


*Se trata de una serie de 26 folletos informativos de fácil impresión en los que se pone de relieve de qué manera usted se puede beneficiar, como ciudadano europeo, de unas políticas comunitarias en los ámbitos laborales y sociales, y que marcan los futuros desarrollos y retos.*

Los folletos informativos se dividen en seis áreas temáticas:

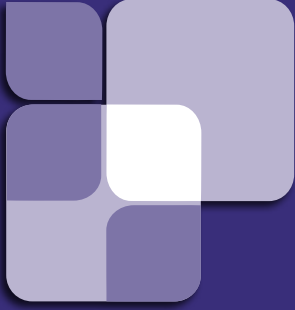
- > [Más y mejores puestos de trabajo](#)
- > [Derechos en el trabajo](#)
- > [Integración e igualdad](#)
- > [Movilidad profesional](#)
- > [Programas de financiación de la UE](#)
- > [Política en práctica](#)

El folleto informativo superior de cada serie explica las ideas y políticas más importantes y generalizadas de cada tema y, por otro lado, los folletos secundarios explican de forma detallada las áreas políticas específicas.


El apartado «¿Sabía que...?» presenta datos y cifras interesantes en relación con cada área de actualidad. Al final de cada folleto informativo se incluye una lista de otros temas que abordan cuestiones relacionadas y que podrían interesarle, así como varios enlaces en los que podrá encontrar más información.



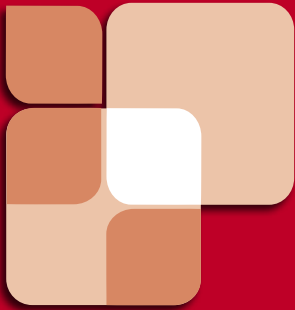
<b>A Más y mejores puestos de trabajo</b>	<b>1</b>
A1 Desempleo y calidad del trabajo	3
A2 Flexibilidad	5
A3 Formación y adaptabilidad	7
A4 Reestructuración	9




<b>B Derechos en el trabajo</b>	<b>11</b>
B1 Seguridad y salud en el trabajo	13
B2 Derecho laboral	15



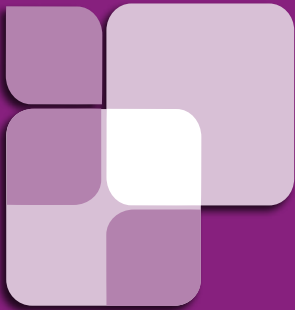
<b>C Integración e igualdad</b>	<b>17</b>
C1 Igualdad de género y conciliación de la vida laboral y personal	19
C2 La lucha contra la discriminación	21
C3 Exclusión social y pobreza	23
C4 Cambio demográfico y envejecimiento de la población	25
C5 Pensiones	27
C6 Atención sanitaria y de larga duración	29



<b>D Movilidad profesional</b>	<b>31</b>
D1 Eliminar las barreras para acceder a un puesto de trabajo	33
D2 Sus derechos en materia de seguridad social	35



<b>E Programas de financiación de la UE</b>	<b>37</b>
E1 Fondo Social Europeo	39
E2 PROGRESS	41
E3 Fondo Europeo de Adaptación a la Globalización	43



<b>F Política en práctica</b>	<b>45</b>
F1 El programa social de 2005-2010	47
F2 Diálogo social	49
F3 Ampliación de la UE y cooperación internacional	51

## A Más y mejores puestos de trabajo:

*Ofrecer más y mejores puestos de trabajo es una parte esencial del mantenimiento y la mejora de la prosperidad europea, así como la garantía de un futuro sostenible. Se han realizado grandes progresos: la tasa de empleo en la UE, en la actualidad del 66%, se ha acercado mucho más al objetivo global del 70% fijado para 2010 en Lisboa, lo que significa que cada vez hay más trabajadores en activo. Sin embargo, debemos seguir esforzándonos, ya que si queremos lograr nuestro objetivo, para 2010 se deben crear 20 millones de puestos de trabajo.*

### ¿Sabía que...?

El desempleo bajó de forma significativa desde un 8,9% en 2005 hasta un 8,2% en 2006 debido a la contribución de prácticamente todos los Estados miembros a esta tendencia.

Aproximadamente la mitad de los Estados miembros han desarrollado o se encuentran desarrollando unos enfoques exhaustivos de «flexiguridad», lo cual representa una considerable mejora desde 2006, cuando sólo participaban unos cuantos.

La situación en relación con el empleo varía de forma significativa según los Estados miembros y, por ello, cada país presenta su propia gama de políticas de empleo bien desarrolladas y diversas. Sin embargo, la mayoría de los retos a nivel nacional son los mismos para todos los países. Así, al estar de acuerdo en los objetivos, prioridades y metas a nivel comunitario, la UE puede ayudar a coordinar las estrategias a nivel nacional para aumentar los niveles de empleo e intercambiar mejores prácticas.

La UE intenta atraer cada vez a más personas a fin de que se incorporen a (y conserven) puestos de trabajo a través de la Estrategia Europea de

Empleo (EEE), que desempeña un papel central en la coordinación de las políticas de la UE para crear más y mejores puestos de trabajo. La EEE se basa en unas directrices de empleo, acordadas a nivel comunitario, que establecen las prioridades comunes para las políticas de empleo de los Estados miembros.

La formación y la adaptabilidad son factores esenciales para desarrollar el potencial a largo plazo de competitividad y bienestar social. De este modo, la UE aplicará un completo conjunto de políticas y estrategias a fin de mejorar el conocimiento y la formación de los trabajadores de la UE.

## Gestión del cambio

A través de la mencionada estrategia de «flexiguridad», la UE también promueve condiciones para trabajadores y empresas, a fin de que puedan adaptarse al cambio, permanecer en el mercado laboral y realizar progresos en su vida laboral. La flexiguridad promueve una combinación de mercados laborales flexibles, organización del trabajo y relaciones laborales, así como un alto nivel de empleo y seguridad de ingresos.

Anticiparse al cambio y ayudar a los trabajadores, las regiones y las empresas a estar preparados para la reestructuración es otra de las prioridades de la UE, que también desea permitirle a usted enfrentarse al cambio y anticiparse a la reestructuración ayudando, por una parte, a los afectados, a fin de que se adapten, y por otra, a usted, a fin de desarrollar aptitudes y conocimiento.

# ¿De qué forma se benefician los ciudadanos?

Desde 1998, la EEE ha ayudado a aumentar los niveles de empleo en la UE, desde un 61,2% a un 66% y a frenar los de desempleo del 9,3% al 7,2%. De este modo, hay más personas con puestos de trabajo y la prosperidad en Europa se ha impulsado de forma general.

Las políticas de la UE se esfuerzan por facilitarle la tarea de encontrar un puesto de trabajo en todas las etapas de su vida laboral en un entorno económico que cambia con gran rapidez. El enfoque de flexiguridad de la UE pretende ayudarle a lograr los retos que plantea un mundo globalizado que cambia con gran rapidez. Además, al mejorar su conocimiento y sus aptitudes, podrá mejorar sus oportunidades de empleo e ingresos.

Las políticas de la UE también tienen por objetivo prepararle para poder anticiparse y reaccionar mejor ante la reestructuración. Al gestionar

mejor el cambio, las condiciones y la calidad de vida pueden mejorarse de forma más sostenible, de manera que así se ayuda a crear más y mejores puestos de trabajo.

Otro de los objetivos de las políticas de la UE para crear más y mejores puestos de trabajo es el de combatir la desigualdad y apoyar nuestros sistemas de protección social. Al incorporar a más personas en puestos de trabajo, podemos asegurar que nuestras sociedades hagan frente al cambio demográfico: a medida que nuestra población envejece, es necesario que cada vez hayan más personas de todas las edades trabajando a fin de financiar el gasto en elementos como las pensiones. La mejora de la formación y la empleabilidad de los trabajadores ayudan a eliminar las barreras que impiden a las personas acceder al mercado laboral, mientras que la formación puede ayudar a mantener activos en el mercado laboral a los trabajadores de más edad.

## Futuros desarrollos y retos

En el futuro, los retos que se plantearán serán los de crear más y mejores puestos de trabajo para los ciudadanos europeos concentrando la acción a realizar en los ámbitos antes mencionados. Se requiere un esfuerzo continuo si se desean alcanzar las metas de empleo de la UE para 2010. De este modo, la UE seguirá coordinando y apoyando las acciones de los Estados miembros en estos ámbitos con la perspectiva de asegurar el avance en la UE.

Asimismo, la UE intentará anticiparse y gestionar el cambio demográfico, en particular, aumentando el número de trabajadores de más edad. Otras de las cuestiones que deben abordarse serán el ritmo creciente de cambio y globalización, así como la protección de los derechos de los trabajadores y la igualdad de oportunidades.

### *Enlaces a otros folletos informativos*

Si desea obtener más información acerca de cuestiones específicas del apartado Más y mejores puestos de trabajo, consulte los folletos informativos de la serie A.

> [C4](#) Cambio demográfico y envejecimiento de la población

### *Más información*

> DG Empleo

<http://ec.europa.eu/social/main.jsp?catId=81&langId=en>

## A1 Más y mejores puestos de trabajo:

### Desempleo y calidad del trabajo:

*Abordar el desempleo y fomentar la calidad del trabajo son dos de las principales preocupaciones de los ciudadanos de la UE y, a su vez, constituyen una parte esencial del mantenimiento y la mejora de la prosperidad en Europa. La UE está realizando progresos en lo que respecta al objetivo de empleo que se marcó de conseguir que un 70% de personas con edades comprendidas entre los 15 y los 64 años accedieran a puestos de trabajo. Pese a todo, se puede mejorar aún más. Además, los niveles de empleo varían significativamente en cada Estado miembro, ya que cada uno de ellos posee su propia política de empleo diferenciada y arraigada.*

#### ¿Sabía que...?

Entre los años 2000 y 2006, casi 12 millones más de personas encontraron empleo

El desempleo descendió de un 9 % en 2004 a un 7,9 % en 2006

La Estrategia Europea de Empleo (EEE), establecida en 1997, desempeña un papel central en la coordinación de las políticas de la UE para crear más y mejores puestos de trabajo. La calidad del trabajo es uno de los elementos básicos para crear una economía competitiva y global. Se trata de un concepto que incluye muchos aspectos, como la composición de puestos de trabajo y sus requisitos de cualificación, los perfiles de los trabajadores, su integración y acceso al mercado laboral, su formación y desarrollo de carrera, su satisfacción laboral subjetiva, sus condiciones laborales y la igualdad de oportunidades.

La EEE se basa en unas directrices para el empleo que establecen unas prioridades comunes en las políticas de empleo de los Estados miembros,

acordadas a nivel comunitario. A continuación, cada Estado miembro prepara un programa en el que se describe la forma en que aplicará las directrices a nivel nacional. La Comisión Europea se encarga de revisar los progresos relativos a la aplicación de los programas nacionales.

El intercambio de buenas prácticas y experiencia es uno de los principales objetivos de la EEE. Es así como el Programa de Aprendizaje Mutuo (PAM) pretende fomentar el aprendizaje mutuo a todos los niveles y la transferibilidad relativa a las directrices más eficaces. El objetivo del PAM es que los gobiernos nacionales, los colaboradores sociales y otras partes interesadas se impliquen totalmente en la EEE.

## Cooperación

Las economías de los Estados miembros son interdependientes. Debemos trabajar conjuntamente para alcanzar una reforma económica, compartiendo unas directrices que funcionen. Cooperar y compartir la experiencia a nivel comunitario implica un enfoque común y más eficaz del empleo en toda la UE.

Por otra parte, la EEE ofrece un gran apoyo para crear y mantener puestos de trabajo a nivel local en la medida en que las autoridades locales y

los colaboradores sociales puedan aprehender las condiciones, aspiraciones y necesidades locales y se encuentren en una mejor posición para trasladar las estrategias nacionales y regionales y llevarlas a cabo in situ. Por ello se están asumiendo iniciativas a nivel comunitario, a fin de estimular el desarrollo del empleo local, en particular, iniciativas que faciliten el diálogo entre las partes interesadas y el intercambio de experiencia e información.

## ¿De qué forma se benefician los ciudadanos?

Desde 1998, la EEE ha ayudado a mejorar los niveles de empleo en la UE, del 61,2 % al 66%, y a frenar los de desempleo, del 9,3% al 7,2%. De este modo, hay más personas con empleo y la prosperidad en Europa ha aumentado de manera general. Además, al conseguir que cada vez más personas como usted accedan a un puesto de trabajo, estaremos asegurando que nuestras sociedades hagan frente al cambio demográfico: es necesario que cada vez haya más personas de todas las edades trabajando a fin de financiar el gasto social a medida que la población envejece.

La calidad del trabajo también ha mejorado y esto redundará en su beneficio en el sentido de que se combate la pobreza vinculada a una baja remuneración, se incrementa la formación y se

mejoran las condiciones del trabajo a tiempo parcial. Debido a estos múltiples aspectos, el hecho de fomentar la calidad puede ofrecerle varias ventajas: la posibilidad de gozar de una mayor satisfacción laboral, una mejor conciliación de la vida personal y laboral, así como salud y seguridad en el trabajo y un mayor acceso a puestos de trabajo en el caso de las mujeres o las personas de más edad.

La red comunitaria de Servicios Públicos de Empleo a nivel nacional ayuda a promover la cooperación y el intercambio de información a fin de ajustar mejor los puestos vacantes con los solicitantes de empleo. La red pretende mejorar la aplicación de la EEE y la integración del mercado laboral europeo.

## Futuros desarrollos y retos

De cara al futuro, la UE continuará trabajando a fin de alcanzar los objetivos de empleo que se ha fijado, entre los que se incluyen la tasa de empleo global del 70% antes mencionada, junto con los objetivos del 60% en el caso de las mujeres y del 50% en el caso de los trabajadores de más edad.

Un reto particular en el futuro sería el de reducir el desempleo entre los jóvenes, ya que una parte pequeña pero significativa de la juventud sigue atrapada en la espiral de puestos de trabajo

temporales y, con frecuencia, de salario bajo, de la que les cuesta zafarse. Otro grupo de riesgo es el de aquellos jóvenes que experimentan periodos más largos de sin empleo, educación ni formación. Los retos concretos para el futuro fomentarán la adaptabilidad de los trabajadores y las empresas a la hora de hacer frente al cambio y a la globalización y representarán una inversión mayor (y más eficaz) en formación y conocimiento de los ciudadanos.

