cambiar la mentalidad para lograr un aprendizaje a través de este tipo de formación.

##### b) Ayudar a las empresas a contratar a jóvenes

La UE facilita la movilidad laboral, sobre todo dando a conocer entre los jóvenes las oportunidades de empleo que existen en otros países de la UE. EURES proporciona servicios de información, asesoramiento y contrata-

---

<sup>19</sup> Fuente: CE, Addressing youth unemployment in the EU



ción/colocación (adecuación entre oferta y demanda) para trabajadores, empleadores y cualquier ciudadano que desee beneficiarse del principio de la libre circulación de trabajadores. El portal de movilidad laboral de EURES ofrece acceso a alrededor de 1,4 millones de vacantes y a más de un millón de currículos en toda Europa.

La Comisión Europea ha estado realizando pruebas con un programa llamado *“Tu primer trabajo EURES”* para ayudar a los jóvenes con edades comprendidas entre los 18 y los 30 a encontrar un empleo en cualquiera de los 28 Estados miembros y para ayudar a las empresas a contratar a jóvenes. El programa incluye tanto el apoyo relacionado con la información, la contratación, la colocación y la correspondencia entre la oferta y la demanda como incentivos financieros. A través del mismo, se financian cursos de idiomas, otras necesidades de formación y los gastos de viaje de los jóvenes candidatos (para entrevistas de trabajo y para acuerdos laborales en otros países de la UE).

#### **4.3.2 El gobierno nacional / regional y otras instituciones y programas públicos<sup>20</sup>**

En este apartado, presentaremos una lista de posibles acciones que se pueden realizar a nivel gubernamental para, directamente (de forma paliativa), *luchar contra el paro juvenil, pero también para evitar el abandono escolar prematuro, así como para facilitar la transición entre la educación y el mercado laboral*; por lo tanto, las acciones también podrán ir dirigidas al sistema educativo y hacia las políticas del mercado laboral y sus actores.

Algunas posibles medidas y acciones son:

- La adaptación del sistema educativo a los retos económicos y sociales del futuro:

---

20 Fuente: Centre Européen du Travail: Training and the socio-economic integration of the low-skilled, Bruselas, 2015

- Los pronósticos de capacidades;
- Los programas no solo se centrarían en las capacidades técnicas, sino también en la actitud, las capacidades sociales, así como en abordar los problemas relacionados con las capacidades básicas (idiomas, lectura y escritura y matemáticas básicas);
- Una atención especial para la ciencia, tecnología, ingeniería y matemáticas o CTIM (reducir las barreras para las niñas y las mujeres en relación a la educación en CTIM);
- La inversión y la colaboración entre las instituciones de educación y de empleo:
  - La transición entre la escuela y el mercado laboral puede verse facilitado a través de la creación de itinerarios integrados de formación: alternando el trabajo/la formación para cubrir las necesidades de las empresas y empleando un enfoque que fomente la inclusión social y ocupacional.
- El aprendizaje dual / los sistemas de educación dual, la formación de aprendices y las prácticas, centrados en la adquisición de una experiencia laboral de alta calidad (dentro del marco de unas condiciones seguras y justas).

El sistema educativo también se puede beneficiar de enfoques de aprendizaje creativos e innovadores, que ayudan igualmente a evitar el abandono escolar prematuro, a través del fomento de un “apetito” renovado por el aprendizaje. Todo lo anterior se puede implementar a través del uso de herramientas de aprendizaje interactivas, de enfoques prácticos de enseñanza y a través de prácticas.

Otras recomendaciones políticas para evitar el abandono escolar prematuro o la entrada en el mercado laboral de jóvenes sin título son los accesos a la validación de experiencias y logros previos. También resulta alentadora la creación de empresas sociales que se centran en la integración ocupacional de los jóvenes con bajos niveles de cualificación, que pueden facilitar la

transición entre la educación y el mercado laboral, así como ofrecer experiencia laboral a jóvenes sin un título en un entorno en el que cuenten con orientación.

Otras medidas serían, de nuevo, la introducción de *políticas activas de mercado laboral orientadas hacia los jóvenes*:

- La experiencia/formaciones de aprendiz, los sistemas de educación y formación profesional;
- El apoyo financiero / ayudas,... así como otros tipos de apoyo (orientación);
- La intervención temprana y la activación:
- Una combinación entre otorgar subsidios de desempleo y la obligación de recursos para la búsqueda activa de un empleo o, por lo menos, la asistencia a cursos de actualización o complementarios.

Teniendo en cuenta las conclusiones de los estudios, resulta importante tener presente que se pueden evitar efectos no deseables si no se fuerza a los jóvenes a aceptar inmediatamente empleos de baja calidad al inicio de su búsqueda de trabajo (riesgo de un “efecto bloqueo”). También se pueden evitar los efectos estigmatizadores del desempleo de larga duración a través de la búsqueda de alternativas (formación).

Otras medidas posibles son la introducción de campañas para sensibilizar / compartir información:

- Campañas dirigidas a sectores y a organizaciones para abordar la discriminación, para promover la diversidad;
- Campañas dirigidas hacia sectores u organizaciones que promuevan el aprendizaje permanente;

¡Y la creación de empleo resulta esencial!

### 4.3.3 A nivel sectorial y empresarial

Las organizaciones y los sectores pueden desempeñar un papel importante a la hora de ofrecer *puestos de aprendiz* para estudiantes, promover los *programas de intercambio* entre empresas y escuelas, permitiendo a los docentes entrar en los lugares de trabajo, así como a los empleados enseñar en las escuelas. Pueden invertir en el aprendizaje dual y en la formación de aprendices.

Las empresas y los sectores pueden ofrecer *formación y orientación* en el trabajo; no buscando o contratando a personas capaces de trabajar inmediatamente, sino invirtiendo en la educación y en la formación en el trabajo. Los jóvenes adquieren las capacidades necesarias en el trabajo o en programas formales de formación. Además, proporcionando ciertos programas de formación o reciclaje, centrándose, por ejemplo, en las vacantes difíciles de cubrir, los sectores y las organizaciones pueden mejorar la correspondencia entre los jóvenes parados y las capacidades necesarias en el trabajo.

Los programas de formación no solo deben centrarse en las capacidades técnicas, sino también en la actitud, las capacidades sociales e incluso en abordar los problemas relacionados con las capacidades básicas (idiomas, alfabetización y aritmética elemental). La orientación en el trabajo es importante.

Las empresas pueden analizar si existen barreras en su organización que impidan la entrada y/o que fomenten la salida de empleados jóvenes. Pueden examinar posibles barreras en la puerta de entrada de las empresas (procedimientos de contratación, criterios de selección y de empleo, prejuicios contra los jóvenes (“estigmatizados”) y elementos de discriminación estadística).

Siendo conscientes de los posibles prejuicios que se puedan tener contra los jóvenes (“estigmatizados”) y abordándolos, a través de la introducción de

una gestión de la diversidad, gestión de la edad o gestión de las generaciones, se puede promover una conciencia positiva con un impacto sobre el empleo, la entrada y las carreras profesionales de los jóvenes.

### **A nivel sectorial: el ejemplo holandés<sup>21</sup>**

Los agentes sociales y el gobierno han tomado disposiciones a nivel sectorial en un acuerdo social. El acuerdo está compuesto de medidas para encarar el desempleo juvenil a corto plazo, así como una gran variedad de reformas para reforzar el funcionamiento del mercado laboral.