### Enlaces a otros folletos informativos

- > [A2](#) Flexibilidad
- > [A3](#) Formación y adaptabilidad
- > [C2](#) Lucha contra la discriminación
- > [C4](#) Cambio demográfico y envejecimiento de la población
- > [E](#) Política en práctica

### Más información

- > Estrategia Europea de Empleo  
<http://ec.europa.eu/social/main.jsp?catId=101&langId=en>

## A2 Más y mejores puestos de trabajo:

### Flexiguridad:

*La flexiguridad es una política que promueve una combinación de mercados laborales flexibles, organización del trabajo y relaciones laborales y un alto nivel de empleo y seguridad salarial. Una parte esencial de la Estrategia Europea de Empleo consolida el Programa de Crecimiento y Empleo de la UE a fin de reducir el desempleo y crear más y mejores puestos de trabajo. La flexiguridad implica un cambio de mentalidad, es decir, se debe pasar de la mentalidad de «seguridad en el puesto de trabajo» a la mentalidad de «seguridad en el empleo/ la posibilidad de empleo». De este modo, la UE promueve condiciones a fin de que pueda adaptarse al cambio, acceder o permanecer en el mercado laboral con mayor facilidad y progresar en su vida laboral.*

#### ¿Sabía que...?

El 76% de los europeos están de acuerdo con que los puestos de trabajo permanentes con el mismo empleador son cosa del pasado

El 76% también considera que poder cambiar fácilmente de un puesto de trabajo a otro es una ventaja útil a la hora de encontrar trabajo en la actualidad

A pesar de que la globalización y los avances tecnológicos son beneficiosos para el empleo y el crecimiento, el cambio que implican requiere respuestas rápidas de los trabajadores y las empresas. Las sociedades se encuentran sometidas a una cada vez mayor presión a fin de poder adaptarse. Los trabajadores deben recibir nueva formación y, además, las reestructuraciones de empresas se están convirtiendo en un hecho cotidiano.

Como respuesta ante estos cambios, la estrategia de flexiguridad de la UE se centra en promover unas directrices de mercado laboral que sean activas, motivar un aprendizaje y una formación permanente, mejorar la asistencia a los solicitantes de empleo y apoyar la igualdad de oportunidades para todos, así como la igualdad entre hombres y mujeres.

### Principios comunes

Puesto que cada Estado miembro presenta una situación y una cultura de mercado laboral específica, los enfoques de flexiguridad deberían adaptarse a las circunstancias específicas de cada uno de ellos. A pesar de esto, todos los países de la UE se enfrentan a unos mismos retos.

Asimismo, en el mercado interno de la UE (de aproximadamente 500 millones de personas) y en un mundo cada vez más globalizado, las sociedades desarrollan su actividad más allá de sus fronteras, por lo que la cuestión de la flexiguridad pasa

a ser un problema transfronterizo. Por todo ello, la UE ha propuesto unos principios comunes a fin de ayudar a los Estados miembros a establecer y aplicar estrategias de flexiguridad que tengan en cuenta sus propias y respectivas situaciones.

Dichos principios europeos ofrecen a los Estados miembros una interpretación común de la flexiguridad y los retos que pretende abordar y permiten a la UE coordinar y controlar las diferentes estrategias utilizadas, así como promover el intercambio de mejores prácticas.

## ¿De qué forma se benefician los ciudadanos?

El enfoque de flexiguridad de la UE pretende ayudar a lograr los retos que presenta un mundo globalizado que cambia con gran rapidez. Se trata de desarrollar unas fórmulas de trabajo flexible por medio de las cuales usted pueda combinar su trabajo y sus responsabilidades personales y, al menos de forma potencial, disponer de un horario de trabajo flexible. También se trata de ofrecer tanto a los empleadores como a los empleados un entorno más flexible para cambiar de puesto de trabajo.

Al mismo tiempo, la flexiguridad es sinónimo de seguridad en el empleo al actualizar su formación y desarrollar sus cualidades (con las prestaciones por desempleo apropiadas en caso

de que perdiera su puesto de trabajo durante un tiempo). Las directrices de la UE tienen por objeto prepararle para encontrar fácilmente un puesto de trabajo en cualquier etapa de su vida activa y tener unas buenas perspectivas de desarrollo de carrera en un entorno económico que cambia rápidamente.

Además, algunos estudios han demostrado que la aplicación de la flexiguridad conduce a la obtención de unas tasas de empleo altas y de desempleo bajas. Asimismo, la dimensión de seguridad de este concepto actúa frente a la pobreza intentando promover unos mercados laborales más abiertos, receptivos y globales, al tiempo que apoya la igualdad de género.

## Futuros desarrollos y retos

Habida cuenta de las necesidades y los retos individuales a los que se enfrenta cada Estado miembro, los enfoques de flexiguridad se adaptarán de un país a otro. La Comisión Europea controlará y evaluará la medida en que los Estados miembros desarrollan unas estrategias políticas exhaustivas que cubran los principios comunes de flexiguridad.

Por otro lado, debe fomentarse aún más la confianza de los ciudadanos y las sociedades europeas en las futuras oportunidades de empleo, en el desarrollo de la formación y los recursos humanos, en el

trabajo digno, en un clima empresarial que ofrezca apoyo y en un mayor potencial empresarial.

La participación activa de los colaboradores sociales es esencial para garantizar que la estrategia de flexiguridad favorece a todo el mundo. Asimismo, también es básico que todas las partes interesadas implicadas estén listas para aceptar y asumir la responsabilidad del cambio. La Comisión anima a los Estados miembros a trabajar con los actores sociales con la perspectiva de incluir sus enfoques de flexiguridad en sus políticas nacionales.

### Enlaces a otros folletos informativos

- > [A1](#) Desempleo y del trabajo
- > [B2](#) Derecho laboral
- > [C1](#) Igualdad de género y conciliación de la vida laboral y personal
- > [C3](#) Exclusión social y pobreza
- > [F2](#) Diálogo social

### Más información

- > Flexiguridad  
<http://ec.europa.eu/social/main.jsp?catId=102&langId=en>



## A3 Más y mejores puestos de trabajo:

### Formación y adaptabilidad:

*La formación y la adaptabilidad son unos factores clave para el desarrollo del potencial de la UE a largo plazo en relación con la competitividad y el bienestar social. En definitiva, todos los ciudadanos deberían beneficiarse de más y mejores ofertas de trabajo. De este modo, mejorar la formación y la adaptabilidad de los trabajadores es una de las prioridades de la Estrategia Europea de Empleo. Aunque son cada vez más numerosos los empleados de la UE que participan en cursos de formación en comparación con el pasado, la proporción sigue siendo baja (tan sólo el 9,6% de las personas con una edad comprendida entre los 25 y 64 años participan en cursos de enseñanza y formación). La UE desea que los trabajadores europeos puedan ser competitivos a nivel internacional y promueve el aprendizaje permanente.*

#### ¿Sabía que...?

El 88% de los ciudadanos considera que la formación continua aumenta las oportunidades laborales, mientras que un año más de escolarización o formación mejora el salario individual a lo largo de una vida en casi un 10%.

El número de ciudadanos con edades comprendidas entre los 25 y los 64 años que participó en enseñanza o formación aumentó en 2,5 puntos porcentuales entre 2000 y 2006.

Una plantilla con capacidad de adaptación y altamente formada es importante para crecer y progresar desde un punto de vista tecnológico, ya que mejora la capacidad de los países para crear nuevas tecnologías y absorber las que se desarrollen primero en el extranjero. El conocimiento y la capacidad de los trabajadores también están directamente relacionados con el crecimiento económico.

La UE dispone de un conjunto de políticas y estrategias exhaustivas (a nivel comunitario, nacional y regional) para mejorar el conocimiento y la formación de los trabajadores. Por ejemplo, como parte esencial del aprendizaje permanente, la continuación de la formación profesional es un elemento prioritario de la UE, ya que ayuda a proporcionar a los ciudadanos la formación que necesitan para intervenir en el mercado laboral.

### Programas específicos

El Fondo Social Europeo es el principal instrumento financiero de la UE para invertir en las personas, ayudándolas a mejorar su enseñanza y formación y sus perspectivas de trabajo. Entre otras cosas, ayuda a los ciudadanos de la UE pres-tándoles apoyo financiero para acciones como la formación y la mejora de sus aptitudes. A tales efectos, el FSE invierte al año 10.000 millones de euros en todos los Estados miembros y regiones.

El Programa de Aprendizaje Permanente de la UE comprende varias iniciativas educativas y formativas. Con un presupuesto de casi

7.000 millones de euros para el periodo 2007-13, permitirá a todos los ciudadanos, en todas las etapas de sus vidas, aprovechar unas estimulantes oportunidades de aprendizaje en toda Europa.

Mientras tanto, el Marco Europeo de Cualificaciones vincula los sistemas de cualificaciones de países de manera que los empleadores y las instituciones de enseñanza puedan entender con mayor facilidad las cualificaciones de los candidatos extranjeros. Su objetivo es promover la movilidad de los ciudadanos y facilitar su aprendizaje permanente.

El Fondo Europeo de Adaptación a la Globalización ofrece apoyo a la formación de las personas que han sido despedidas con motivo de cambios en los modelos económicos mundiales.

## ¿De qué forma se benefician los ciudadanos?

Al mejorar el conocimiento y las aptitudes, se también pueden mejorar sus oportunidades de empleo e ingresos. Asimismo, la mejora de la formación y la empleabilidad de los trabajadores ayudan a eliminar las barreras que impiden a las personas acceder al mercado laboral, mientras que la formación puede ayudar a mantener activos a los trabajadores de más edad. De esta forma se combate la desigualdad y la exclusión social y se sostienen nuestros sistemas de protección social.

Estas políticas ayudan a garantizar que usted adquiere la formación necesaria para aprender e innovar en una nueva era repleta de rápidos cambios y aprendizajes, haciendo que las empresas europeas sean más competitivas.

La integración económica, la rápida globalización y los avances tecnológicos reflejan que los

trabajadores de la UE deben poder responder y gestionar los efectos del cambio. El desarrollo de nuevas cualidades le ayuda a poder adaptarse al cambio y a conservar un empleo, y por eso la formación y la adaptabilidad son partes básicas de la estrategia de flexiguridad de la UE. La flexiguridad es una política que promueve una combinación de mercados laborales flexibles, organización del trabajo y relaciones laborales, así como de un alto nivel de empleo y seguridad en los ingresos.

La UE también tiene como objetivo fomentar la cooperación entre las empresas y los trabajadores, y entre los empleadores, los sindicatos, la sociedad civil y los centros de formación. La acción a nivel europeo permite crear estos vínculos, que a su vez pueden hacer que la formación sea todavía más importante y eficaz.

## Futuros desarrollos y retos

Uno de los retos futuros será la forma en que deben tratarse los efectos de una población que envejece y la necesidad cada vez mayor de mantener a los trabajadores entre la población activa.

En consideración de todo ello, la UE seguirá trabajando a fin de garantizar que los trabajadores

europeos se encuentren entre los mejores del mundo: con una buena educación y formación y con las aptitudes necesarias para satisfacer las demandas de la economía basada en el conocimiento y sacarlas adelante.

### Enlaces a otros folletos informativos

- > [A1](#) Desempleo y calidad del trabajo
- > [A2](#) Flexiguridad
- > [E1](#) Fondo Social Europeo
- > [E3](#) Fondo Europeo de Adaptación a la Globalización

### Más información

- > Capital humano y formación  
[http://ec.europa.eu/employment\\_social/employment\\_analysis/human\\_en.htm](http://ec.europa.eu/employment_social/employment_analysis/human_en.htm)
- > Aprendizaje permanente  
[http://ec.europa.eu/education/policies/III/III\\_es.html](http://ec.europa.eu/education/policies/III/III_es.html)
- > Marco Europeo de Cualificaciones  
[http://ec.europa.eu/education/policies/educ/eqf/index\\_en.html](http://ec.europa.eu/education/policies/educ/eqf/index_en.html)

## A4 Más y mejores puestos de trabajo:

### Reestructuración:

*La reestructuración es una estrategia poco novedosa, aunque cada vez más frecuente: uno de cada tres empleados trabaja en una empresa con menos de 10 años de antigüedad. La reestructuración afecta a todas las empresas, con independencia de su tamaño. La UE pretende anticiparse al cambio y ayudar a preparar a los trabajadores, regiones y empresas a fin de gestionar el proceso de reestructuración. Por tanto, lo que se pretende es permitirle enfrentarse al cambio y anticiparse a la reestructuración apoyando la reconversión industrial, económica y social de las áreas y personas afectadas por la misma y ayudando a desarrollar su formación y conocimiento.*

#### ¿Sabía que...?

Un promedio del 10% de empresas desaparecen cada año, tantas como se crean

En las últimas décadas, la distribución de los trabajadores de la UE por los sectores económicos ha evolucionado: entre 1977 y 2002, se crearon más de 44 millones de puestos de trabajo en servicios, en comparación con la pérdida de 7 y 7,5 millones que se produjo en el sector de la industria y la agricultura, respectivamente.

La «reestructuración» es un tipo específico de cambio industrial que, por lo general, se caracteriza por un proceso repentino de adaptación a fin de tener en cuenta las condiciones económicas generales. Se distingue del cambio estructural porque este es un proceso permanente de desarrollo y adaptación en una empresa o sector en particular. La UE ha establecido una legislación a fin de ayudar a gestionar la reestructuración y proteger a los trabajadores como, por ejemplo, unas normas que determinen las cuestiones sobre las que usted (como trabajador) debe estar informado y sobre las que se le debe consultar. Asimismo, adopta acciones anticipatorias, como estudios y análisis del impacto de las nuevas políticas.

Por otro lado, interviene a fin de ayudar a anticipar y gestionar el cambio en áreas indirectamente relacionadas con el empleo: por ejemplo, la política empresarial e industrial de la UE ayuda a crear las condiciones necesarias para el desarrollo tecnológico y económico a largo plazo y facilita la anticipación de cambio. Al promover una combinación de mercados laborales flexibles, organización del trabajo y relaciones laborales, así como un alto nivel de empleo y seguridad de ingresos, la estrategia de flexiguridad de la UE también trata de promover unas condiciones que le permitan poder adaptarse al cambio, permanecer en el mercado de trabajo y realizar progresos en su vida profesional.

### Grupos de trabajo y foros

Mientras que un grupo de trabajo promueve la convergencia entre las diversas metas, políticas y acciones de la UE relativas a la reestructuración, el Foro de la UE sobre Empleo y Reestructuración supervisa los cambios y garantiza que las diferentes iniciativas encajen adecuadamente.

Debido a que las pequeñas y medianas empresas (PYMES) constituyen el 99% del total de empresas, la UE estableció en 2007 un foro que se centra en la reestructuración que afecta a las PYMES a fin de marcar los retos y promover el intercambio de mejores prácticas.

# ¿De qué forma se benefician los ciudadanos?

Los trabajadores se suelen sentir amenazados por la reestructuración, aunque esta también puede constituir una fuerza positiva. Se trata de un impulso de cambio, que ayuda a aumentar la productividad y la introducción de nuevas tecnologías. La legislación y las políticas de la UE se han marcado el objetivo de que usted sea capaz de anticiparse y reaccionar ante la reestructuración. Por ejemplo, las normas de la UE han establecido que si una empresa absorbe a otra, los trabajadores de la sociedad adquirida mantendrán sus contratos de trabajo con el nuevo empleador en las mismas condiciones que existían antes de la adquisición. La gestión del cambio también respalda la mejora sostenible de las condiciones y la calidad de vida y, en consecuencia, ayuda a crear más y mejores puestos de trabajo.

También se beneficiará de los efectos generados por la financiación de la UE, cuyo apoyo se centra

en las acciones anticipatorias y en la formación. El Fondo Social Europeo, por ejemplo, financia planes que le ayudarán a mejorar su formación y sus capacidades, mientras que el Fondo Europeo de Adaptación a la Globalización se centra en apoyar a las personas despedidas como consecuencia de los cambios registrados en los modelos económicos mundiales.