De 2013 a 2015, se designó a un embajador nacional responsable del refuerzo de estos enfoques para que velara por mantener el desempleo juvenil en lo alto de la agenda de todos los partidos involucrados.

## **4.4 Lo que pueden hacer los sindicatos y otras organizaciones de trabajadores<sup>22</sup>**

La mejora de los resultados relativos a los jóvenes y el mercado laboral requiere una comprensión profunda de cuestiones relacionadas con el empleo y el mercado laboral. Un análisis de los mercados laborales para los jóvenes, con un especial énfasis sobre los elementos que caracterizan las transiciones de los jóvenes a empleos decentes, resulta crucial para determinar las necesidades específicas de cada país y para diseñar políticas e intervenciones programáticas. Las iniciativas deben basarse en una colaboración

---

<sup>21</sup> <http://www.youthpolicy.nl/yp/Youth-Policy/Youth-Policy-subjects/Education-and-Youth-Unemployment/Youth-Unemployment>

<sup>22</sup> Improving European social partners: Framework on actions on youth employment, 2013 ([http://www.arbeitgeber.de/www%5Carbeitgeber.nsf/res/Framework\\_Actions\\_youth%20employment.pdf/\\$file/Framework\\_Actions\\_youth%20employment.pdf](http://www.arbeitgeber.de/www%5Carbeitgeber.nsf/res/Framework_Actions_youth%20employment.pdf/$file/Framework_Actions_youth%20employment.pdf))

entre la sociedad civil, las autoridades públicas, los órganos de educación y de formación, así como los agentes sociales y sus organizaciones.

*De nuevo, los agentes sociales, deben desempeñar su papel y asumir responsabilidades en los diferentes niveles políticos en los que estén activos.*

A nivel europeo, deben estar más involucrados en acciones conjuntas dirigidas al Consejo y al Parlamento Europeo (por ej. el marco de calidad europeo sobre las prácticas). Pueden contribuir al diseño y participar en el establecimiento de una alianza europea para la formación de aprendices.

Y también pueden, a nivel nacional y sectorial/de empresa participar en el seguimiento y la evaluación de los sistemas educativos y de la educación y formación profesional (EFP), para garantizar una transición sin problemas entre la educación y el mercado laboral.

Pueden contribuir a reforzar elementos relativos al aprendizaje dual en modelos existentes basados en el trabajo. Pueden participar en la promoción y la gobernanza de sistemas de formación de aprendices, ayudar a identificar y a encarar las barreras al desarrollo de sistemas de aprendizaje. Pueden garantizar que en los acuerdos de formación de aprendices se definan claramente los términos y los objetivos de aprendizaje en el componente de estas formaciones relativo al trabajo y verificar que las prácticas se centren en la adquisición de experiencia laboral de alta calidad en un marco seguro y con condiciones justas.

Pueden contribuir a adaptar el sistema educativo a los retos económicos y sociales del futuro para lograr un mejor ajuste entre el sistema educativo y el mercado laboral; una educación que satisfaga mejor las necesidades del mercado laboral y las necesidades de los jóvenes, a la vez que fomenta el desarrollo personal y la empleabilidad. Pueden invertir en la promoción de la ciencia, tecnología, ingeniería y matemáticas y ayudar a crear una imagen más positiva, sobre todo para las mujeres.

Pueden solicitar la introducción de políticas activas de mercado laboral dirigidas al grupo vulnerable de los jóvenes parados, incluyendo la búsqueda de un enfoque adecuado que evita los efectos estigmatizadores provocados por un desempleo de larga duración, pero también evitando arranques falsos en el mercado laboral (véase más arriba).

Pueden invertir en campañas de sensibilización, en la promoción y en el apoyo (a través de la proporción de apoyo experto, instrumentos) del aprendizaje permanente / la lucha contra la discriminación / la gestión de diversidad, la gestión de las generaciones en el lugar de trabajo.

## 5 El empleo de las personas de origen extranjero y de las minorías étnicas en el mercado laboral

La migración es un fenómeno que se ha dado en todas las épocas. Sin embargo, en la mayoría de los Estados miembros de la UE, los inmigrantes provienen de una gran variedad de países y de grupos étnicos, son más jóvenes y hay más mujeres, comparado con otros países de la OCDE.

En la *reciente crisis de los refugiados* están llegando a Europa grupos extremadamente vulnerables. Con frecuencia, estos refugiados no tienen ya esperanza en sus países de origen y buscan construir un nuevo futuro en Europa. A menudo, no solo deben enfrentarse a largos procedimientos de asilo, sino que deben también construir toda su vida desde cero. Aunque se les permita trabajar, con frecuencia, no hablan el idioma, no cuentan con las capacidades adecuadas o no se les reconocen. Por esa razón, la entrada en el mercado laboral es especialmente difícil para este grupo. Tienen que enfrentarse a muchos problemas (vivienda, ingresos, familia) y, a menudo, se encuentran afectados física y/o emocionalmente por la situación en su país de origen. En los próximos años, se deberá prestar una atención especial a los procesos de integración de estos grupos en la sociedad y en el mercado laboral.

### 5.1 Definición y estadísticas

La OCDE distingue entre inmigrantes y personas de origen inmigrante. Los inmigrantes son personas nacidas en el extranjero que llegan a un país de niños o adultos. Las personas de origen inmigrante son aquellas nacidas en el extranjero o en el país, pero con uno de los dos padres nacido en el extranjero.



Diferentes países y Estados miembros de la UE emplean definiciones distintas y, en ocasiones, las definiciones empleadas pueden variar en función del contexto en el que se usen (por ejemplo, las definiciones empleadas para describir la situación de personas de origen extranjero en educación puede variar de las definiciones empleadas para describir la situación de las personas de origen extranjero en el mercado laboral).

Son pocos los datos disponibles en los diferentes Estados miembros y a nivel de la UE sobre *los antecedentes inmigrantes, el origen geográfico o étnico (o sobre la afiliación religiosa)*.

Una posible explicación de esta falta de datos oficiales puede ser el debate en curso sobre el uso de datos sensibles (Eurofound 2011). Aunque la Comisión Europea contra el Racismo y la Intolerancia (ECRI) declara que la recopilación de datos sobre el origen étnico y la religión constituye un instrumento beneficioso, se ve restringida o prohibida por una serie de marcos jurídicos de Estados miembros de la UE.

Algunas fuentes de datos utilizan indicadores como “país de nacimiento”, pero la mayoría de los datos oficiales tan solo nos permiten distinguir en función de la *nacionalidad*. Sin embargo, esto introduce un **sesgo** en la mayoría de las conclusiones.

En ocasiones, los inmigrantes de segunda e incluso de tercera generación, nacidos y criados en un Estado miembro de la UE, que han adquirido la nacionalidad local, también se enfrentan a desventajas de empleo similares a las de los inmigrantes de primera generación.

Y dentro del grupo de recién llegados de primera generación, también es importante tener en cuenta no solo el origen étnico de los diferentes grupos, sino también si han llegado al Estado miembro de niños o adultos; un individuo que migra de adulto ha adquirido cualificaciones y competencias en un contexto y en un idioma diferente al del país de residencia, mientras

que los niños que llegan a una edad temprana se crían y se educan en el país de residencia. Sin embargo, en la mayoría de los casos esta información no se incluye en las estadísticas. Resulta fundamental tener en cuenta todo lo anterior durante la lectura de este capítulo.