A fin de complementar estas políticas, la UE promueve el diálogo social, que es el existente entre los empleadores y los sindicatos, y entre estos y las instituciones de la UE. Los colaboradores sociales pueden ayudar a la UE (y, en consecuencia, a usted) a través del desarrollo de maneras de anticipar el cambio estructural y, habida cuenta del gran conocimiento que tienen de los sectores particulares, pueden advertir a las instituciones de la UE en relación con los desarrollos sectoriales de mayor importancia.

## Futuros desarrollos y retos

La UE continuará trabajando para desarrollar unas políticas de alta calidad (que permitan anticipar los cambios) y la capacidad de los trabajadores para adaptarse e implicarse en la vida de su empresa a través de una colaboración activa.

Entre los retos particulares se incluirán la garantía de la coherencia entre las diversas políticas

relativas a la reestructuración, la adopción de una perspectiva a largo plazo a fin de garantizar que los actores económicos y sociales pueden intervenir de forma eficaz y la garantía de que todas las partes interesadas pueden participar.

### Enlaces a otros folletos informativos

- > [A2](#) Flexibilidad
- > [E1](#) Fondo Social Europeo
- > [E3](#) Fondo Europeo de Adaptación a la Globalización
- > [F2](#) Diálogo social

### Más información

- > Reestructuración  
<http://ec.europa.eu/social/main.jsp?catId=103&langId=en>
- > Centro Europeo de Supervisión del Cambio  
<http://www.eurofound.europa.eu/emcc/>
- > Comisión Consultiva de las Transformaciones industriales, CCMI, EESC  
[http://eesc.europa.eu/sections/ccmi/index\\_en.asp](http://eesc.europa.eu/sections/ccmi/index_en.asp)

## B Derechos en el trabajo:

*Mantener a los trabajadores sanos y seguros es una de las principales prioridades de la UE, que ha adoptado una serie de medidas a fin de garantizar la protección en el puesto de trabajo y el establecimiento y cumplimiento por parte de los Estados miembros de unas normas comunes de seguridad y salud. Las normas mínimas establecidas por la UE ayudan a garantizar la apertura del mercado laboral y la flexibilidad de los trabajadores en lo que a contratos de trabajo se refiere. Al aprobar la legislación, la UE ha mejorado la seguridad de los empleados y reducido el número de accidentes que se producen en los puestos de trabajo. La UE también trabaja con los actores sociales a fin de asegurar que la legislación relativa a los derechos de los trabajadores aborda las cuestiones más importantes de la forma más eficaz posible.*

### ¿Sabía que...?

La tasa de empleo de duración determinada está aumentando, llegando a representar el 14% del empleo total en la Europa de los 25

El 35% de los trabajadores opina que su puesto de trabajo pone en riesgo su salud

Los derechos de los trabajadores son un aspecto muy importante de la política social europea y son una de las áreas en las que más ha intervenido la UE y que han tenido una mayor repercusión, ya que ha permitido mejorar en gran medida las condiciones laborales y ha garantizado unos derechos básicos a los trabajadores,

por ejemplo, con la limitación del horario laboral, con unas condiciones laborales más seguras y con la garantía de una indemnización en caso de lesión. Gracias a la legislación de la UE, los trabajadores gozan de una mayor seguridad y de un tratamiento más justo.

## Establecimiento de unas normas comunes

Los Estados miembros deben cumplir las normas comunes que la UE ha establecido. Se han puesto en marcha unas normas de seguridad y salud a fin de garantizar seguridad del trabajador y reducir el número de accidentes y muertes causadas por accidentes y enfermedades relacionadas con el trabajo.

Las normativas de seguridad han permitido conseguir una mayor productividad laboral, ya que los trabajadores pueden pasar más tiempo en el trabajo y menos tiempo en casa recuperándose. Esto a su vez favorece a la economía europea, ya

que los empleados que trabajan y no están de baja generan más ingresos.

La UE también ha establecido unas normas a fin de ofrecer a los trabajadores unas condiciones justas. El mercado europeo de trabajo ha evolucionado muchísimo y cada vez hay más trabajadores que no cuentan con los clásicos contratos de trabajo de jornada completa. Por ejemplo, poder firmar un contrato a tiempo parcial o uno por servicios ofrece a los trabajadores una gran flexibilidad para pasar tiempo con la familia o no descuidar otras obligaciones.

## ¿De qué forma se benefician los ciudadanos?

---

La legislación de la UE en el ámbito de los derechos de los trabajadores le ofrecerá mucha más seguridad en su puesto de trabajo. Las lesiones o muertes provocadas por accidentes laborales han descendido considerablemente gracias a la acción de la UE, que también ha ayudado a mejorar las condiciones laborales globales mediante un horario de trabajo estándar, unos derechos mínimos a descansos y días de festivos, así como otras prestaciones. En la actualidad, las condiciones

laborales son mucho más cómodas que lo eran en el pasado.

Además, usted dispone de un mayor margen de flexibilidad que antes. Con los diferentes tipos de contrato, tiene más opciones y no se tiene que sentir obligado a firmar un contrato a tiempo completo si no es la opción que más le conviene. También dispone de más flexibilidad a la hora de cambiar de puesto de trabajo, además del derecho de trabajar en el extranjero.

## Futuros desarrollos y retos

---

La UE se ha esforzado para garantizar los derechos de los trabajadores dentro de sus fronteras. Con todo, el mercado laboral europeo está experimentando un cambio considerable: los trabajadores se están desvinculando de los tradicionales contratos de trabajo, cada vez hay más población activa y la población europea está envejeciendo. Todos estos cambios deben tenerse en cuenta a fin de garantizar que los trabajadores estén totalmente protegidos ante cualquier injusticia o riesgo.

Los trabajadores también se enfrentan a nuevos riesgos, diferentes a los del pasado. Se debe trabajar mucho a nivel nacional y europeo a fin

de proteger a los trabajadores de las nuevas amenazas para la salud (en particular, las relacionadas con el estrés, el acoso y la violencia en el trabajo). La *estrategia de 2007-12 de la Comunidad* en materia de seguridad y salud en el trabajo aporta una idea de lo que debería hacerse a todos los niveles a fin de garantizar la seguridad de los trabajadores frente a los nuevos y emergentes riesgos.

La UE debe garantizar que los criterios de seguridad y salud se adoptan a nivel nacional y se ejecutan íntegramente a fin de cerciorarse de que los trabajadores están totalmente protegidos en todos y cada uno de los Estados miembros.

### Enlaces a otros folletos informativos

Si desea obtener más información acerca de cuestiones específicas del apartado *Derechos en el trabajo*, consulte los folletos informativos de la serie B.

- > [C5](#) Pensiones
- > [C6](#) Asistencia sanitaria y de larga duración

### Más información

- > Derecho laboral  
<http://ec.europa.eu/social/main.jsp?catId=157&langId=en>
- > Seguridad y salud en el trabajo  
<http://ec.europa.eu/social/main.jsp?catId=148&langId=en>

## B1 Derechos en el trabajo:

### Seguridad y salud en el trabajo:

*La mejora de la seguridad y la salud en el trabajo es una preocupación compartida para la UE, los Estados miembros y usted, tanto por razones humanitarias, como económicas. Un entorno laboral seguro y sano es un elemento esencial de la calidad de trabajo. La seguridad y la salud en el trabajo son en la actualidad uno de los aspectos más importantes y más altamente desarrollados de la política de empleo y asuntos sociales de la UE según el Artículo 137 del Tratado CE. Gracias a la adopción y aplicación en las últimas décadas de un amplio conjunto de directivas de la UE, se han podido mejorar las condiciones laborales en los Estados miembros de la UE y se han realizado considerables avances en lo que respecta a la reducción de la incidencia de accidentes laborales y enfermedades profesionales. La aplicación de la legislación en materia de seguridad y salud contribuye a un mayor crecimiento de la economía y la sanidad pública en toda la UE.*

#### ¿Sabía que...?

El número de accidentes mortales en el lugar de trabajo descendió un 23% entre 2000 y 2005 en la UE de los 15.

La tasa de incidencia (x100.000 trabajadores empleados) de accidentes laborales con más de tres días de baja disminuyó de 100 a 83 (-17%) en el mismo periodo.

Las disposiciones normativas existentes en la UE en materia de seguridad y salud en el trabajo se han desarrollado al objeto de cubrir el máximo número de riesgos con el mínimo de legislación. La Directiva Marco 89/391/EC establece los principios esenciales de prevención de riesgos laborales. Otras directivas en materia de seguridad y salud determinan requisitos mínimos para, por ejemplo, lugares y equipos de trabajo, exposición a agentes químicos, cancerígenos, físicos y biológicos, ciertas categorías de trabajadores, etc.

En 2007, se presentó la *estrategia de la UE de 2007-2012 sobre seguridad y salud en el trabajo*, que recibió un apoyo positivo tanto del Parlamento como del Consejo Europeo. Su objetivo es continuar el buen trabajo que se ha realizado hasta ahora y establecer unos objetivos más ambiciosos, como una reducción del 25% en el número total de accidentes laborales para 2012.

## Función de los Estados miembros

Es imprescindible que el acervo de la Comunidad se aplique de forma eficaz a fin de proteger las vidas y la salud de los trabajadores y garantizar que las sociedades que intervienen en el amplio mercado europeo mantengan el mismo equilibrio.

Un mejor cumplimiento de la legislación de la Comunidad contribuirá de forma eficaz a reducir el número de accidentes laborales y enfermedades profesionales. A fin lograrlo, todos debemos

reforzar nuestro compromiso, tanto a nivel nacional como comunitario.

En su función de guardián de los Tratados, la Comisión garantizará que las Directivas Comunitarias se trasponen y aplican de forma eficaz. Se encargará de ayudar a los Estados miembros en este aspecto, aunque también ejercerá una vigilancia extrema y aplicará procedimientos de infracción en los casos en que sean necesario, como ya ha hecho.

Por su parte, los Estados miembros deben garantizar que las Directivas Comunitarias se traspongan y se apliquen en el derecho nacional.

El Comité de Altos Responsables de la Inspección del Trabajo, formado por representantes de los servicios de inspección laboral nacionales, ayuda

a la Comisión Europea a mejorar la cooperación entre los cuerpos nacionales de ejecución.

La Agencia Europea para la Seguridad y Salud en el Trabajo facilita información acerca de la seguridad y la salud en el trabajo, de manera que ayuda a explicar la legislación de la UE en torno a esta cuestión.

## ¿De qué forma se benefician los ciudadanos?

Gracias a la intervención de la UE en este ámbito, usted disfruta en este momento de mejores condiciones laborales en toda la UE: mayor seguridad laboral, valoración de los riesgos profesionales de seguridad y salud y adopción de medidas de protección. Se tiene en cuenta su bienestar en el trabajo de forma global, tanto los riesgos físicos como los psicosociales. Asimismo, sus empleadores tienen más información acerca de cómo hacer que su lugar de trabajo sea más seguro y usted es más consciente de los riesgos a los que se enfrenta y cómo puede controlarlos. La intervención a nivel comunitario implica que usted está protegido con los mismos requisitos mínimos de seguridad y salud independientemente del Estado miembro en el que trabaje. Los

Estados miembros pueden mantener o adoptar más medidas protectoras.

Además, se beneficiará de ventajas indirectas, como un aumento en el crecimiento económico: la falta de una protección eficaz que garantice la seguridad y salud en el trabajo puede dar lugar al absentismo debido a los accidentes laborales y las enfermedades profesionales, lo que traduce en un importante impacto negativo en la economía. La legislación de la UE pretende que los ciudadanos pasen menos tiempo recuperándose de accidentes laborales y de enfermedades profesionales, de manera que, en consecuencia, aumenten las horas de productividad, lo que, a su vez, ayudará a incentivar el crecimiento económico.

## Futuros desarrollos y retos

A pesar de que la UE ha realizado grandes progresos, se debe continuar trabajando para hacer que el bienestar laboral sea una realidad tangible para los ciudadanos europeos. *La estrategia de la UE de 2007-12 en materia de seguridad y salud en el trabajo* plantea gran parte de las cuestiones que se deben abordar en los próximos años. Garantizar que la legislación de la UE se adopta y aplica íntegramente a nivel nacional sigue siendo un reto. Se requiere una mayor cooperación entre la UE y los Estados miembros a fin de garantizar que se están aplicando y ejecutando correctamente las normativas nacionales adecuadas que trasponen las Directivas de la UE.

Los aspectos relativos a la seguridad y salud en el trabajo deben incorporarse a los programas nacionales en todos los niveles educativos y en todos los ámbitos, incluyendo la formación profesional y la educación universitaria a fin de desarrollar eficazmente una cultura de prevención intrínseca. Se deberá prestar especial atención a las pequeñas y medianas empresas que no cuentan con los mismos recursos que las grandes a la hora de aplicar la legislación en materia de seguridad y salud.

### Enlaces a otros folletos informativos

- > [B2](#) Derecho laboral
- > [F2](#) Diálogo social

### Más información

- > Seguridad y salud en el trabajo  
<http://ec.europa.eu/social/main.jsp?catId=148&langId=en>
- > Agencia Europea para la Seguridad y Salud en el Trabajo  
<http://osha.europa.eu/>



## B2 Derechos en el trabajo:

### Derecho laboral:

*La UE, mediante la realización de grandes esfuerzos para garantizar los derechos de los trabajadores, ha adoptado una legislación que establece normas mínimas de trabajo que deben cumplir todos los Estados miembros. Además, el objetivo del derecho laboral de la UE es el de garantizar que la libertad del Mercado Único no dé lugar a un deterioro de las condiciones de trabajo ni a la competencia desleal. La modernización del derecho laboral por parte de la UE le otorgará a usted y a su empleador una mayor flexibilidad, lo que debería permitirle gozar de una mayor seguridad en el trabajo a lo largo de su vida laboral.*

#### ¿Sabía que...?

En 2005, el número de personas que trabajaba con un contrato diferente al modelo estándar, incluyendo a los trabajadores autónomos, constituyó prácticamente el 40% de la población activa de la Europa de los 25.

El trabajo a tiempo parcial representa el 18% del empleo total.

La situación laboral en los Estados miembros pueden ser bastante complicadas, ya que se considera que muchos trabajadores no están totalmente integrados en el mercado laboral. Esto se debe, en parte, al aumento de diferentes formas de empleo, como el trabajo a tiempo parcial, el de duración determinada y el temporal, que cada vez son más comunes por toda Europa.

La UE se ha puesto marcha para garantizar que todos trabajadores están protegidos y se benefician de los mismos derechos, con independencia del lugar en que se encuentren o del tipo de trabajo que realicen. Asimismo, la UE se asegura de que todos los Estados miembros apliquen el derecho laboral europeo en su legislación nacional.

### Cooperación europea

La UE ha adoptado un papel director al reunir a todas las partes interesadas a fin de debatir en torno al derecho laboral. Los gobiernos nacionales, sindicatos, organizaciones laborales y otros actores sociales se han unido a la UE a fin de negociar y convenir la mejor manera de modernizar y desarrollar el derecho laboral.

Como resultado, la UE puede garantizar que se están considerando todos los puntos de vista al abordar los futuros retos de derecho laboral y que la legislación comunitaria puede satisfacer íntegramente las demandas del cambiante mercado laboral.

# ¿De qué forma se benefician los ciudadanos?

---

La intervención de la UE en el ámbito del derecho laboral ofrece a los trabajadores una mayor flexibilidad y reduce la segregación del mercado. Las personas que se encuentren en paro o apartados del mercado laboral dispondrán de más oportunidades de encontrar trabajo y, de este modo, les será más fácil integrarse en el mencionado mercado laboral.

En calidad de trabajador, también se le otorgará más libertad con respecto a su vida laboral. En la actualidad dispone de una mayor capacidad de elección que antes a la hora de organizar su horario laboral y sus oportunidades profesionales. La legislación de la UE le asegura que disfrute de

una mayor flexibilidad y que pueda conciliar su vida familiar, su trabajo y su formación sin que ello repercuta negativamente en su carrera.

Además, el derecho laboral garantiza los derechos de los trabajadores cuando estos deciden cambiar de trabajo o cuando el empleador no puede cumplir sus obligaciones económicas. Por otro lado, el derecho laboral otorga a los trabajadores derechos de información y de opinión en relación con cuestiones importantes relativas a la vida empresarial, algo que es especialmente cierto cuando el puesto de trabajo de un trabajador está en juego.

## Futuros desarrollos y retos

---

La UE ha realizado avances importantes en el ámbito del derecho laboral, aunque todavía queda mucho por hacer: la lucha contra el trabajo ilegal continúa y la UE necesita esforzarse más a fin de ponerle fin.

También se debe trabajar duro a fin de hacer que los mercados laborales sean más globales y receptivos ante la innovación y el cambio. A pesar de que mucha gente no se ha integrado completamente todavía en el mercado laboral,

las formas no tradicionales de empleo siguen siendo totalmente reconocidas.

Aumentar la movilidad de los trabajadores es una de las principales prioridades de la UE y, por eso el derecho laboral debe adaptarse, a fin de poder reflejarlo. El cambio de puesto de trabajo o el traslado a un país diferente por motivos laborales todavía puede constituir un proceso difícil y complicado. El derecho laboral necesita respaldar la movilidad de los trabajadores en la UE.

### **Enlaces a otros folletos informativos**

- > [A4](#) Reestructuración
- > [B1](#) Seguridad y salud en el trabajo
- > [D1](#) Movilidad profesional
- > [F2](#) Diálogo social

### **Más información**

- > Derecho laboral  
<http://ec.europa.eu/social/main.jsp?catId=157&langId=en>

## C Integración e igualdad:

*La UE trabaja para abordar el problema de la exclusión social, ayudar a garantizar una protección social adecuada y promover una sociedad integradora, basada en la igualdad de oportunidades. Se han realizado progresos en algunos ámbitos al conseguir un mayor bienestar social, aunque se necesita mucho más. No se trata simplemente de una cuestión de legislación, sino también de garantizar la igualdad de oportunidades en la práctica.*

### ¿Sabía que...?

De media, las mujeres cobran un salario un 15% inferior al de los hombres.

78 millones de europeos, de los cuales 19 millones son niños, viven en el umbral de la pobreza.

La promoción de la igualdad y la integración social consiste en garantizar que todo el mundo, incluso los grupos más vulnerables, puedan participar plenamente en el trabajo y la sociedad, y que dispongan de igualdad de oportunidades para hacerlo.

Esta tarea presenta varias vertientes. Una es la de garantizar la igualdad entre mujeres y hombres, al tiempo que se ayuda a establecer un equilibrio adecuado entre la vida laboral y la personal. Luchar contra la discriminación también es un aspecto importante para que no se trate a ninguna persona ni a ningún grupo de personas de forma menos favorable que a otros por razones de género, origen étnico o racial, religión o confesión, discapacidad u orientación sexual.

Entretanto, combatir la exclusión social y la pobreza (incluyendo la pobreza infantil) es otra de las prioridades y requiere, por ejemplo, ofrecer una vivienda digna y asequible, abordar los problemas de indigencia y sobreendeudamiento y aplicar estrategias de integración activa a fin de garantizar que las políticas sociales movilicen a gente apta para trabajar, al tiempo que se ofrece un nivel de vida digno a aquellos que están y seguirán estando fuera del mercado laboral.

Otro aspecto es el de anticipar y abordar el problema del cambio demográfico, en particular, el envejecimiento de la población de Europa, así como mantener unos sistemas eficaces de protección social, como pensiones adecuadas y atención sanitaria y de larga duración.

## Integrar a todo el mundo

La UE actúa en lo que respecta a la cuestión de la igualdad de varias formas: a través de la legislación, los programas de igualdad de oportunidades y el trabajo para incluir las cuestiones de género y discriminación en todos los aspectos de la formulación de políticas, un proceso conocido como integración.

En cuanto a la exclusión y la protección social se refiere, la UE desea reforzar la cooperación entre los Estados miembros. También apoya los programas de sensibilización, como el 2007: Año europeo de Igualdad de oportunidades para todos y el 2010: Año europeo de la lucha contra la pobreza y exclusión social.

# ¿De qué forma se benefician los ciudadanos?

Como ciudadano de la UE tiene derecho a una igualdad de trato y a una vida sin discriminación. Así se contempla en la ley y en este sentido trabajan las políticas de la UE, a fin de garantizar que esto se cumple en la práctica. Por ejemplo, en virtud de la ley de la UE es ilegal denegar a alguien el acceso a un puesto de trabajo o a la formación por motivos de género, origen étnico o racial, religión o confesión, discapacidad, edad u orientación sexual.

De forma simultánea, la UE ayuda a garantizar que las personas más vulnerables no son dejadas de lado. Las políticas de integración social y las reformas de protección social de Europa, coordinadas y fomentadas a nivel comunitario, parecen estar dando resultados. Por ejemplo, las tasas de empleo han aumentado en el grupo de

los trabajadores de más edad. Permitir a estos trabajadores de más edad acceder a un puesto de trabajo o conservarlo es una parte importante de la promoción de la igualdad de oportunidades para todas las edades, la ayuda conferida a las personas para que permanezcan activas en la última etapa de su vida (prolongación de la vida activa) y el tratamiento de los retos planteados por el cambio demográfico.

De hecho, los ciudadanos de la UE pueden beneficiarse de la acción de la UE en materia de igualdad e integración social de muchas maneras, tal y como se describe de forma más detallada en el resto de folletos informativos de esta serie sobre *Integración e igualdad*. Por mencionar alguna de ellas, la UE trabaja para mejorar la integración de las personas con discapacidad.

## Futuros desarrollos y retos

A pesar de los progresos realizados hasta la fecha, todavía no se han resuelto todos los problemas y Europa se enfrenta continuamente a nuevos retos sociales. Por ejemplo, las mujeres de la UE continúan ganando un 15% menos que los hombres por lo general, a pesar de las leyes que garantizan un salario equitativo. La discriminación todavía es bastante común al hablar de origen étnico, discapacidad u orientación sexual, por ejemplo, y la pobreza sigue siendo un problema en Europa.

La UE continuará trabajando y multiplicará sus esfuerzos para promocionar la integración y la igualdad. Por ejemplo, reforzará aún más sus políticas de integración y lucha contra la discriminación. Seguirá luchando contra la pobreza infantil y ayudando a abrir aún más el mercado laboral a los trabajadores de más edad, así como fomentando la prestación de una atención sanitaria y de larga duración con la perspectiva de garantizar a todo el mundo la igualdad de oportunidades.

### Enlaces a otros folletos informativos

Si desea obtener más información acerca de cuestiones específicas del apartado *Integración e Igualdad*, consulte todos los folletos informativos de la serie C.

- > [F1](#) El programa social de 2005-2010

### Más información

- > DG Empleo  
<http://ec.europa.eu/social/home.jsp?langId=en>
- > Anti-discriminación  
<http://ec.europa.eu/social/main.jsp?catId=423&langId=en>

## C1 Integración e igualdad:

# Igualdad de género y conciliación de la vida laboral y personal:

*En principio, los hombres y mujeres poseen los mismos derechos, aunque en la práctica existen lagunas, sobre todo en el mercado laboral. La situación está mejorando, aunque se deben realizar más acciones a fin de que los hombres y mujeres se encuentren en igualdad de condiciones. Entretanto, conciliar la vida laboral y la privada puede ser complicado para todos, especialmente para las mujeres. La igualdad de género es uno de los valores centrales de la UE y por eso trabaja para promoverla, junto con iniciativas que faciliten tanto a los hombres como a las mujeres combinar la vida laboral con la privada.*

### ¿Sabía que...?

La tasa de empleo para las mujeres fue de un 58,3% en 2007, 14,2 puntos por debajo de la de los hombres (72,5%)

Las mujeres cobran, de media, un 15% menos que los hombres por cada hora de trabajo

Las mujeres no disfrutan de igualdad en relación con los hombres en varios aspectos. Esto puede comprobarse, por ejemplo, en las lagunas existentes entre los hombres y las mujeres al hablar de empleo y salario. Las mujeres siguen estando menos representadas en puestos de responsabilidad y en algunas profesiones o sectores de la economía, como la ingeniería o las ciencias y, por otra parte, existe un número desproporcionadamente elevado de mujeres que ocupan un puesto de trabajo a tiempo parcial. A esto se le suma el hecho de que, de media, las

mujeres cuentan con una mejor formación que los hombres.

Entre muchos otros, uno de los factores que explica las desigualdades entre los hombres y las mujeres en el mercado laboral es el desequilibrio existente a la hora de compartir las responsabilidades familiares: las mujeres siguen siendo las principales responsables de las tareas domésticas así como del cuidado de niños y de otras personas dependientes.

## El fomento de la igualdad de género

La UE protege el derecho de igualdad de trato de hombres y mujeres y respalda actividades para promocionar la igualdad de género. Los principios de igualdad de trato y de género reciben una especial atención en el Tratado CE y han dado lugar al desarrollo de unas políticas y una legislación específicas en este ámbito.

La UE también financia iniciativas y proyectos que fomentan la igualdad de género y trabaja para integrar las cuestiones de género en todos los aspectos de la formulación de políticas, un proceso denominado, en conjunto, *integración*

*de la dimensión de género*. De hecho, la igualdad de género forma parte del programa para el Crecimiento y el Empleo y de la estrategia de empleo de la UE y los actores sociales desempeñan un papel importante en el fomento de la igualdad de género en el trabajo.

En cada Estado miembro se han establecido organismos para la igualdad al objeto de dispensar información, respuestas y asesoramiento legal a los ciudadanos acerca de sus derechos en materia de igualdad. Asimismo, el Instituto Europeo para la Igualdad de Género en Vilnius, Lituania,

ofrecerá a partir de ahora su experiencia, mejorará el conocimiento y aumentará la visibilidad de la igualdad entre hombres y mujeres.

La importancia de mejorar la conciliación de la vida laboral y la privada tanto para hombres como para mujeres se explica en las prioridades del *Plan para la Igualdad entre hombres y mujeres* de la Comisión Europea, que establece acciones

para el periodo 2006–10. Esta prioridad también se desataca en el Pacto europeo para la igualdad de género, donde se refleja la determinación de los Estados miembros de la UE por aplicar las políticas de igualdad de género. Asimismo, se ha establecido una Alianza Europea para Familias a fin de impulsar unas políticas familiares que respeten totalmente los principios de la igualdad de género.

## ¿De qué forma se benefician los ciudadanos?

La UE se ha erigido como un auténtico motor para el cambio en materia de igualdad de género y, gracias a ella, la situación de las mujeres ha mejorado, incluso en el mercado laboral. Así, las mujeres han sido responsables, en gran medida, del crecimiento de empleo durante los últimos años en la UE.

El arsenal legislativo de la UE en materia de igualdad de género implica que usted tiene derecho a ser tratado de forma igualitaria en todas las áreas relacionadas con el empleo y el trabajo, como son el salario, el acceso a puestos de trabajo, la formación, el permiso por paternidad y la seguridad social. Asimismo, la legislación de la UE prohíbe la discriminación

entre hombres y mujeres a la hora de prestar bienes y servicios.

La UE fomenta políticas que contribuyen a obtener una mejor conciliación de la vida laboral y personal: por ejemplo, la provisión de unas instalaciones adecuadas para atender a los niños y un permiso de paternidad apropiado, así como fórmulas de de trabajo flexibles que favorezcan tanto a hombres como a mujeres. Esto puede aportar ciertos beneficios a la hora de, por ejemplo, compartir las responsabilidades familiares, acceder a puestos de trabajo, poder participar en la vida cívica o política, aumentar la posibilidad de mejorar la propia carrera, obtener satisfacción laboral o fundar una familia.

## Futuros desarrollos y retos

La UE se compromete a seguir esforzándose para promover la igualdad de género y ayudar a las personas a conciliar la vida laboral y familiar. Una de sus tareas será la de garantizar la correcta aplicación y ejecución de la legislación en materia de igualdad de género. De manera más general, para alcanzar la igualdad entre hombres y mujeres se tendrá que hacer frente a los estereotipos sociales y culturales y sensibilizar también a los hombres, animándolos a asumir

más responsabilidades familiares. Una prioridad concreta será la de crear más y mejores puestos de trabajo para las mujeres, lo que significa, por ejemplo, abordar el problema de la laguna existente entre el salario de mujeres y hombres, continuar desarrollando unas fórmulas de trabajo flexibles tanto para hombres como para mujeres y ofrecer una asistencia infantil y otros servicios de mayor calidad.

### Enlaces a otros folletos informativos

- > [B2](#) Derecho laboral
- > [C2](#) La lucha contra la discriminación
- > [C4](#) Cambio demográfico y envejecimiento de la población

### Más información

- > Igualdad de género  
<http://ec.europa.eu/social/main.jsp?catId=418&langId=en>
- > Hombres y mujeres en la toma de decisiones  
[http://ec.europa.eu/employment\\_social/women\\_men\\_stats/index\\_en.htm](http://ec.europa.eu/employment_social/women_men_stats/index_en.htm)
- > Alianza Europea para las Familias  
[ec.europa.eu/employment\\_social/families/index\\_en.html](http://ec.europa.eu/employment_social/families/index_en.html)

## C2 Integración e igualdad:

### La lucha contra la discriminación:

*Uno de los valores fundamentales de la UE es que todos sus ciudadanos puedan disfrutar de una vida sin sufrir ninguna forma de discriminación. Sin embargo, la discriminación todavía existe y aparece en muchas formas y en diferentes etapas de la vida y, aunque la legislación le protege de ella, las leyes no bastan. Por esta razón, la UE trabaja para crear unas condiciones mediante las cuales todas las personas puedan, en la práctica, disfrutar de una igualdad de trato.*

#### ¿Sabía que...?

La discriminación es una actitud generalizada según la opinión de muchos europeos: cerca de dos tercios (el 64%) piensa que está generalizada en lo que respecta al origen étnico y la mitad o más piensa lo mismo en relación con la discapacidad (53%) y la orientación sexual (50%)

La discriminación se produce cuando se trata a una persona o grupo de personas de forma menos favorable que a otras por motivos de género, origen étnico o racial, religión, discapacidad, edad u orientación sexual. En otras palabras, por discriminación se entiende tratar a la gente de forma diferente, negativa o contraria sin una razón justificada, ya sea de forma directa o indirecta.