Algunos datos de investigación específicos en algunos Estados miembros no permiten tener una imagen más clara de la posición en el mercado laboral de *los ciudadanos extranjeros y los nacionales* (por nacimiento o naturalización) de *origen extranjero* (padres o abuelos) y *nacionales sin origen extranjero*. Además, algunos datos se han centrado en la situación de otras minorías étnicas (*nacionales sin origen extranjero, pero con un origen étnico diferente*), por ejemplo la situación de la población romaní en algunos países. Por ejemplo, los resultados de varios proyectos de investigación indican que las personas de origen extranjero que han nacido en el país obtienen mejores resultados (trabajan en mejores segmentos) en el mercado laboral que sus compañeros naturalizados. Los mismos resultados muestran que las personas de origen extranjero nacidas en el país también tienen que enfrentarse a la desigualdad y ocupan una posición menos favorable en el mercado laboral que los nacionales autóctonos sin ningún origen extranjero. Son los que cuentan con las mejores oportunidades para trabajar en los mejores segmentos del mercado laboral. Los ciudadanos extranjeros son los que tienen menos oportunidades para entrar en los mejores segmentos.

Nos gustaría recalcar que no se debe considerar a las personas de origen extranjero y a las minorías étnicas o religiosas como grupos homogéneos, puesto que las experiencias relacionadas con (la discriminación en) el empleo varían de forma considerable en función del *origen étnico y nacional*, así como la *clase social* y la *religión*.

Además, las diferencias en función del género varían de un grupo a otro, como podremos ver en las cifras.

### 5.1.1 La tasa de empleo (por nacionalidad)

En general, a nivel europeo, la tasa de empleo de los ciudadanos nacionales es más elevada que la tasa de empleo de los extranjeros. Sin embargo, no es así en todos los Estados miembros, como por ejemplo en los países del Este y del Sur de Europa. En estos países, la tasa de empleo de los extranjeros es superior a la de los ciudadanos nacionales, debido a las políticas y perfiles migratorios de los países respectivos.

Dentro del grupo de ciudadanos extranjeros, los análisis muestran que los llamados nacionales de terceros países (de fuera de la UE 28) constituyen el grupo más desfavorecido. De nuevo, no es así en todos los Estados miembros.

Además, estas cifras no muestran *las grandes diferencias dentro de los grupos* (entre diferentes regiones, tasas de empleo de hombres y mujeres, personas con alta o con baja cualificación, los jóvenes y los mayores, en función del origen inmigrante).

Llaman la atención las tasas de empleo extremadamente bajas de los ciudadanos extranjeros en Bélgica, Francia, Croacia, los Países Bajos y Alemania. Además, también existen diferencias importantes en las tasas de empleo entre los ciudadanos nacionales y extranjeros en países del Norte de Europa como Suecia, Dinamarca y Finlandia.

La crisis económica y financiera parece haber provocado un empeoramiento desproporcionado de su posición en el mercado laboral con una diferencia mayor en el nivel de empleo entre las minorías étnicas y la población general.

Estas diferencias en las tasas de empleo entre los ciudadanos nacionales y extranjeros se pueden explicar en parte por una combinación de:

- Una tasa de participación en el mercado laboral inferior (tasa de actividad), sobre todo en el caso de las mujeres de terceros países;
- Unas mayores dificultades a la hora de integrarse en el mercado laboral, sobre todo para los inmigrantes de terceros países (por ejemplo, la barrera lingüística, la discriminación, etc.).

Los resultados disponibles sobre los ciudadanos de origen extranjero parecen sugerir que aquellos provenientes de la UE 28 parecen mostrar unas tasas de empleo bastante buenas o dentro de la media, mientras que otros grupos provenientes de terceros países muestran tasas de empleo más bajas. Sin embargo, una vez más, en algunos países, las tasas de ciudadanos de origen extranjero son bastante diferentes a las de los ciudadanos nacionales sin ningún origen extranjero, mientras que, en otros, no hay grandes diferencias.

**Tabla 5.1      La tasa de empleo por nacionalidad >**

	<b>Fuera de la UE-28</b>	<b>Fuera de la UE-15</b>	<b>País declarante</b>	<b>Total</b>
Unión Europea (28 países)	53,2	57,3	65,2	64,8
Bélgica	38,0	45,6	62,9	61,9
Bulgaria	55,4	56,1	61,1	61,0
República Checa	75,4	74,2	68,9	69,0
Dinamarca	54,6	58,9	73,8	72,8
Alemania	54,7	59,2	75,1	73,8
Estonia	64,8	65,1	70,3	69,6
Irlanda	52,2	61,7	61,8	61,7
Grecia	50,0	50,8	49,3	49,4
España	48,1	49,7	56,6	56,0
Francia	45,0	45,6	64,6	63,8
Croacia	35,2	38,9	54,6	54,6
Italia	56,7	58,3	55,4	55,7
Chipre	75,3	75,7	60,8	62,1
Letonia	61,6	61,7	67,0	66,3
Lituania	72,9	72,4	65,6	65,7
Luxemburgo	53,5	61,5	63,7	66,6
Hungría	69,9	71,3	61,7	61,8
Malta	62,8	62,8	62,5	62,4
Países Bajos	49,1	53,7	73,9	73,1
Austria	54,2	60,5	72,3	71,1
Polonia	62,4	65,7	61,7	61,7
Portugal	59,0	59,2	62,7	62,6
Rumanía	:	:	61,0	61,0
Eslovenia	54,1	54,4	64,2	63,9
Eslovaquia	:	78,3	60,9	61,0
Finlandia	47,6	54,1	69,2	68,7
Suecia	47,8	51,7	76,2	74,9
Reino Unido	59,9	67,8	72,2	71,9
Islandia	82,3	85,6	82,9	82,9
Noruega	56,7	67,6	75,5	75,2
Suiza	64,1	65,7	81,2	79,8
Antigua República Yugoslava de Macedonia	:	29,1	46,9	46,9
Turquía	:	:	:	49,5

Fuente: Eurostat EPA 2014

### 5.1.2 La tasa de actividad (por nacionalidad)

En general, en Europa, la tasa de actividad de los ciudadanos nacionales es superior a la tasa de actividad de los extranjeros. Sin embargo, una vez más, existen grandes diferencias entre los Estados miembros, así como dentro de los grupos (no presentes en la tabla).

Como hemos mencionado anteriormente, sobre todo las mujeres extranjeras (y claramente las de terceros países) participan menos en el mercado laboral: la tasa de actividad es inferior para las mujeres extranjeras (claramente las de terceros países) comparado con los hombres extranjeros.