La lucha contra la discriminación presenta varias vertientes. Entre ellas se incluye el hacer frente a la discriminación por asegurándose, por ejemplo de que nadie es tratado de forma injusta a la hora de acceder a puestos de trabajo y formación. De manera más general, la lucha

contra la discriminación está estrechamente relacionada con actividades como la promoción de la igualdad de oportunidades, por ejemplo, facilitando a las personas discapacitadas el acceso o el mantenimiento de un empleo. La integración social (permitir que los grupos vulnerables se integren totalmente en la sociedad) desempeña también un papel importante.

La lucha contra la discriminación es importante en sí misma, pero también conducirá a una sociedad y a un mercado laboral mucho más inclusivos, algo esencial para lograr crecimiento y empleo.

### La gestión de la discriminación

La UE actúa frente a la discriminación de varias formas: a través de la legislación, la financiación y el fomento del intercambio de ideas y buenas prácticas. Un elemento importante es el apoyo que se ofrece a las redes de sociedades civiles a nivel comunitario en los diferentes ámbitos de discriminación y el respaldo en materia de cooperación a nivel comunitario entre los Organismos para la Igualdad. La UE también ha organizado una campaña de sensibilización denominada «Por la diversidad, contra la discriminación».

El problema de la discriminación se trata mediante el diálogo social a nivel comunitario entre los representantes de los trabajadores y los empleadores, aunque una estrategia y un plan de acción específicos en materia de discapacidad parecen garantizar que las cuestiones de discapacidad se tienen en cuenta en todos los aspectos de la formulación de políticas. La UE promueve la igualdad de oportunidades y la integración social de una manera más general a través de su estrategia de empleo y de otras iniciativas.

# ¿De qué forma se benefician los ciudadanos?

En virtud de la legislación de la UE, es ilegal rechazar a alguien para un puesto de trabajo o denegar el acceso a formación por razones de género, origen racial o étnico, religión o confesión, discapacidad, edad o la orientación sexual. Por ejemplo, no está permitido anunciar ofertas de trabajo que incluyan frases como la siguiente: «Absténgase de presentar su candidatura personas de edad avanzada o mujeres». La ley comunitaria también le protege frente al acoso o la persecución por los motivos anteriores. Las normas en materia de discriminación de género o racial van más allá y cubren además el acceso a sanidad, bienes y servicios y vivienda, de manera que, por ejemplo, no se le podrá denegar un tratamiento médico por motivos de raza.

Como ciudadano de la UE, dispone de varias posibilidades para actuar a fin ejercer sus derechos en caso de que crea que se le ha discriminado. Las personas que hayan sufrido discriminación pueden presentar sus casos ante los tribunales nacionales. Los mecanismos de resolución de disputas alternativos, como los procedimientos administrativos ante organismos para la igualdad y la conciliación, también se encuentran a su disposición. Entretanto, se ofrece ayuda desde los organismos nacionales creados para la promoción de la igualdad de las personas marginadas por motivos de origen étnico o racial. Asimismo, se debe permitir que las asociaciones u organizaciones que luchan contra la discriminación ayuden a las víctimas de discriminación en los procesos judiciales.

## Futuros desarrollos y retos

Las actividades a nivel comunitario que apoyan esfuerzos nacionales han realizado un importante trabajo a fin de relegar a la discriminación al pasado, aunque se necesita avanzar en este aspecto. En este campo hay una serie de retos a los que se debe hacer frente. Por una parte, tenemos que seguir asegurándonos que la legislación que lucha contra la discriminación se aplique correctamente de manera que se lleve a la práctica lo que el papel recoge.

En última instancia, la eliminación de la discriminación es una cuestión que está relacionada con el cambio de actitud y mentalidad, la sensibilización en torno a las cuestiones y el tratamiento de las causas subyacentes a la desigualdad. Por ejemplo, nos tendremos que acostumbrar al hecho de que la sociedad europea está cambiando, de que está envejeciendo y se está haciendo más diversa, si queremos asegurarnos de que todos los europeos puedan vivir sin discriminación.

### Enlaces a otros folletos informativos

- > [B2](#) Derecho laboral
- > [C1](#) Igualdad de género y conciliación de vida laboral y personal
- > [F1](#) El programa social de 2005–2010

### Más información

- > Acción contra la discriminación  
<http://ec.europa.eu/social/main.jsp?catId=423&langId=en>
- > Integración social  
<http://ec.europa.eu/social/main.jsp?catId=437&langId=en>
- > 2007, año europeo de la Igualdad de oportunidades para todos  
<http://equality2007.europa.eu>
- > Campaña «Por la diversidad, contra la discriminación»  
[www.stop-discrimination.info](http://www.stop-discrimination.info)



### C3 Integración e igualdad:

## Exclusión social y pobreza:

*Garantizar que todos los ciudadanos forman parte de la sociedad es esencial para la prosperidad y la calidad de vida de Europa. A pesar de que los países de la UE poseen algunos de los sistemas más desarrollados de protección social del mundo, todavía hay muchos europeos que no pueden participar totalmente en la sociedad ni en la economía. Millones de ellos se encuentran en el umbral de la pobreza, por ejemplo. La UE se enfrenta a la exclusión social y la pobreza ofreciendo su ayuda a los Estados miembros a fin de trabajar de forma conjunta y compartir experiencias acerca de las acciones que emprendan.*

#### ¿Sabía que...?

Unos 78 millones de europeos viven en el umbral de la pobreza, de los cuales 19 millones son niños.

Cerca de 23,5 millones de personas de la UE sobreviven con 10 € al día y unos 7 millones con 5 € al día.

La lucha para combatir la exclusión social implica la promoción de la integración de grupos vulnerables y el tratamiento de la discriminación en todos los ámbitos de la vida, incluso en el mercado laboral. Las estrategias de integración activa desempeñan un papel importante, ya que aseguran que las políticas sociales movilizan a las personas que pueden trabajar, al tiempo que ofrecen un nivel de vida aceptable a aquellos que se encuentran y que permanecerán al margen del mercado laboral.

Entretanto, se requieren unos servicios de apoyo y protección social para tratar, por ejemplo, los problemas de salud e indigencia, así como los

de sobreendeudamiento. Esto implica ofrecer una vivienda digna y asequible, unos servicios económicos y una atención sanitaria accesibles y de buena calidad, así como unas pensiones seguras y adecuadas. Al mismo tiempo, la erradicación de la pobreza implica acabar con el círculo vicioso que dejar pasar la pobreza de una generación a otra, una trampa de la que puede resultar difícil escapar.

En resumen, la promoción de la integración social es vital para conseguir los objetivos de la UE de crecimiento económico sostenible y más y mejores puestos de trabajo, así como una mayor cohesión social.

## Protección social, integración social

La UE toma medidas contra la exclusión social a través del *Proceso de Protección e Integración Social*. Esto implica que la UE coordina y fomenta los esfuerzos de los Estados miembros a fin de combatir la exclusión social y la pobreza, al tiempo que reforma sus sistemas de protección social, partiendo de una experiencia común. La UE también se ha comprometido con la lucha contra la pobreza mediante su programa de

Crecimiento y Empleo. El valor añadido de la acción a nivel comunitario es el de desarrollar unos objetivos y enfoques comunes en toda la UE que los Estados miembros implementen por medio de unos planes nacionales de acción. Entretanto, se ofrece la financiación de la UE para actividades cuyo objetivo sea el de prevenir y combatir la pobreza y la exclusión social.

## ¿De qué forma se benefician los ciudadanos?

---

La acción a nivel comunitario ha sensibilizado y ayudado a hacer prosperar las iniciativas de lucha contra la exclusión social y pobreza en el programa de políticas. Asimismo, ha animado a los Estados miembros a mejorar sus resultados en diferentes ámbitos y les ha ayudado a intercambiar ideas. La UE también creado una base sólida para la formulación de políticas mediante la implicación de una serie de actores como, por ejemplo, organizaciones no gubernamentales, actores sociales y autoridades locales y regionales, así como la de las personas afectadas por la pobreza y las que trabajan con personas sin recursos.

Por ello, la UE ayuda a todos aquellos que se sientan excluidos de la sociedad o atrapados en la pobreza a mejorar sus condiciones sociales en general y, en consecuencia, sus posibilidades de supervivencia. Hay muchas personas que esperan poder beneficiarse. Por indicar tan solo unos cuantos ejemplos, podría ocupar un puesto de trabajo mal remunerado o incluso estar en el paro y resultarle difícil encontrar una vivienda asequible; podría presentar una discapacidad o formar parte de una minoría étnica y estar luchando por recibir una formación para un puesto de trabajo o podría ser hijo de una pareja que no puede proporcionarle el material que necesita para ir a la escuela.

## Futuros desarrollos y retos

---

Las políticas sociales en Europa deben seguir buscando y apoyando nuevas respuestas a las necesidades particulares de los grupos específicos. Esto supone abordar las fuentes de exclusión y de pobreza existentes, pero también anticipar los potenciales riesgos y cambios, como el envejecimiento de la población europea, los efectos de la globalización y la necesidad de las personas de tener acceso a las tecnologías informáticas. Tratar los problemas de pobreza infantil, desempleo, indigencia, discriminación y endeudamiento sólo son algunos de los retos en curso, junto con la integración de personas con discapacidades, minorías étnicas e inmigrantes.

La UE ya tiene una visión de futuro: se ha marcado el objetivo de tener un impacto decisivo en la erradicación de la pobreza para 2010, fecha elegida también como año europeo para combatir la pobreza y exclusión social. Ese año, el objetivo será sensibilizar acerca del modo en que la pobreza sigue arruinando el día a día de muchos europeos. Entre otras cosas, se hará hincapié en que todos podemos poner nuestro grano de arena para hacer frente a la exclusión social y la pobreza y en que, para que se produzca un verdadero avance, se requiere un compromiso a largo plazo de todos los actores y a todos los niveles de la formulación de políticas.

### *Enlaces a otros folletos informativos*

- > [C2](#) La lucha contra discriminación

### *Más información*

- > Protección social  
<http://ec.europa.eu/social/main.jsp?catId=443&langId=en>

## C4 Integración e igualdad:

### Cambio demográfico y envejecimiento de la población:

*La población de la UE envejece y crece más lentamente (se puede hablar incluso de desaceleración, en particular, en algunas regiones). Esto tiene unas implicaciones significativas para el empleo, la salud, la atención a largo plazo y la protección social, así como para cuestiones como la planificación urbanística, el medio ambiente, los servicios y la información y la tecnología de la comunicación. La UE trabaja con los Estados miembros a fin de hacer frente al reto demográfico como parte de su estrategia de crecimiento económico, empleo y bienestar social. En la actualidad, una buena planificación será vital para que usted goce de una prosperidad continua en el futuro.*

#### ¿Sabía que...?

Se prevé que el índice de dependencia de la tercera edad (la población con más de 60 años en relación con la población en edad de trabajar) se duplique para el año 2050.

Asimismo, para el año 2050, se espera que la población de la UE haya descendido de la cifra actual de 493 millones de habitantes a 472 millones.

El envejecimiento de la población es el resultado de una tasa de natalidad decreciente combinada con un aumento de la longevidad, una tendencia que puede observarse en todas partes, aunque de forma especialmente destacada en Europa. El cambio demográfico refleja que la sociedad tiene que adaptarse y modernizarse en una serie de áreas, entre las que se encuentran los mercados laborales, los sistemas de protección social, los regímenes de jubilación y las pensiones, la atención sanitaria, la conciliación de la vida laboral y personal, la política de migraciones y la educación.

La promoción de la igualdad de oportunidades para todas las edades y el fomento de políticas

de envejecimiento activo son particularmente importantes porque facilitan a las personas de más edad la posibilidad de acceder o conservar puestos de trabajo y trabajar (así como seguir activos e implicarse en la sociedad) durante mucho más tiempo. De hecho, el envejecimiento activo es una estrategia global que refleja un enfoque de ciclo vital en relación con el trabajo y que tiene implicaciones en relación con el empleo, los asuntos sociales y el aprendizaje permanente. No sólo se abordan las áreas del mercado laboral y el empleo, sino que el compromiso cívico y el voluntariado también son ámbitos en los que las personas de más edad pueden contribuir en gran medida.

## Adaptación al cambio

La UE ayuda a los Estados miembros a desarrollar políticas que den lugar a una «renovación» demográfica, que promuevan el empleo y la productividad y que integren a los trabajadores extranjeros, y lo hace fomentando el intercambio de experiencias y la investigación y controlando e informando acerca de las nuevas tendencias.

Hay una serie de herramientas e iniciativas de la UE que apoyan este trabajo: el Foro Demográfico Europeo y el Grupo de Expertos, el Informe demográfico bianual, el Observatorio Europeo de la Situación Social y la Demografía y la Alianza Europea para las familias.

## ¿De qué forma se benefician los ciudadanos?

El cambio demográfico incide sobre cuestiones que nos interesan y que afectan a nuestras vidas. Quizás, en la adolescencia no se les dé demasiada importancia, pero al madurar e intentar fundar una familia con la pareja, quizás le guste saber que puede depositar su confianza en unas buenas instalaciones sanitarias y de atención infantil, unas fórmulas de trabajo flexibles que le permitan conciliar vida laboral y familiar, etc. Quizás cuando sus hijos se vayan de casa quiera que tengan una vivienda digna y asequible. Más tarde, cuando se acerque la jubilación, quizás desee seguir activo el mayor tiempo posible, ya

sea trabajando como voluntario, continuando su formación o viajando. Necesitará acceder de forma adecuada al transporte y a otros servicios y poder atender a sus familiares de edad avanzada o a su pareja conforme vayan debilitándose, por lo que necesitará una pensión apropiada y unas opciones de asistencia asequibles.

Afortunadamente, las políticas que la UE está ayudando a poner en marcha permiten que usted pueda mirar al futuro con confianza, independientemente de la edad que tenga.

## Futuros desarrollos y retos

El envejecimiento de la población plantea retos y oportunidades. Afrontar el problema del cambio demográfico requiere solidaridad y colaboración entre las diferentes generaciones y una continua cooperación a nivel europeo.

Entre los principales ámbitos en los que se requieren esfuerzos continuos para adaptarse al cambio demográfico se incluye ofrecer un mayor apoyo a las familias y a los futuros padres, promocionar una mayor igualdad de género, realizar un uso pleno del potencial de recursos humanos de Europa, sobre todo a través del programa Envejecimiento activo, impulsar la

productividad y adaptar nuestra economía a las necesidades variables de una sociedad que envejece, recibir e integrar en nuestro mercado laboral y en nuestra sociedad a trabajadores extranjeros y mantener una economía pública sólida a fin de preservar la sostenibilidad a largo plazo de los sistemas de protección social.

La UE también se ha marcado dos metas que debe alcanzar en 2010 en relación con el programa Envejecimiento activo: una tasa de empleo para los trabajadores de más edad (54-65 años) del 50% y una edad de jubilación media de 64,9 años (cinco más que en 2000).

### **Enlaces a otros folletos informativos**

- > [C3](#) Exclusión social y pobreza
- > [F1](#) El Programa social de 2005-2010

### **Más información**

- > La demografía y la situación social en la UE  
<http://ec.europa.eu/social/main.jsp?catId=500&langId=en>
- > La Alianza Europea para las familias  
[ec.europa.eu/employment\\_social/families/index\\_en.html](http://ec.europa.eu/employment_social/families/index_en.html)

## C5 Integración e igualdad:

### Pensiones:

*Las pensiones constituyen una enorme preocupación para la UE y sus ciudadanos. El riesgo de que los pensionistas se vean envueltos en una situación de pobreza es cada vez más común y por eso la UE trabaja para garantizar que las pensiones son suficientes para ofrecer unos ingresos y una seguridad financiera a los ciudadanos de más edad. Con todo, el mantenimiento de las pensiones se ha complicado con el aumento de la esperanza de vida (cuanto más longeva sea, menos proporción de la misma pasará trabajando, lo que dificulta aún más el hecho de ofrecer unas pensiones adecuadas para todo el mundo). Sin embargo, la UE ha tratado de hacer que trabajar durante más tiempo sea una opción más atractiva para que usted no pierda sus prestaciones en materia de pensiones si cambia de puesto de trabajo o si se traslada a otro Estado miembro.*

#### ¿Sabía que...?

La tasa de empleo para los trabajadores con edades comprendidas entre los 55 y los 64 años ha aumentado de un 37% en el año 2000 a un 45% en el 2007.

Sin una reforma en curso, en 2050 la proporción de personas de más de 75 años viviendo en el umbral de la pobreza podría alcanzar el 30% o más.

La UE trabaja junto con los Estados miembros a fin de garantizar la sostenibilidad del sistema de pensiones. Parte de este trabajo consiste en incentivar a los ciudadanos para que amplíen su vida laboral. Cuando más tiempo permanezcan activos los trabajadores en el mercado laboral, más contribuirán a los planes de seguridad social y mayores serán los beneficios que reciban

tras la jubilación. La UE también fomenta el intercambio de información sobre los sistemas de pensiones en los Estados miembros. Compartir unas buenas prácticas puede ayudar a crear unos sistemas económicamente sostenibles y a fomentar la movilidad, ya que los trabajadores se preocuparán menos de si recibirán su pensión al jubilarse.

## Transferibilidad de pensiones

La UE ha propuesto una Directiva de transferibilidad de pensiones cuyo objetivo es el de garantizar que los pensionistas no pierden parte de su pensión si cambian de puesto de trabajo o si se trasladan a otro país. Las pensiones transferibles garantizan que los ciudadanos móviles no se arriesgan a ser pobres al jubilarse.

La transferibilidad de pensiones es un elemento clave para la promoción de la movilidad de los trabajadores. Si se garantiza a los trabajadores

que recibirán el mismo nivel de pensiones si cambian de puesto de trabajo o de país, estos estarán más predispuestos a la movilidad. Entretanto, la promoción de la movilidad de los trabajadores es uno de los objetivos principales de la UE, ya que de esta manera se respalda de forma adicional la integración y se trabaja para reducir el desempleo. La directiva en materia de transferibilidad de pensiones está a la espera de integrarse en los sistemas nacionales.

## ¿De qué forma se benefician los ciudadanos?

---

Con la aplicación de la Directiva en materia de transferibilidad de pensiones podrá cambiar de puesto de trabajo o traspasar fronteras sin tener que preocuparse por su pensión. El objetivo es garantizar una pensión a todos los trabajadores, independientemente de que hayan cambiado de puesto de trabajo o se hayan trasladado al extranjero.

La reforma de los planes de pensiones debería tener por objetivo unas pensiones sostenibles y adecuadas, a pesar del cambio demográfico y de la movilidad de los pensionistas. Con el cambio demográfico, cada vez menos gente contribuye

a los planes de seguridad social y, sin embargo, cada vez más gente recibe prestaciones. Las reformas deberían garantizar que las personas de más edad no padezcan la pobreza de los pensionistas y que los planes de pensiones sean sostenibles, de manera que ofrezcan cobertura para todo el mundo a un nivel adecuado.

Las reformas también mejoraron las tasas de empleo de los trabajadores de más edad y forman parte de unas medidas de integración activa, que ayudan a la gente marginada a acceder al mercado laboral y crean incentivos para ampliar el periodo de actividad laboral.

## Futuros desarrollos y retos

---

Todavía queda trabajo por hacer a fin de garantizar la idoneidad y la sostenibilidad de los sistemas de pensiones. A fin de responder ante los cambios de población, la UE y los Estados miembros deberían esforzarse por animar a los trabajadores de más edad a permanecer durante más tiempo entre la población activa.

Con el cambio demográfico, se incrementará la presión sobre los planes públicos de pensiones. Para asegurar la sostenibilidad de las pensiones se deberá recurrir cada vez más a los planes privados. El equilibrio adecuado entre los fondos privados y públicos debe determinarse de manera que ninguno de estos sistemas sufran sobrecargas y puedan seguir ofreciendo pensiones.

### **Enlaces a otros folletos informativos**

- > [D1](#) Movilidad laboral
- > [D2](#) Sus derechos de seguridad social
- > [C4](#) Cambio demográfico y envejecimiento de la población

### **Más información**

- > Cómo ofrecer unas pensiones adecuadas y transferibles  
[http://ec.europa.eu/employment\\_social/spsi/pensions\\_en.htm](http://ec.europa.eu/employment_social/spsi/pensions_en.htm)

## C6 Integración e igualdad:

### Atención sanitaria y de larga duración:

*El acceso a la atención médica y social es uno de sus derechos básicos. Sus ingresos o su patrimonio no deberían influir en el hecho de que usted reciba atención sanitaria. Además, los costes derivados de la atención sanitaria no deberían generar pobreza. Conforme la población de Europa envejece, la necesidad de atención de larga duración aumenta. Por ello, los planes de atención de larga duración deben desarrollarse más y actualizarse a fondo de manera que el aumento de la demanda de atención pueda adaptarse totalmente. La UE trabaja para mejorar la atención sanitaria y de larga duración y eliminar las constantes desigualdades que existen en el nivel de la atención recibida en los Estados miembros y en las líneas socioeconómicas.*

#### ¿Sabía que...?

El segmento de población de más de 80 años en la UE aumentará en un 57% entre 2010 y 2030, generando una mayor demanda de atención de larga duración.

De media, el 26% del PIB europeo se destinó a servicios de protección social.

La provisión de atención sanitaria y de larga duración forma parte de las competencias de los Estados miembros. En consecuencia, la UE no interfiere en el diseño de los sistemas nacionales de atención sanitaria y de larga duración, aunque ofrece prestaciones a todos los ciudadanos de la UE en el ámbito de la atención sanitaria.

Su salud influye en todos los aspectos de su vida. Puede ser determinante en las oportunidades que le ofrezca la vida, como la capacidad para ser un buen estudiante, encontrar un buen trabajo o progresar en su carrera. La protección social puede garantizar que todo el mundo tenga acceso a la atención sanitaria, incluso las personas que lo tengan más difícil para acceder, como las personas desfavorecidas que suelen

necesitar ayuda, a pesar de que no la busquen. A fin de garantizar que todo el mundo accede a una atención sanitaria adecuada, la UE trabaja con los Estados miembros y coordina las reformas que modernizarán los sistemas nacionales de atención sanitaria.

La mayor demanda de atención de larga duración ha generado una presión en los planes existentes de atención sanitaria. Los planes de seguros privados se usan cada vez más. La UE se esfuerza para llegar a un equilibrio adecuado entre la financiación de la atención de larga duración pública y la privada a fin de garantizar que ningún sistema se sobrecargue y que no haya nadie a la espera de recibir atención.

### Tarjeta sanitaria europea

La Tarjeta sanitaria europea facilita la recepción de atención al viajar a otro Estado miembro o a Liechtenstein, Noruega, Islandia o Suiza. La tarjeta le garantiza el derecho a recibir tratamiento en el extranjero y simplifica los procedimientos

necesarios y exigidos antes de recibir dicho tratamiento. Con la tarjeta, se le reembolsará cualquier importe que tenga que pagar por adelantado. Todos los ciudadanos de la UE tienen derecho a obtener una tarjeta sanitaria europea.

# ¿De qué forma se benefician los ciudadanos?

La coordinación entre los Estados miembros y la capacidad de compartir unas mejores prácticas puede mejorar enormemente su acceso a la atención sanitaria y de larga duración.

Su objetivo es el de reducir las desigualdades en el tratamiento sanitario en las líneas socioeconómicas y transfronterizas de manera que todos los ciudadanos puedan disfrutar de una mayor calidad en la atención sanitaria y de larga duración.

## Futuros desarrollos y retos

La UE necesita continuar trabajando y ayudando a los Estados miembros con sus decisiones acerca del futuro diseño de sistemas de atención sanitaria. En particular, los recursos de atención sanitaria deberían gestionarse con más cuidado. Puesto que la demanda de atención sólo puede ir en aumento, ya que los ciudadanos de la UE envejecen, la demanda de cuidadores también aumentará. También debe asegurarse que los profesionales médicos trabajen de forma que garanticen su ayuda al mayor número de personas posible, sin que esto afecte al nivel de atención.

A pesar de que las desigualdades de acceso a la atención sanitaria se han reducido considerablemente, todavía queda trabajo por hacer en este

ámbito. Las desigualdades pueden reducirse aún más haciendo frente a unos factores de riesgo claves a través de la promoción de la sanidad y la reducción de determinadas enfermedades que afectan a los segmentos más desfavorecidos de la sociedad. Además, debe incrementarse el número de actividades de prevención para reducir la necesidad de atención en el futuro.

Por otro lado, se debería avanzar en el trabajo realizado para combatir las desigualdades sociales, que con frecuencia son la causa principal de una atención sanitaria irregular. Las políticas de reducción de la pobreza y de integración social deben seguir adelante y fortalecerse. La reducción de la desigualdad social también reducirá la desigualdad en la atención primaria.

### Enlaces a otros folletos informativos

- > [D2](#) Sus derechos de seguridad social
- > [C4](#) Disminución y envejecimiento de la población

### Más información

- > Atención sanitaria y de larga duración  
[http://ec.europa.eu/employment\\_social/spsi/health\\_and\\_lt\\_care\\_en.htm](http://ec.europa.eu/employment_social/spsi/health_and_lt_care_en.htm)
- > Tarjeta sanitaria europea  
[http://ec.europa.eu/employment\\_social/social\\_security\\_schemes/healthcare/index\\_es.htm](http://ec.europa.eu/employment_social/social_security_schemes/healthcare/index_es.htm)



## D Movilidad profesional:

*En el mundo actual, la movilidad de los trabajadores es cada vez más importante. Las personas tienen derecho a circular libremente por Europa, la economía mundial es cada vez más competitiva y nuestra población está envejeciendo. A fin de ayudar a conseguir un verdadero mercado laboral europeo, la UE tiene por objetivo facilitarle el cambio de puesto de trabajo y de país y asegurarle que recibirá las prestaciones y pensiones que le correspondan. A pesar del auge de la movilidad, quizás aún encuentre muchos obstáculos para trasladarse al extranjero como las incertidumbres legales y administrativas o las barreras del idioma.*

### ¿Sabía que...?

En 2002, el 7,2% de los europeos cambiaron de residencia.

Tan sólo el 18% de los trabajadores en la UE cambiaron de puesto de trabajo en los últimos 12 meses.

La movilidad profesional ha sido siempre muy baja en Europa, tanto en lo referente al cambio de puesto de trabajo como al de lugar geográfico para trabajar en otra región o país de Europa. Sin embargo, los ciudadanos son cada vez más conscientes de las oportunidades de vivir y trabajar en el extranjero. A la mayoría les agrada esta idea: la mayor parte de la gente joven en la UE admite que es más que probable que necesite ir al extranjero por motivos profesionales, aunque sólo sea durante un breve periodo de tiempo. En la actualidad, la UE y los Estados miembros necesitan trabajar codo con codo a fin de facilitar

el hecho de salir al extranjero a los ciudadanos que deseen hacerlo.

La UE ha aprobado leyes para coordinar planes en materia de seguridad social en los Estados miembros. Los trabajadores también deberían recibir pensiones y prestaciones sociales con independencia de que el cambio sea de puesto de trabajo o de país. De esta manera, los trabajadores podrían ser más receptivos a la movilidad si supieran que no ponen en riesgo sus pensiones y su seguridad social.

## Promoción de la movilidad

Una población activa móvil supone muchos beneficios para Europa. La movilidad ayuda a reducir el desempleo, ya que los trabajadores se pueden trasladar fácilmente a diferentes regiones y países de todo el mercado laboral europeo. La economía resulta beneficiada, ya que los empleadores pueden rellenar mejor las vacantes y la gente puede desarrollar nuevas aptitudes.

La UE desea ofrecer a los ciudadanos la máxima información posible acerca de la movilidad.

El Portal Europeo de Movilidad Profesional (EURES) ofrece a los ciudadanos acceso a ofertas profesionales de todos los Estados miembros y les permite publicar su CV en línea a fin de que los empleadores puedan acceder al mismo directamente. Los asesores especialistas en movilidad de la red EURES también ofrecen información práctica acerca del trabajo en el extranjero, como el derecho a las pensiones y la seguridad social en el extranjero.

## ¿De qué forma se benefician los ciudadanos?

---

Usted tiene derecho a trabajar en cualquier lugar de Europa y seguir recibiendo prestaciones como pensiones, seguridad social y atención sanitaria. La movilidad también incrementa las posibilidades de encontrar empleo, ya que tiene derecho a trabajar en cualquier Estado miembro de la UE, ampliando su búsqueda de trabajo más allá de su país de origen. Trabajar en el extranjero ayuda a desarrollar nuevas aptitudes que le pueden beneficiar en futuros empleos, como los idiomas extranjeros y las competencias interculturales.

En la actualidad, los trabajadores pueden trasladarse al extranjero con mayor facilidad que en el pasado. Los trámites administrativos se han agilizado y el proceso de reclamación de pensiones o de recepción de atención sanitaria es mucho más sencillo. Además, es más fácil cambiar de trabajo o de país. Las iniciativas como EURES y las Jornadas Europeas de Trabajo ofrecen un acceso directo a la información acerca del trabajo en el extranjero y los puestos vacantes de toda Europa.

## Futuros desarrollos y retos

---

La movilidad del trabajador ha aumentado en los últimos tiempos, aunque la UE y los Estados miembros deben seguir promoviéndola. Los Estados miembros deberían agilizar aún más los trámites administrativos para que trasladarse al extranjero no sea considerado como un proceso demasiado tedioso o complicado. El plan de acción de movilidad profesional de la UE de 2007 exige a los Estados miembros que intervengan en todas estas áreas y les anima a incluir la movilidad de puesto de trabajo y lugar geográfico como parte de sus estrategias nacionales de empleo.

Los Estados miembros también deberían continuar coordinando políticas y compartiendo

mejoras prácticas. Los planes de aprendizaje recíproco para la acción de movilidad pueden utilizarse como ayuda para coordinar y compartir la información acerca de la movilidad, así como para mejorar las estrategias en torno a la misma.