#### Tabla 5.2 La tasa de actividad (por nacionalidad) >

	<b>Fuera de la UE-28</b>	<b>Fuera de la UE-15</b>	<b>País declarante</b>	<b>Total</b>
Unión Europea (28 países)	66,9	70,4	72,3	72,3
Bélgica	55,0	60,7	68,1	67,7
Bulgaria	59,1	59,5	69,0	69,0
República Checa	79,0	79,2	73,4	73,5
Dinamarca	64,8	69,6	78,6	78,1
Alemania	62,3	66,4	78,8	77,7
Estonia	74,7	74,8	75,3	75,2
Irlanda	61,1	71,5	69,5	69,8
Grecia	75,5	75,5	66,8	67,4
España	76,9	78,7	73,7	74,2
Francia	60,6	61,6	71,5	71,1
Croacia	50,5	53,3	66,1	66,1
Italia	68,7	70,4	63,2	63,9
Chipre	82,3	84,3	73,2	74,3
Letonia	72,5	72,5	74,9	74,6
Lituania	82,8	81,1	73,7	73,7
Luxemburgo	65,8	72,1	66,2	70,8
Hungría	72,9	76,1	66,9	67,0
Malta	69,6	69,6	66,3	66,3
Países Bajos	59,6	63,7	79,6	79,0
Austria	63,6	69,4	76,0	75,4
Polonia	72,8	74,7	67,8	67,9
Portugal	75,1	76,2	73,2	73,2
Rumanía	:	:	65,7	65,7
Eslovenia	67,6	67,6	71,0	70,9
Eslovaquia	:	79,2	70,2	70,3
Finlandia	60,4	66,3	75,6	75,4
Suecia	67,5	70,2	82,2	81,5
Reino Unido	66,2	73,3	76,9	76,7
Islandia	90,8	93,9	87,1	87,4
Noruega	65,0	75,3	78,0	78,0
Suiza	74,2	75,3	84,1	83,8
Antigua República Yugoslava de Macedonia	:	35,6	65,3	65,3
Turquía	:	:	:	55,1

Fuente: Eurostat EPA 2014

### 5.1.3 La tasa de desempleo (por nacionalidad)

Cuando están activos en el mercado laboral, los ciudadanos extranjeros se enfrentan a *un riesgo mayor de desempleo*. Claramente en Bélgica, Suecia, Finlandia: se constata una gran diferencia entre el riesgo de desempleo de los ciudadanos nacionales comparado con los extranjeros (y sobre todo de terceros países).

En la mayoría de los países de la UE, la diferencia de empleo entre los ciudadanos nacionales y los extranjeros ha sufrido un ligero aumento desde la crisis económica y financiera de 2007-08.

Aunque, una vez más, existen grandes diferencias dentro de los grupos. Por ejemplo, un alto nivel educativo aumenta las perspectivas de entrada en el mercado laboral de los extranjeros y de los ciudadanos de origen extranjero (comparado con los extranjeros y ciudadanos de origen extranjero con un bajo nivel educativo), pero, en general, siguen experimentando más dificultades que sus compañeros nativos.

#### Tabla 5.3 La tasa de desempleo (por nacionalidad) >



	<b>Fuera de la UE-28</b>	<b>Fuera de la UE-15</b>	<b>País declarante</b>	<b>Total</b>
Unión Europea (28 países)	20,4	18,6	9,7	10,2
Bélgica	30,8	24,7	7,5	8,5
Bulgaria	:	:	11,4	11,4
República Checa	4,6	6,3	6,1	6,1
Dinamarca	15,7	15,3	6,0	6,6
Alemania	12,0	10,7	4,5	5,0
Estonia	12,8	12,7	6,5	7,4
Irlanda	14,5	13,8	10,9	11,3
Grecia	33,9	32,8	26,0	26,5
España	37,4	36,8	23,0	24,5
Francia	25,8	25,9	9,7	10,3
Croacia	:	:	17,3	17,3
Italia	17,4	17,1	12,2	12,7
Chipre	8,4	10,2	16,6	16,1
Letonia	14,6	14,5	10,3	10,8
Lituania	:	:	10,7	10,7
Luxemburgo	18,4	14,6	3,7	5,9
Hungría	:	:	7,7	7,7
Malta	9,6	9,6	5,6	5,8
Países Bajos	17,5	15,6	7,2	7,4
Austria	14,7	12,7	4,8	5,6
Polonia	:	:	9,0	9,0
Portugal	21,5	22,4	13,9	14,1
Rumanía	:	:	6,8	6,8
Eslovenia	19,9	19,5	9,4	9,7
Eslovaquia	:	:	13,2	13,2
Finlandia	21,2	18,5	8,4	8,7
Suecia	29,1	26,4	7,0	8,0
Reino Unido	9,5	7,6	6,0	6,1
Islandia	:	8,7	4,7	4,9
Noruega	12,6	10,2	3,0	3,5
Suiza	13,5	12,8	3,3	4,6
Antigua República Yugoslava de Macedonia	:	:	28,1	28,0
Turquía	:	:	:	9,9

Fuente: Eurostat EPA 2014

### 5.1.4 Y cuando trabajan...

Y cuando trabajan hay indicios de que los extranjeros están más a menudo empleados en *empleos precarios* (tiempo parcial, trabajo temporal) y/o trabajo no declarado (por las barreras en la economía normal).

Varios estudios muestran que existe una estratificación étnica en el mercado laboral: las personas de origen extranjero están más a menudo empleadas en trabajos y sectores precarios.

Una vez más, la tendencia general también oculta algunas diferencias. No es así en todos los Estados miembros. Y la situación de empleo también depende en gran medida de la inmigración y de la situación general del mercado laboral en los diferentes países, así como del perfil de los grupos por país (historia migratoria, nivel medio de educación y cualificaciones, pirámide de edad, % de hombres).

## 5.2 Las causas y consecuencias

### 5.2.1 Causas

La situación más vulnerable de las personas de origen extranjero a nivel de la UE (y en la mayoría de los Estados miembros) se puede explicar por diferentes factores.

Varios “grupos” de personas de origen extranjero tienen, en ocasiones, por diferentes razones, unas tasas de desempleo sistemáticamente más elevadas que la media:

- La prevalencia de estereotipos, prejuicios y actitudes negativas (actitudes xenófobas, llenas de prejuicios y/o racistas, en ocasiones fuertemente enraizadas);

- Desde el 11 de septiembre: más relacionado con la religión que con el origen;
- La discriminación;
- La falta de acceso a (ciertas) profesiones;
- El estatus legal;
- La competición en el mercado laboral;
- La falta de educación y formación, la adquisición de niveles educativos bajos; la falta de capacidades adecuadas para el mercado laboral;
- La falta de reconocimiento de las capacidades, de las experiencias laborales previas y de las cualificaciones educativas por parte de país receptor;
- La falta de competencias lingüísticas/falta de conocimiento del idioma del país receptor;
- La falta de información/red; la falta de conocimientos de los requisitos jurídicos y administrativos; la falta de conocimiento sobre sus derechos (y la posibilidad de poder presentar recursos);
- La falta de políticas de integración;
- Los desincentivos a través de los sistemas de bienestar.

Los inmigrantes y las minorías étnicas no constituyen un grupo homogéneo y no se enfrentan todos a las mismas dificultades.

- Las diferencias entre las personas con un nivel educativo alto y aquellas con uno bajo:
  - un alto nivel educativo aumenta las perspectivas de entrada en el mercado laboral de los extranjeros y de los ciudadanos de origen extranjero, pero, en general, siguen experimentando más dificultades que sus compañeros nativos.
  - en las estadísticas, no se distingue entre los llamados “expatriados”: extranjeros con un alto nivel educativo, a menudo de la UE 27 o de otros países occidentales, activamente buscados y contratados por grandes empresas;

- Las diferencias entre jóvenes y mayores, entre hombres y mujeres;
- Las diferencias entre generaciones (recién llegados frente a segundas / terceras generaciones);
- Las diferencias entre las regiones de origen: color de la piel, códigos vestimentarios, convicciones religiosas, cultura;
- El estatus legal: personas sin papeles, los solicitantes de asilo o los inmigrantes legales;
- Los ciudadanos nacionales (de nacimiento o naturalizados) de origen extranjero frente a los extranjeros: la nacionalidad (naturalización) puede marcar la diferencia;
- La naturaleza de la inmigración: migración económica, matrimonio.

La discriminación múltiple: ej. el género y la edad pueden tener un impacto sobre la probabilidad de que una personas sea discriminada. Por ejemplo, los hombres inmigrantes / de minorías étnicas jóvenes tienden a denunciar niveles elevados de tratamiento discriminatorio.

### 5.2.2 Consecuencias<sup>23</sup>

El riesgo de pobreza o de exclusión social entre la población de personas de origen extranjero (no nacionales y ciudadanos de origen extranjero / de origen étnico diferente) sigue siendo más elevado que entre la población general de la UE.

El riesgo de pobreza o de exclusión para las personas mayores de 18 nacidas fuera de la UE-27 se situaba en un 37,8% en 2011, comparado con el 20,8% de las personas nacidas en el país y con el 22,2% de aquellos nacidos en otro país de la UE (CE Empleo, Asuntos Sociales e Inclusión, 2013).

---

<sup>23</sup> Fuentes:

R. Hansen (2012): The Centrality of employment in immigrant integration in Europe, Transatlantic Council on Migration, Migration Policy Institute Europe  
 CE-Empleo, Asuntos Sociales e Inclusión (2013), Conjunto de medidas sobre inversión social. Datos y cifras clave

*El gran fracaso de todas las políticas de inmigración de Europa Occidental ha sido su incapacidad de garantizar que los inmigrantes consigan y mantengan un puesto de trabajo.*

Las consecuencias son la exclusión social, unas tasas de pobreza más elevadas, el riesgo de varias “*generaciones perdidas*” que se están enfrentando a problemas múltiples.

### **5.3 Las medidas políticas principales**

Una vez más, se necesitan acciones a diferentes niveles y por parte de diferentes actores.

De nuevo, se pueden dirigir medidas hacia la “oferta” del mercado laboral (el grupo vulnerable *altamente heterogéneo* en cuestión, a menudo con problemas múltiples) o hacia la “demanda” del mercado laboral (las organizaciones y empleadores, los sectores).

Las medidas se pueden situar a diferentes niveles: nivel de la UE, nivel nacional / regional, nivel sectorial o nivel de empresa. Se puede involucrar a diferentes actores. Nos centraremos aquí en el papel y en la participación de los agentes sociales a distintos niveles.

#### **5.3.1 A nivel de la UE: la legislación antidiscriminación**

La Unión Europea ha tomado una serie de *iniciativas para luchar contra la discriminación*. Existen dos iniciativas legislativas que forman parte de un marco político más amplio: la Directiva europea sobre igualdad racial y la Directiva sobre igualdad en el empleo. La directiva europea 2000/78/CE, también conocida como la Directiva Empleo, establece el marco general para

la igualdad de trato de las personas en la UE, independientemente de su religión o de sus creencias, de su discapacidad, edad u orientación sexual, en relación con los accesos al empleo o al trabajo, así como a su afiliación a ciertas organizaciones. La Directiva Empleo cubre específicamente los ámbitos del empleo y de la educación, la formación profesional y la afiliación a organizaciones patronales o de trabajadores. La directiva forma parte de una serie de medidas destinadas a la lucha contra la discriminación en el ámbito laboral.

Estos instrumentos han sido transpuestos a la legislación de los Estados miembros, no sin ciertos retos. Sin embargo, las experiencias sobre el terreno muestran que siguen dándose incoherencias en sus mecanismos de ejecución y protección. Y aunque el cumplimiento de la legislación antidiscriminación de la UE resulta esencial para encarar la discriminación, no garantiza que se esté abordando de forma eficaz.

### **5.3.2 El gobierno y otras instituciones y programas públicos**

#### a) Las políticas de integración para los recién llegados

A nivel nacional/regional, se requieren esfuerzos para crear el *marco institucional* adecuado para los llamados recién llegados.

Se debe establecer una distinción entre los inmigrantes legales y los sin papeles, incluyendo los solicitantes de asilo. En todos los países, los derechos socioeconómicos varían en función del estatus de residencia, que se traduce en diferentes modalidades de acceso a los sistemas de seguridad social, los derechos a una vivienda y a ayudas materiales, así como el acceso a la formación y a la educación.

Se debe otorgar una serie de derechos fundamentales a los inmigrantes ilegales, también incluso a aquellos a los que se obliga a salir del país o que están alojados en instalaciones temporales a la espera de su repatriación:

acceso a la sanidad, a asistir a la escuela, a una vivienda decente o a ayudas materiales.

Por lo general, son bien conocidos los elementos políticos esenciales, que se pueden resumir como sigue:

- La introducción de *clases de integración* y de idioma asequibles para los inmigrantes y la obligación de asistir a ellas. El problema es que, para muchos recién llegados, la integración no suele ser la preocupación principal, sino conseguir un puesto en el mercado laboral. Con demasiada frecuencia, asistir a clases de idiomas o a conferencias sobre educación social resulta poco compatible con un empleo (Geets et al., 2007);
- promover el acceso a varias formas de *formación profesional*, no solo para inmigrantes que deseen ganarse la vida en un nuevo país, sino también para aquellos que podrían regresar a su país de origen. Sin embargo, la variedad de los cursos de formación profesional resulta, a menudo, limitada, sobre todo para los inmigrantes cualificados.

b) La traducción de la legislación antidiscriminación de la UE a la legislación nacional

Cada Estado miembro debe transponer la legislación antidiscriminación de la UE a la legislación nacional. Esto incluye también los órganos de ejecución, responsables del trámite de las quejas de discriminación.

Varios proyectos de investigación y estudios muestran que la discriminación sigue siendo un hecho en el mercado laboral, pero que no siempre se presentan denuncias. Las políticas y las leyes nacionales deben reducir las barreras para la presentación de recursos y para acciones concretas para luchar contra la discriminación, incluyendo la discriminación de las personas de origen extranjero en el mercado laboral.

En **Bélgica** se están creando puntos de contacto locales. Para reducir las barreras a la presentación de denuncias, se han introducido cambios en la legislación, así que el empleador es ahora quien debe demostrar que no ha discriminado, en vez de que sea la víctima la que tenga que demostrar que ha sufrido discriminación (inversión de la prueba).

Se ha planteado un debate largo y tendido sobre la posible implementación de los llamados “estudios de auditoría” en el caso de presunta discriminación en el mercado laboral.

c) Políticas públicas específicas para encarar la desigualdad laboral. El gobierno y otras instituciones y programas públicos dirigidos a la oferta o a la demanda del mercado laboral pueden introducir medidas para mejorar la situación de empleo de las personas de origen extranjero. Por ejemplo:

- La promoción de la diversidad en el lugar de trabajo a través de
  - el instrumento de los “planes de diversidad” (Bélgica);
  - información, seminarios y asesoramiento (Dinamarca);
  - investigación, formación y concienciación sobre la diversidad y prácticas antidiscriminatorias (Malta).
- Las medidas para aumentar la accesibilidad de los empleos para mejorar el acceso al mercado laboral, incluyendo políticas activas de mercado laboral para el grupo vulnerable:
  - el empleo subvencionado, el apoyo a las personas que quieren poner en marcha un negocio (Bulgaria);
  - las personas de origen extranjero como grupo objetivo para la orientación laboral (Bélgica);
  - Las subvenciones salariales, las reducciones de las cotizaciones a la seguridad social, la subvención de los esfuerzos de integración en el seno de la empresa (clases de idiomas, formación profesional);