Sin embargo, sigue existiendo una laguna informativa acerca de la movilidad en Europa. Se requieren más estudios y encuestas a fin de entender mejor la movilidad de los trabajadores europeos. Dicha información puede utilizarse a fin de abordar mejor las estrategias de movilidad y hacerlas más eficaces.

### **Enlaces a otros folletos informativos**

Si desea obtener más información acerca de cuestiones específicas del apartado *Movilidad*, consulte todos los folletos informativos de la serie D.

> [A2 Flexiguridad](#)

### **Más información**

- > Libre circulación de trabajadores  
<http://ec.europa.eu/social/main.jsp?catId=25&langId=en>
- > El portal europeo de movilidad profesional  
<http://eures.europa.eu>

## D1 Movilidad profesional:

### Eliminar las barreras para acceder a un puesto de trabajo:

*La libre circulación de trabajadores es una de las libertades básicas que la UE le garantiza. En principio, cada ciudadano tiene derecho a trabajar y a vivir en otro Estado miembro sin que por ello se le discrimine por razones de nacionalidad. Este aspecto de movilidad es uno de los factores clave que impulsa la economía europea y también es importante para la creación de nuevos y mejores puestos de trabajo en la UE. Sin embargo, sigue estando limitada por varios problemas como los costes y los trámites administrativos, así como por la aceptación de las cualificaciones en el extranjero (aunque se ha avanzado en este aspecto), por mencionar unos cuantos.*

#### ¿Sabía que...?

Tan sólo el 2% de los ciudadanos en edad laboral viven y trabajan en otro Estado miembro.

Más del 70% de trabajadores jóvenes cree que su carrera necesitará algún tipo de movilidad.

La movilidad profesional implica cambiar de puesto de trabajo o cambiar de Estado miembro para acceder a un puesto de trabajo. La libre circulación de trabajadores en la UE significa que, en principio, usted tiene derecho a aceptar un puesto de trabajo en cualquier Estado miembro. Asimismo, tiene derecho a residir en ese lugar y a ser tratado de forma igualitaria, por ejemplo, en lo que se refiere a acceso al empleo y condiciones

laborales. En los Estados miembros de reciente incorporación se aplican algunas restricciones.

La mayor movilidad del trabajador beneficia en gran medida a la UE y a su economía, ya que amplía la reserva de talentos que las empresas tienen a su disposición a la hora de contratar a personal y promueve además la integración europea mediante la reunión de personas de diferentes Estados miembros.

## Más movilidad

El Plan de Acción Europeo para la Movilidad Profesional promueve la movilidad de los trabajadores en la UE. En él se resumen los pasos que deben darse para mejorar la legislación y las prácticas administrativas a fin de facilitar el hecho de trabajar en el extranjero. Por una parte, se requiere un respaldo de las políticas a todos los niveles y, por otra, los Estados miembros desempeñan un importante papel en la promoción de la movilidad para cambiar de puesto de trabajo y de país. Sensibilizar cada vez más a la gente acerca de la movilidad profesional también es una parte importante del Plan de Acción.

Entretanto, el Portal Europeo de la Movilidad Profesional (EURES) también ayuda a facilitar la libre circulación de trabajadores por la UE. Dicho portal, al que se puede acceder en 25 idiomas europeos, es una ventanilla única que ofrece información sobre movilidad profesional y que normalmente presenta 1,5 millones de ofertas de trabajo disponibles en línea para puestos en toda Europa. Una red de más de 750 asesores ofrece asistencia personalizada a aquellos que deseen realizar consultas acerca de la movilidad de los trabajadores.

# ¿De qué forma se benefician los ciudadanos?

La normativa comunitaria facilita la movilidad profesional entre Estados miembros y puestos de trabajo. Usted tiene derecho a cruzar fronteras para buscar empleo y llevar a su familia consigo. Este proceso es mucho más fácil para los ciudadanos de la UE que para las personas que no pertenecen a ella y que les gustaría trabajar allí y que, por lo general, necesitarían obtener un permiso de trabajo para ello.

En la actualidad, los europeos, con la ayuda de servicios como EURES, pueden encontrar un empleo tanto dentro como fuera de su propio Estado miembro, de forma más sencilla que antes. Asimismo, podrá comprobar con mayor facilidad cuáles son las oportunidades existentes en la UE antes de tomar la decisión de marcharse.

Encontrar empleo en el extranjero es más sencillo debido a los esfuerzos que la UE ha realizado

para garantizar el reconocimiento recíproco de cualificaciones, de manera que si estas son válidas en un país, también lo serán en el resto de países de la UE. Además, los trámites administrativos son más ágiles. Con independencia de que se cambie de puesto de trabajo en el mismo país o se traslade a otro, la UE facilita el proceso y lo armoniza en todos los Estados miembros.

Si se traslada a otro Estado miembro por razones de trabajo y cree que las autoridades nacionales del Estado miembro en que trabaja no respetan sus derechos, en función de las circunstancias, podrá reclamar una compensación a las autoridades nacionales, remitir una queja a la Comisión Europea o solicitar asesoramiento a través del sistema SOLVIT o del Servicio de Orientación a los Ciudadanos.

## Futuros desarrollos y retos

A pesar de los progresos realizados hasta la fecha, todavía existen ciertos obstáculos que impiden que la movilidad de los trabajadores europeos se desarrolle. Muchos ciudadanos no conocen sus opciones de movilidad. La UE y los Estados miembros necesitan trabajar codo con codo para informar a las personas y fomentar una mayor movilidad de los trabajadores. El EURES necesita crear más acciones concretas como las Jornadas Europeas de Empleo, donde se pueden conocer otras redes de empleo y donde se comparten buenas prácticas.

Los programas de aprendizaje permanente deben fomentarse, en particular en las categorías de ciencias e informática, a fin de ofrecer a los trabajadores las aptitudes y el conocimiento necesario a la hora de cambiar de puesto de trabajo o de trasladarse a otro país para ello. Otro de los retos será el de integrar a los Estados miembros más recientemente incorporados al cada vez más amplio mercado laboral de la UE.

### **Enlaces a otros folletos informativos**

- > [B2](#) Derecho laboral
- > [D2](#) Sus derechos de seguridad social

### **Más información**

- > Libre circulación de trabajadores  
<http://ec.europa.eu/social/main.jsp?catId=25&langId=en>
- > Portal europeo de la movilidad profesional  
<http://eures.europa.eu>
- > SOLVIT [http://ec.europa.eu/solvit/site/index\\_en.htm](http://ec.europa.eu/solvit/site/index_en.htm)
- > Servicio de Orientación a los Ciudadanos  
[http://ec.europa.eu/citizensrights/front\\_end/index\\_en.htm](http://ec.europa.eu/citizensrights/front_end/index_en.htm)

## D2 Movilidad profesional:

### Sus derechos en materia de seguridad social:

*Garantizar que no se ve privado de sus derechos en materia de seguridad social al moverse por la UE es una de las principales preocupaciones de los empleados de la UE. Por ello, la UE trabaja para garantizar que los planes en materia de seguridad social se coordinan entre los Estados miembros. A través de dicha coordinación, la UE pretende garantizar que todas las personas reciben un trato similar al de los ciudadanos del país donde trabajan o residen. Al simplificar el proceso de recepción de las prestaciones de seguridad social y generar una continuidad en los Estados miembros, se facilita considerablemente la movilidad de los trabajadores.*

#### ¿Sabía que...?

En la actualidad hay más de 600.000 trabajadores móviles en la UE

### Coordinación de los planes en materia de seguridad social

Los planes en materia de seguridad social en la UE se han coordinado satisfactoriamente durante décadas. Las normativas 1408/71 y 574/72 tratan numerosas cuestiones en materia de seguridad social con las que se encuentran los trabajadores que se trasladan con sus respectivas familias a otro Estado miembro, como qué país es el responsable de las prestaciones de seguridad social, quién abona los costes en relación con la atención sanitaria necesaria durante un viaje a otro país de la UE, etc. Estas normativas coordinan muchas de las políticas nacionales de seguridad social y garantizan que los trabajadores no sean discriminados en relación con los ciudadanos nacionales del país donde trabajan o residen. Los Estados miembros pueden determinar los

detalles de sus propios planes en materia de seguridad social (prestaciones, idoneidad, etc.) siempre y cuando respeten los principios básicos de igualdad de trato y no discriminación.

La UE ha adoptado algunas medidas para sensibilizar a los ciudadanos de sus derechos en materia de seguridad social. Dichos programas, como el EULisses, facilitan a las personas información importante sobre los regímenes de la seguridad social en la UE a fin de que puedan entender la situación que hay en su país y en el extranjero y puedan conocer las prestaciones a las que tienen derecho con independencia del país donde residan.

### Modernización de los intercambios de datos

LA UE trabaja para mejorar el intercambio de información entre los Estados miembros. La Normativa 833/2004 implementará los intercambios electrónicos de datos en el ámbito

de la coordinación de la seguridad social. La modernización de intercambio de datos permitirá ofrecer unos procedimientos más sencillos y una mayor coordinación entre los

Estados miembros. Cuando un trabajador se traslade a otro país, las autoridades pertinentes en dicho país podrán acceder fácilmente a su información en materia de seguridad social y de

otra índole, de manera que así se fomentará aún más la movilidad de los trabajadores, facilitando los trámites administrativos.

## ¿De qué forma se benefician los ciudadanos?

La acción de la UE en el ámbito de los derechos en materia de seguridad social tiene por objeto que usted sea tratado de la misma forma en caso de trasladarse a otro Estado miembro. La reclamación de sus prestaciones de seguridad social es ahora un procedimiento más sencillo gracias a los sistemas de coordinación de seguridad social de la UE y a la información disponible para los ciudadanos. Con el intercambio electrónico de información, se puede acceder a la información más precisa y actualizada sobre la situación en materia de seguridad social de una persona física,

de manera que se garantiza con mayor seguridad que esta obtiene las prestaciones adecuadas.

La UE también garantiza la transferibilidad de las pensiones legales. Puede recibir pensiones de varios países mientras vive en otro país, dependiendo del periodo de tiempo que haya trabajado en cada país. No podrá denegársele a ninguna persona su pensión, ni siquiera cuando haya dejado el país de donde procede la pensión.

## Futuros desarrollos y retos

A pesar de que se han realizado muchos progresos en el ámbito de coordinación de planes en materia de seguridad social, se pueden lograr muchas más mejoras. Por ejemplo, deben evaluarse las normativas actuales a fin de determinar si deben adaptarse a la luz del cambio de las pautas de movilidad de los trabajadores, como la movilidad más breve o más frecuente.

Asimismo, también se debe seguir trabajando a fin de facilitar el acceso a la información. Los proyectos que ofrecen acceso a la información son una gran herramienta para promocionar la movilidad y garantizar que los ciudadanos comprenden sus derechos en materia de seguridad social.

### **Enlaces a otros folletos informativos**

- > [C5](#) Pensiones
- > [D1](#) Eliminación de barreras para la movilidad profesional

### **Más información**

- > Coordinación de planes en materia de seguridad social  
<http://ec.europa.eu/social/main.jsp?catId=26&langId=en>
- > Coste de la atención sanitaria en el extranjero  
[http://ec.europa.eu/employment\\_social/social\\_security\\_schemes/healthcare/index\\_es.htm](http://ec.europa.eu/employment_social/social_security_schemes/healthcare/index_es.htm)
- > Eulisses (Enlaces de la UE e información en materia de seguridad social )  
[http://ec.europa.eu/employment\\_social/social\\_security\\_schemes/eulisses/jetspeed/](http://ec.europa.eu/employment_social/social_security_schemes/eulisses/jetspeed/)

## E Programas de financiación de la UE:

*La financiación de la UE para la política social y de empleo se centra fundamentalmente en tres fondos: el Fondo Social Europeo (FSE), el programa PROGRESS de empleo y solidaridad social y el Fondo Europeo de Adaptación a la Globalización (FEG). Cada uno presenta sus propias competencias y condiciones. Los Estados miembros son los principales responsables de la política laboral y social. De esta manera, la financiación de la UE en estos ámbitos pretende apoyar y complementar, pero no sustituir, los esfuerzos nacionales.*

### ¿Sabía que...?

Cada año, el FSE ayuda a unos 2 millones de desempleados o personas inactivas. Asimismo, 200.000 personas excluidas de la sociedad o personas desfavorecidas y 1,2 millones de mujeres desempleadas o inactivas accedieron a un puesto de trabajo tras beneficiarse de un proyecto del FSE. Por otro lado, también forma a 4 millones de personas.

Hasta la fecha, el FEG ha ayudado a 7.337 personas que fueron despedidas debido al cambio de las pautas comerciales internacionales.

El FSE se estableció a fin de recortar las diferencias en los niveles de prosperidad y calidad de vida en la UE y, de este modo, hacer progresar el bienestar económico y social. El FSE apoya proyectos que promueven el empleo y ayudan a los ciudadanos a mejorar sus estudios y su formación, mejorando sus perspectivas laborales. El programa de empleo y solidaridad social de la UE para 2007-13, PROGRESS, desea reforzar el apoyo de la UE a los Estados miembros a fin de cumplir con el Programa Social, es decir, obtener más y mejores puestos de trabajo y una sociedad más unida. El FEG trabaja para combatir los potenciales efectos negativos de la globaliza-

ción y conciliar el crecimiento económico y la cohesión social.

Para cada proyecto que cuente con financiación de la UE, debe existir una contrapartida nacional al apoyo financiero de la UE, que debe obtener su cobertura de fuentes públicas o privadas, por ejemplo, una autoridad nacional. En la mayoría de los casos, los Estados miembros y la UE comparten la gestión de los fondos: las acciones se diseñan a nivel comunitario, aunque son las autoridades nacionales o regionales las encargadas de aplicarlas. En otros, los programas se gestionan directamente a nivel europeo.

## ¿En qué se diferencian?

Aunque los fondos funcionan de forma complementaria, tienen sus diferencias: el FSE invierte en la aplicación de políticas de integración social y empleo en los Estados miembros mediante actividades de apoyo que, de otro modo, no podrían llevarse a cabo. Además, la cooperación transnacional e interregional ha constituido durante mucho tiempo uno de los éxitos de las actividades del FSE.

PROGRESS se centra principalmente en un aspecto político, con actividades diseñadas al

objeto de informar del desarrollo y el análisis de políticas. Tanto el FSE como PROGRESS se basan en programas plurianuales que respaldan objetivos estratégicos a largo plazo.

Con todo, el FEG se diferencia en que se orienta a actividades in situ que benefician tanto a trabajadores como a empresas y constituye una respuesta a una crisis específica a escala europea. Ofrece un apoyo único y temporal, orientado directamente a ayudar a los trabajadores que han sufrido despedidos comerciales.

# ¿De qué forma se benefician los ciudadanos?

Los ciudadanos europeos se benefician de la acción de la UE en este ámbito tanto directamente (a través de la formación y otros planes de apoyo) como indirectamente (a través de unas políticas mejoradas de los Estados miembros y la aplicación de la legislación de la UE). En última instancia, los fondos tienen por objetivo la modernización del modelo social europeo y la creación de más y mejores puestos de trabajo y una mayor cohesión social.

Por lo general, la UE ofrece apoyo financiero en el ámbito social y laboral, ya sea a través de la adquisición de servicios como estudios de investigación o la concesión de asistencias sociales. En algunos casos, la financiación puede concederse a través de licitaciones u ofertas publicadas en la página web de la Comisión Europea.