- La oferta de políticas activas de mercado laboral específicas, por ejemplo combinar la formación técnica y de idiomas (Bélgica);
- Las inversiones en las competencias de los grupos vulnerables (en el mercado laboral), por ejemplo
  - clases de idioma (Bélgica, Bulgaria, Dinamarca, Estonia y Malta);
  - formación específica y puestos de aprendiz (Dinamarca);
  - programas de empleabilidad (Malta);
  - las políticas y los programas de integración;
- La inversión en educación, en cohesión social, en tolerancia y contra el racismo resulta importante en general para crear un contexto positivo para garantizar un aumento de las oportunidades en el mercado laboral *para este grupo vulnerable de personas de origen extranjero.*

### 5.3.3 A nivel de empresa

A nivel sectorial y de empresa, todos los actores pueden promover diferentes acciones para reducir las barreras para los candidatos de origen extranjero, para garantizar un trabajo decente con una elevada calidad del empleo, buenas condiciones de trabajo, oportunidades de formación y de promoción laboral a través, por ejemplo, de **acciones de concienciación, que promuevan acciones para la gestión de la diversidad y/o políticas para promover la diversidad y la igualdad.**

En la siguiente lista, empleamos el marco conceptual para la gestión de la diversidad (Lamberts e.a., 2002; Jacobs y Lamberts, 2014) para comentar diferentes acciones posibles. En este marco, analizamos las acciones que abren “puertas”, que abren “prácticas y procedimientos” y que abren los “ojos” a nivel sectorial o en el seno de la empresa.

### **1. Abrir “puertas”: reducir la barrera para la entrada de nuevos trabajadores, incluyendo aquellos de origen extranjero.**

- la concienciación y la lucha contra posibles prejuicios y procesos discriminatorios;
- las acciones positivas, dirigidas a candidatos de origen extranjero, con plataformas de contratación concretas;
- no mencionar explícitamente el término “lengua materna” en los anuncios de vacantes;
- un proceso de selección bien elaborado y objetivo, centrado en las competencias adquiridas y en la experiencia profesional;
- un buen conocimiento de los programas y de las medidas públicas;
- algunos actores promueven el uso de cuotas / cumplimiento de contrato.

### **2. Abrir “prácticas y procedimientos”**

- adaptaciones del entorno laboral y de los procedimientos, con el fin de que sean más compatibles para los trabajadores de origen extranjero;
- programas de formación que no solo se centren en ciertas capacidades técnicas, sino también en competencias sociales, en el idioma;
- clases sobre el lenguaje técnico;
- orientación en el puesto de trabajo: el sistema de mentores - un empleado con experiencia que asesora y orienta a un compañero con menos experiencia - cada vez goza de mayor reconocimiento como herramienta para impulsar la integración de los inmigrantes en el mercado laboral (y de las personas desfavorecidas en general). Centrarse también en el desarrollo de competencias sociales y cognitivas, la ampliación de redes, mejorar la autoconfianza y la resistencia personal;
- la gestión de la carrera profesional: reducir las posibles barreras.

### **3. Abrir los “ojos”**

- Invertir en un clima positivo hacia diferentes orígenes y culturas (“valor a través de diferencias”);

- Concienciar sobre la forma de abordar posibles prejuicios contra las personas de origen extranjero, acciones contra la discriminación, por ejemplo, estableciendo principios y sesiones de formación sobre comportamientos respetuosos y no discriminatorios, el desarrollo de procedimientos para comunicar e investigar incidentes de racismo, acoso,....;

#### **5.4 Lo que pueden hacer los sindicatos y otras organizaciones de trabajadores**

Los agentes sociales pueden desempeñar un papel importante en acciones y en políticas contra la discriminación y/o promover la diversidad y la igualdad, de nuevo en diferentes niveles políticos, así como a nivel sectorial / de empresa.

Por ejemplo, pueden organizar y apoyar campañas de sensibilización. Pueden participar activamente (o aportar asesoramiento experto) sobre políticas de diversidad y en los procedimientos formales para la presentación de quejas, para una mayor implementación de la legislación antidiscriminación.

Pueden desempeñar un papel activo a nivel sectorial / empresarial a través de la implementación de procedimientos contra la discriminación y/o para la gestión de la diversidad.

- Apoyar en la implementación de la gestión de la diversidad;
- Organizar actividades de sensibilización para empleados, para apoyar una cultura abierta hacia las personas de origen extranjero;
- negociar con los empleadores para garantizar la erradicación de la discriminación en el lugar de trabajo y para garantizar la promoción de la igualdad de oportunidades y la gestión de la diversidad;
- el apoyo a las víctimas de discriminación;
- el seguimiento, la documentación y la denuncia de la discriminación en el lugar de trabajo.

Otras posibles iniciativas de los sindicatos podrían ser, por ejemplo:

- Organizar eventos y conferencias de concienciación;
- Movilizar a los miembros;
- Desarrollar instrumentos;
- Ofrecer apoyo y formación;
- Ofrecer pericia;
- Colaborar con representantes de los grupos de interés.

### **El acuerdo de cooperación en Portugal**

En 2010, la Confederación General de Trabajadores Portugueses (CGTP), el sindicato más importante del país, así como la Alta Comisión para la Inmigración y el Diálogo Intercultural (ACIDI) firmaron un acuerdo de cooperación que prevé campañas de información para los inmigrantes sobre sus derechos sociales y laborales, alentándoles también a que se afilien a un sindicato.

### **Directrices contra la discriminación en Austria**

La Federación Sindical Austriaca publicó un folleto llamado Directrices contra la Discriminación dirigido a los empleados que pertenecen a grupos vulnerables. En el folleto se explican los diferentes conceptos y los motivos de discriminación, se enumeran los posibles recursos y se describe lo que se puede hacer contra la discriminación. Además, se incluye también una lista de las organizaciones de los agentes sociales y las ONG especializadas en temas relacionados con la lucha contra la discriminación.

## 6 Conclusiones

Tomando como base lo presentado en los capítulos anteriores, vamos a extraer algunas conclusiones comunes sobre el posible papel que pueden desempeñar los sindicatos y otras organizaciones de trabajadores en la promoción de la integración y de la inclusión de grupos vulnerables en el mercado laboral de la UE, así como en la gestión de la diversidad en el lugar de trabajo.

En primer lugar, conseguir un mercado de trabajo integrador constituye un reto múltiple, por lo que resultan necesarias medidas, acciones y/o negociaciones a todos los niveles. Por lo tanto, lograr un mercado de trabajo integrador debe ser una de las preocupaciones claves para las autoridades públicas, los empleadores y los empleados, así como para sus representantes y organizaciones intermedias.

Los sindicatos y otras organizaciones de trabajadores necesitan desempeñar su papel a diferentes niveles.

A **nivel europeo** pueden participar y contribuir a acciones conjuntas dirigidas al Consejo y al Parlamento Europeo (por ejemplo el marco de calidad europeo sobre las prácticas) con el fin de mejorar la posición de diferentes grupos en el mercado laboral. Se pueden centrar en acciones para garantizar un trabajo decente en el mercado laboral para todos, pero, ante todo, para los más vulnerables en el mercado laboral.

Cuando la legislación europea se traduce a la legislación nacional, puede desempeñar un papel a **nivel nacional**, contribuyendo al diseño de planes de acción y acuerdos a nivel nacional/regional y también participando en los mismos. Para que tengan éxito los reglamentos relativos a la posición en el mercado laboral de los grupos vulnerables, resulta necesario no solo lograr una sólida aplicación por parte de las autoridades, sino también que gocen

del apoyo de la patronal y los sindicatos. Las desigualdades y la vulnerabilidad existentes de ciertos grupos pueden reproducirse cuando los agentes sociales no tienen ningún interés explícito por abordar estos grupos o sus desigualdades<sup>24</sup>.

Las organizaciones de trabajadores pueden defender la necesidad de que las políticas activas de mercado laboral se centren en la situación específica y en las necesidades de grupos vulnerables específicos (formación, mentores, empleo progresivo, oportunidades de trabajo adaptado, asesoramiento y orientación). Unas políticas activas de mercado laboral, con un fuerte desarrollo y bien concretas pueden contribuir de forma positiva y mejorar la posición de grupos vulnerables en el mercado laboral. Sin embargo, el énfasis en políticas activas de mercado laboral puede reducir la duración del empleo, así como de la recepción de subsidios de desempleo, concretamente, por lo que las conclusiones han sido mixtas en las investigaciones que utilizan modelos económicos para analizar el impacto general sobre el empleo. Aunque hay pocas dudas de que unos subsidios de desempleo más largos y más generosos podrían desalentar la búsqueda de empleo, los grupos más afectados por el paro también están compuestos por personas que, a menudo, cuentan con menos derechos a este tipo de prestaciones, debido a su situación precaria en el mercado laboral. Resulta más probable que perciban prestaciones sociales o indemnizaciones. Y, ante todo, reducir sus derechos a los subsidios de empleo no cambiará nada en relación a las barreras existentes en la demanda del mercado laboral, demasiado importantes para ellas, por lo que no reciben ninguna oportunidad.

Las organizaciones de trabajadores pueden, por supuesto, actuar como guardianes para velar por que ciertas medidas no produzcan efectos perversos, por ejemplo evitar ejercer presión sobre los jóvenes en paro para que acepten empleos por debajo de su potencial (riesgo de arranques falsos y efecto de bloqueo), pero también asegurarse de que los jóvenes desempleados cuen-

---

24 Fuente: Identifying Policy Innovations Increasing Labour Market Resilience and Inclusion of Vulnerable Groups, Informe Nacional de los Países Bajos, INSPIRES, 2013

ten con suficientes alternativas, dentro de un enfoque integrador para evitar el paro de larga duración (riesgo de efectos estigmatizadores). En cuanto a la posición de los trabajadores mayores en el mercado laboral, la tarea más importante para los responsables políticos y para los agentes sociales involucrados es evitar los efectos perversos de las políticas de ampliación de la vida laboral (aumento de la edad de jubilación, la abolición / la desincentivación de la jubilación anticipada, para que resulte menos atractivo beneficiarse de estas medidas para los trabajadores y para los empleadores y, poder tal vez, cambiar la cultura existente de jubilación anticipada): ¿debería ser posible seguir trabajando más tiempo con unas buenas condiciones! Y cuando se pierda el trabajo, ¿se debería contar con más oportunidades de volver a encontrar un empleo!

También la eficacia de proporcionar subvenciones salariales para grupos concretos puede verse amenazado por varios efectos secundarios como los efectos de sustitución: contratar a alguien proveniente de uno de los grupos objetivo que esté sujeto a subvenciones puede ser a expensas de demandantes de empleo que pertenezcan a otros grupos que no se vean cubiertos por el sistema o podría provocar que se quedara sin trabajo otro empleado “normal”. Por esta razón, resulta fundamental realizar un buen seguimiento de estas medidas.

Por otra parte, las medidas como la discriminación positiva o el uso de cuotas también son objeto actualmente de debates animados en muchos países. Existe el temor de que dichas medidas debiliten la posición de los grupos no vulnerables en el mercado laboral. Por lo tanto, los sindicatos y otras organizaciones de trabajadores deben invertir en campañas de información y de sensibilización que promuevan la igualdad de oportunidades en el mercado laboral.

Resulta evidente que cada grupo objetivo requiere medidas, acciones y normativas específicas. La colaboración con representantes de los grupos de interés puede garantizar que todos los responsables políticos y los agentes

sociales estén mejor informados. Se debe prestar atención para evitar efectos secundarios provocados por este enfoque basado en categorías, en otros, a través del establecimiento y de la promoción de un marco general sobre la igualdad de oportunidades y contra la discriminación.

El proyecto de EZA/HIVA hizo también hincapié en la (re)integración de estos grupos vulnerables en empresas (micronivel) y en la forma en la que los sindicatos y las organizaciones de trabajadores pueden contribuir a este proceso. Las medidas orientadas hacia el empleo de grupos de riesgo pueden dividirse, a grandes rasgos, en acciones centradas en la oferta (grupos objetivo), dirigidas a empoderar y reforzar a los grupos vulnerables y a aumentar sus oportunidades en el mercado laboral, y en acciones centradas en la demanda del mercado laboral (empleadores, organizaciones, sectores), dirigidas a reducir las barreras para los grupos objetivo. Resulta evidente que no solo son necesarias las medidas relativas a la oferta, sino también las que se centra en la demanda (sector y empresas): las barreras impuestas en relación a la demanda del mercado laboral resultan, a menudo, demasiado importantes para los grupos vulnerables.

Los sindicatos y otras organizaciones de trabajadores pueden apoyar la implementación de la gestión de la diversidad en las empresas. Pueden desarrollar y promover instrumentos para que sean empleados por sus representantes a nivel de empresa. Pueden ofrecer apoyo y formación, así como pericia en la materia.

A nivel de empresa y sectorial también pueden prestar atención a esta cuestión en los convenios colectivos y acuerdos.

Por último, los sindicatos y otras organizaciones de trabajadores se enfrentan, a menudo, a opiniones dispares en el seno del grupo que representan. También dentro del grupo de (futuros) compañeros de trabajo y colegas existen prejuicios y estereotipos relacionados con los diferentes grupos. Por esta razón, los sindicatos y las organizaciones de trabajadores deben realizar



esfuerzos para organizar acciones, eventos y conferencias para sensibilizar, así como para convencer y movilizar a sus afiliados.

El reto radica en encontrar el conjunto óptimo para apoyar y proteger a varios grupos y, posiblemente, adaptar la combinación a las necesidades y circunstancias específicas de cada grupo concreto. Esto exige una mezcla de medidas bien diseñadas y adaptadas para influir en los intereses y en el comportamiento de los agentes sociales y de los empleadores sobre la inclusión social de los grupos vulnerables<sup>25</sup>.

---

25 Fuente: Identifying Policy Innovations Increasing Labour Market Resilience and Inclusion of Vulnerable Groups, Informe Nacional de los Países Bajos, INSPIRES, 2013

## 7 Referencias

**Algemene Directie Humanisering van de Arbeid (2006):**

Antwoord op de stereotypen betreffende de oudere werknemer, FOD WASO, D/2006/1205/55, Bruselas

**Benett C. (2014):**

A gender agenda: the effectiveness of quota systems in increasing women's meaningful participation in politics, Quaterly Acces, 23 de noviembre, 2014, Australian Institute of International Affairs

**BusinessEurope, UEAPME, CEEP, ETUC/CES (2014):**

Framework agreement on inclusive labour markets, 25 de marzo, 2010, <http://www.buinesseurope.eu/Content/Default.asp?PageID=648>

**CE Empleo, Asuntos Sociales e Inclusión (2013):**

Key facts and figures, Social Investment Package

**Centre Européen du Travail (2015):**

Training and the socio-economic integration of the low-skilled, Bruselas

**Centre Européen du Travail (2015):**

Best practice guide: training and the socio-economic integration of the low-skilled, Bruselas

**Comisión Europea (2010):**

Europa 2020: Comunicación de la Comisión, COM(2010), 3 de marzo de 2010, Bruselas

**Comisión Europea (2011):**

Europe 2020: Policy solutions for fostering inclusive labour markets and for combating child poverty and social exclusion, Dirección General de Empleo, Red Europea de Expertos Independientes en Inclusión Social, Asuntos Sociales e Inclusión Bruselas

**Comisión Europea (2013):**

Comunicación de la Comisión al Parlamento Europeo, al Consejo, al Comité Económico y Social y al Comité de las Regiones. Hacia la inversión social para el crecimiento y la cohesión, incluida la ejecución del Fondo Social Europeo 2014-2020, Bruselas, 20.2.2013 COM(2013) 83 final

**Comisión Europea (2014):**

Tackling the gender pay gap in the European Union,

[http://ec.europa.eu/justice/gender-equality/files/gender\\_pay\\_gap/gpg\\_brochure\\_2013\\_final\\_en.pdf](http://ec.europa.eu/justice/gender-equality/files/gender_pay_gap/gpg_brochure_2013_final_en.pdf)

**Comisión Europea (2014):**

Documento de Trabajo del Personal de la Comisión Europea (2014) Informe sobre la implementación de la Convención sobre los Derechos de las Personas con Discapacidad de la ONU (CDPD) en la Unión Europea

**Coomans S. y Bollens J. (2013):**

Doelgroepgerichte loonkostensubsidies: aanbevelingen, Steunpunt Werk en Sociale Economie, Lovaina

**Corral A., Duran J. y Isusi I. (2015):**

Employment opportunities for people with chronic diseases, European Observatory of Working Life, Eurofound,  
<http://www.eurofound.europa.eu/ewco/studies/tn1405033s/index.htm>

**De Coen A., Forrier A., Lamberts M. y Sels L. (2007):**

Vergrijzing op de arbeidsmarkt, over obstakels, opportuniteiten en maatregelen, Over-Werk, Lovaina, 1, p. 5765

**EASPD (2014):**

Employment Declaration, 4 de diciembre, 2014, Bruselas

**Eurofound (2015):**

Employment opportunities for people with chronic diseases, European Observatory of Working Life, Dublín

**Eurostat (2010):**

Health and safety at work in Europe (1999-2007): a statistical portrait, Oficina de Publicaciones de la Unión Europea, Luxemburgo

**Eurostat (2015):**

Gender pay gap statistics, [http://ec.europa.eu/eurostat/statisticsexplained/index.php/Gender\\_pay\\_gap\\_statistics#Gender\\_pay\\_gap\\_levels](http://ec.europa.eu/eurostat/statisticsexplained/index.php/Gender_pay_gap_statistics#Gender_pay_gap_levels)

**Foden D. y Jepsen M. (2002):**

Active strategies for older workers in the European Union, a comparative analysis of recent experiences, <http://www.re-integrate.eu/?i=reintegrate.en.bibliography.108>

**Foden D. y Jepsen M. (2002):**

Active strategies for older workers in the European Union, A comparative analysis of recent experiences, European Trade Union Institute, Bruselas, pp. 437-459

**Geets J., Pauwels F., Lamberts M. y Timmermans C. (2006):**

Nieuwe migranten op de arbeidsmarkt, Over-Werk, Leuven, 1, pp. 47-56

**Greller M. y Simpson P. (1999):**

In search of late career; a review of contemporary social science research applicable to the understanding of late career, *Human Resource Management Review*, 9, 3, pp. 309-347

**R. Hansen (2012):**

The Centrality of employment in immigrant integration in Europe, Transatlantic Council on Migration, Migration Policy Institute Europe

**Heselmans M y Van Peteghem J. (2007):**

Meer welzijn op het werk: een eigen visie, Garant, p. 192

**Hoel H. (s.f.):**

Regulating for negative human interaction: an evaluation of the effectiveness of anti-bullying regulations, University of Manchester, <http://www.ilo.org/legacy/english/protection/travail/pdf/rdwpaper18a.pdf>

**Hoge Raad voor de Werkgelegenheid (1014):**

Verslag 2014, as synthesised in "Het verslag 2014 van de Hoge Raad voor de Werkgelegenheid: de deelname aan de arbeidsmarkt van personen met een arbeidsbeperking of een chronisch gezondheidsprobleem", *Over-Werk*, Tijdschrift van het Steunpunt WSE, 4/2014, pp. 126-133

**INSPIRES (2013):**

Identifying Policy Innovations Increasing Labour Market Resilience and Inclusion of Vulnerable Groups, Informe Nacional de los Países Bajos

**Kanfer R. y Ackerman P. (2004):**

Aging, adult development and work motivation, *Academy of Management Review*, 29, 3, pp. 440-458

**Keune M. (2015):**

Trade unions and young workers in seven EU countries, ADAPT, Modena (Italia)

**OCDE (2011):**

Key statistics on migration in OECD countries: quarterly unemployment rates by gender and place of birth, París

**Onate P. (2014):**

The effectiveness of quotas: vertical and horizontal discrimination in Spain, Representation, 50, 3, pp. 351-364

**Patrick H.A. y Kumar V.R. (2012):**

Managing workplace diversity: issues and challenges, SAGE Open, abril-junio 2012, pp.1-15

**Pauwels F., Ramioul M. y Van Peteghem J. (2012):**

Formalised domestic cleaning and office cleaning: variations on a theme? Cleaners in Belgium. Informe interno para WP7 del proyecto WALQING, SSH-CT-20096-244597. Lovaina: HIVA

**Prevent (2001):**

Study on accidents at work and employability – factors influencing succesful reintegration of injured workers, Lovaina

**Samorodov A. (1999):**

Ageing and labour markets for older workers, Employment and Training paper nr. 33, OIT, Ginebra

**Tijtgat E., Verjans M., Vlerick P. y Bruyninx K. (2009):**

Disability case management, een meerwaarde bij arbeidsreïntegratie, *Gedrag en Organisatie*, 22, 4, pp. 392-410

**Tompa E., de Olivera C., Dolinschi R. y Irvin E. (2008):**

A systematic review of disability management interventions with economic evaluations, *J. Occup. rehabil.*, 18, pp. 16-26

**Van Peteghem J., Hermans V. y Lamberts M. (2013):**

“Onderzoek naar interventietypologieën inzake de preventie van musculoskeletale aandoeningen en psychosociale risico’s”, *HIVA*, KU Leuven

**Van Peteghem J., Vandekerckhove S., Van Gyes G. y De Spiegelaere S. (2015):**

Conditions and criteria for social dialogue in Europe. From scientific evidence to practice-oriented guidance, *EZA (Centro Europeo para los Asuntos de los Trabajadores)*, Königswinter

**Verjans M., Rommel A., Tijtgat E. y Bruyninckx K. (2011):**

New methodology to support workplace reintegration in Belgium, chapter in *Disability management and workplace integration : international research findings* Disability management en workplace integration: international research findings, Geysen & Harder (Eds.), Gower Publishing Company

**Wentling R.M. y Palma-Rivas N. (1997):**

Diversity in the Workforce: A Literature Review, National Center for research in vocational education, Office of Vocational and Adult Education, Washington

**Woolf A.D. y Pflieger B.** (2003):

Burden of major musculoskeletal conditions, *Bull World Health Organ*, 81(9), pp. 646-656.

[http://erc-online.eu/wp-content/uploads/2014/10/Final\\_implementation\\_report\\_Inclusive-Labour-Markets-Agreement.pdf](http://erc-online.eu/wp-content/uploads/2014/10/Final_implementation_report_Inclusive-Labour-Markets-Agreement.pdf)