Usted se puede beneficiar de la financiación del FSE de varios modos: a través de la formación u orientación a fin de mejorar sus aptitudes y perspectivas de carrera; mediante el apoyo para ayudar a la creación de una sociedad o a encontrar

una mejor conciliación entre la vida familiar y laboral y a través de la asistencia a las mujeres, a los trabajadores de más edad y a otros grupos en relación con el acceso al mercado laboral.

Por último, se podrá beneficiar de PROGRESS en tanto que los Estados miembros promuevan leyes, políticas y prácticas acordes con los objetivos sociales a nivel comunitario y nacional. De esta manera, la UE y los representantes políticos nacionales, así como otras partes interesadas, ocuparán una posición mejor para cumplir los retos de una Europa social en un mundo globalizado.

El objetivo del FEG es retener o volver a incorporar a los trabajadores en el mercado laboral. En consecuencia, y si fuera necesario, podría beneficiarse de unos servicios de apoyo personalizado como la asistencia en la búsqueda de empleo, la orientación profesional, la asistencia en la reorientación profesional, la formación y reorientación personalizada, así como la promoción de la iniciativa empresarial.

## Futuros desarrollos y retos

La UE se compromete a garantizar que la financiación se utiliza para ayudar a lograr los objetivos de la Estrategia de Lisboa de crecimiento y empleo, en particular, una tasa de empleo del 70% en 2010. Además, la financiación debería ofrecer resultados reales para los ciudadanos de la UE.

En consecuencia, se han aplicado medidas para controlar y evaluar sus resultados y garantizar que cumplen sus objetivos.

### Enlaces a otros folletos informativos

Si desea obtener más información acerca de cuestiones específicas del apartado *Programas de financiación de la UE*, consulte todos los folletos informativos de la serie E.

> [F1](#) El programa social de 2005-2010

### Más información

> Financiación

<http://ec.europa.eu/social/main.jsp?catId=86&langId=en>



## E1 Programas de financiación de la UE:

### Fondo Social Europeo:

*El principal instrumento financiero de la UE para invertir en recursos humanos, el Fondo Social Europeo (FSE) promueve el empleo y ayuda a las personas a mejorar sus estudios y formación, aumentando así sus perspectivas laborales. Se trata de uno de los elementos clave del programa de Crecimiento y Empleo de la UE, cuyo objetivo es el de impulsar el crecimiento económico, fomentar la competitividad y crear puestos de trabajo. Durante el periodo 2007–13 se invertirán más de 75.000 millones de euros en las regiones y los Estados miembros de la UE gracias al FSE.*

#### ¿Sabía que...?

El nivel de financiación del FSE varía de una región a otra en función de su riqueza relativa.

El FSE representa cerca del 10% del presupuesto de la UE, aunque aproximadamente 9 millones de trabajadores se benefician del apoyo del FSE cada año.

El más antiguo de los fondos estructurales de la UE, el FSE se creó en 1957 para reducir el desempleo en los Estados miembros y las regiones de la UE y, de esta manera, promocionar el bienestar social y económico. Se organiza en torno a dos amplios objetivos: el *objetivo de convergencia*, que incluye a todas las regiones de la UE con un producto interior bruto per cápita por debajo del 75% de la media comunitaria, y el *objetivo de empleo y competitividad regional*, que cubre al resto de regiones.

En toda la UE, el FSE ofrece apoyo en relación con cuatro áreas clave para los dos objetivos: trabaja para mejorar la adaptabilidad de los trabajadores y empresas y mejorar el acceso de los ciudadanos al empleo. Pretende reforzar la *integración social*,

a fin de permitir que los grupos más vulnerables se integren plenamente en la sociedad, mediante la lucha contra la discriminación y la ayuda para acceder a puestos de trabajo para los grupos desfavorecidos. También promueve la colaboración en la reforma de los ámbitos de empleo e integración.

Además, en las regiones y Estados miembros menos prósperos que se incluyen en el *objetivo de convergencia*, el FSE apoya los esfuerzos para ampliar y mejorar la inversión en la categoría de formación y conocimiento de los trabajadores y la acción orientada a desarrollar la capacidad institucional y la eficacia de las administraciones públicas a nivel nacional, regional y local.

## El FSE en la práctica

EL FSE se guía por la Estrategia Europea de Empleo, que desempeña un papel central en la coordinación de las políticas comunitarias para crear más y mejores puestos de trabajo. La financiación del FSE está disponible en los Estados miembros y las regiones. Todos los Estados miembros o regiones han acordado con la Comisión Europea un programa operativo

que establece las prioridades y objetivos de la financiación del FSE durante un periodo de siete años, junto con el actual, que es el de 2007–13.

Para cada proyecto del FSE debe existir una contrapartida nacional para el apoyo financiero de la UE, cuya contribución podría cubrirse con financiación pública o privada, lo que se conoce como

principio de *cofinanciación*. Los Estados miembros y la UE comparten la gestión del FSE: las acciones del FSE se diseñan a nivel comunitario,

aunque son las autoridades nacionales o regionales las encargadas de aplicarlas.

## ¿De qué forma se benefician los ciudadanos?

---

Todo el mundo se beneficia del apoyo del FSE. Disponer de una financiación a nivel comunitario permite que el apoyo financiero se destine a las regiones más necesitadas para beneficio de todos. Unos 9 millones de personas reciben este apoyo de forma anual, de los cuales, 4 millones reciben formación y 2 encuentran trabajo, etc.

Usted se puede beneficiar de muchas formas de la financiación del FSE, ya sea a través de la formación o la orientación para mejorar sus aptitudes y expectativas de carrera, del apoyo para ayudarle a crear una empresa o para poder conciliar mejor su vida laboral y familiar y de la

asistencia a mujeres, trabajadores de más edad y jóvenes en relación con el acceso al mercado laboral.

Por ejemplo, en virtud del *Proyecto de Rutina Diaria* de los Países Bajos, se han financiado unos 140 experimentos locales a fin de idear soluciones para conciliar vida laboral y familiar. En el proyecto danés *Red para Cursos y Enseñanza Flexible*, una red de organizaciones ofreció oportunidades de formación individual a personas desempleadas. Hasta ahora se han beneficiado unas 350 personas, que han mejorado sus posibilidades de encontrar trabajo y su bienestar global.

## Futuros desarrollos y retos

---

El FSE es un elemento clave para hacer frente a los futuros retos en política social y laboral de la UE. Entre las cuestiones específicas que hay que abordar se encuentra la de fomentar el empleo para mejorar el nivel de vida, ayudando a los trabajadores de la UE a lograr unos altos niveles de formación y adaptabilidad a fin de seguir siendo competitivos en un mundo globalizado y crear una sociedad más integradora, basada en una igualdad de oportunidades para todos.

Además, el reto que supone el envejecimiento de la población implica que el FSE debería centrarse en el uso del potencial de toda la población: ayudar a la gente a acceder a un puesto de trabajo mejora la competitividad y reduce los costes sociales y sanitarios.

### Enlaces a otros folletos informativos

- > [A](#) Más y mejores puestos de trabajo
- > [A1](#) Desempleo y calidad del trabajo
- > [C](#) Integración e igualdad

### Más información

- > Fondo Social Europeo  
<http://ec.europa.eu/social/main.jsp?catId=325&langId=en>

## E2 Programas de financiación de la UE:

### PROGRESS:

*PROGRESS, el Programa de empleo y solidaridad social para 2007–13 de la UE, tiene como objetivo reforzar el apoyo de la UE a los Estados miembros para lograr las metas del Programa Social (más y mejores puestos de trabajo y una sociedad más cohesionada). PROGRESS apoya el desarrollo de políticas en cinco áreas: empleo, protección e integración social, condiciones laborales, igualdad de género y no discriminación, con un presupuesto de 743,25 millones de euros para un periodo de siete años.*

#### ¿Sabía que...?

A pesar de que los Estados miembros son los responsables fundamentales del empleo y los asuntos sociales, los 27 Estados miembros en su totalidad comparten en gran parte los principales retos que deben abordarse en el futuro y, por tanto, se requiere una acción común de la UE.

El objetivo de PROGRESS es garantizar que la UE puede participar en el apoyo a los compromisos de los Estados miembros de crear más y mejores puestos de trabajo y ofrecer una igualdad de oportunidades para todos.

Una diversa serie de fuerzas está forjando el futuro de las políticas sociales y laborales de la UE (globalización, cambio tecnológico en una sociedad basada en el conocimiento, el cambio demográfico y el nivel y la calidad de vida). La UE debe crear unas condiciones que permitan a los ciudadanos europeos beneficiarse de las oportunidades ofrecidas por estas fuerzas.

También debe desarrollar una formulación de políticas y una colaboración con socios que sean innovadoras y comprometerse a alcanzar unos resultados reales. Por tanto, su objetivo es el de desencadenar un proceso de reforma y cambio a nivel nacional que apoye los objetivos y prioridades de la UE, tal y como se ha establecido en

el Programa Social. A tal efecto, PROGRESS es un elemento que sirve de catalizador y guía.

El programa ofrece apoyo para tres tipos de actividades: análisis, aprendizaje recíproco y sensibilización y divulgación, así como apoyo a los principales actores. Utiliza sus fondos para ofrecer análisis y asesoramiento políticos en las áreas de políticas del programa; supervisar e informar acerca de la aplicación de la legislación y las políticas de la UE a nivel nacional; promover la transmisión, el aprendizaje y el apoyo de políticas entre los Estados miembros acerca de los objetivos y prioridades de la UE y promover y transmitir las opiniones de las partes interesadas y la sociedad en general a fin de fomentarlas y transmitir las.

### PROGRESS en la práctica

PROGRESS está gestionado directamente por la Comisión Europea, con la ayuda de un comité de representantes de los Estados miembros. También se basa en una red de colaboradores formada por autoridades nacionales, empleadores y organizaciones de trabajadores y ONG.

PROGRESS y el Fondo Social Europeo (FSE) trabajan codo con codo. No obstante, el FSE invierte en la aplicación de políticas de integración social y empleo en los Estados miembros. Además, la cooperación transnacional e interregional ha sido durante mucho tiempo una de las

características de mayor éxito de las actividades del FSE, ya que ha promovido la identificación de soluciones innovadoras transfronterizas. Por su parte, PROGRESS, en contraste con todo esto, está más orientado a las políticas, con actividades

diseñadas para informar acerca del análisis y desarrollo de políticas, centrándose en actividades con una sólida dimensión europea a fin de garantizar un valor añadido de la UE.

## ¿De qué forma se benefician los ciudadanos?

PROGRESS desea incrementar la aplicación de la ley comunitaria. Gracias a esto, usted podrá beneficiarse en última instancia de unas condiciones más equitativas creadas gracias a la aplicación eficaz de la ley de la UE y un nivel común de protección legal en áreas como la seguridad y la salud, la lucha contra la discriminación y la igualdad de género.

Además, PROGRESS trabaja para fomentar políticas nacionales y comunitarias e incentivar a los políticos y las partes interesadas a fin de que comprendan y se identifiquen con los objetivos y prioridades de la UE. El hecho de cambiar de forma positiva la visión de estas partes le favorecerá a usted, puesto que permitirá que las políticas nacionales converjan aún más con las

de la UE. Una colaboración más firme entre las partes interesadas nacionales y la UE ayudará a crear un consenso y motivar el cambio a fin de respaldar los objetivos y las prioridades de la UE.

Los ciudadanos se beneficiarán en última instancia de PROGRESS cuando los Estados miembros promuevan leyes, políticas y prácticas conformes a los objetivos del Programa Social (más y mejores puestos de trabajo y una sociedad más cohesionada). De esta manera, la UE y los representantes políticos nacionales, así como otras partes interesadas, ocuparán una posición mejor para cumplir los retos de una Europa social en un mundo globalizado.

## Futuros desarrollos y retos

PROGRESS continuará fortaleciendo la contribución de la UE a fin de apoyar los esfuerzos de los Estados miembros para promover más y mejores puestos de trabajo y una igualdad de oportunidades para todos. Se centrará en la obtención de resultados reales para los ciudadanos de la UE.

El control realizado a través de informes de actividad anuales ayudará a determinar en qué medida se encuentra en el buen camino. Una evaluación intermedia (que cubra 2008–10) intentará dilucidar en qué medida PROGRESS está logrando sus objetivos, su uso de recursos y sus «valor añadido».

### Enlaces a otros folletos informativos

- > [A](#) Más y mejores puestos de trabajo
- > [B](#) Derechos en el trabajo
- > [C](#) Integración e igualdad
- > [E1](#) Fondo social europeo
- > [F1](#) El programa social de 2005–2010

### Más información

- > PROGRESS  
<http://ec.europa.eu/social/main.jsp?catId=327&langId=en>

## E3 Programas de financiación de la UE:

### Fondo Europeo de Adaptación a la Globalización:

*El Fondo Europeo de Adaptación a la Globalización (FEG) tiene por objetivo combatir los efectos negativos de la globalización y conciliar el crecimiento económico y la cohesión social. En concreto, su deseo es apoyarle en caso de que haya sido despedido debido a cambios en los flujos comerciales a nivel internacional, a fin de permitirle continuar en activo o encontrar rápidamente otro trabajo. De 2007 a 2013, el FEG puede ofrecer en total hasta 500 millones de euros en asistencia cada año.*

#### ¿Sabía que...?

Hasta 100.000 trabajadores en la UE podrían recibir la financiación del FEG cada año

El 37% de los europeos consideran que la globalización representa una buena oportunidad para las empresas, debido a la apertura de los mercados

La globalización ofrece oportunidades para el crecimiento económico y la creación de más y mejores puestos de trabajo, aunque también podría tener consecuencias negativas y algunos trabajadores podrían perder su trabajo. A través del FEG, la UE puede mostrar su solidaridad hacia los trabajadores que hayan sido despedidos como consecuencia del proceso de globalización. Todos los Estados miembros, tanto grandes y pequeños, como nuevos y antiguos, pueden verse afectados por estos cambios y, en consecuencia, todos pueden recibir eventualmente la ayuda del FEG.

El FEG ofrece un apoyo único y temporal, orientado directamente a ayudar a los trabajadores que se considere que se han visto afectados de forma severa y personal por despidos relacionados con reajustes comerciales, pero no contribuye a la reestructuración de empresas o sectores industriales. Se diferencia de otros fondos de la UE, como el Fondo Social

Europeo, que apoya programas plurianuales al servicio de objetivos estratégicos a largo plazo, en concreto, incrementando la adaptabilidad de los trabajadores y empresarios, mejorando el acceso al empleo y la integración sostenible en el mercado laboral, reforzando la integración social de las personas desfavorecidas, aumentando el capital humano y promoviendo las colaboraciones e iniciativas a través de las redes de partes interesadas relevantes.

En cambio, el FEG únicamente interviene en los casos en que los despidos afectan de forma significativa a una región o un sector y existe una dimensión comunitaria en cuanto a escala e impacto. Por otro lado, tan solo financia las medidas activas de empleo para mantener a las personas en puestos de trabajo, pero no las medidas pasivas de protección social como las pensiones por jubilación o las prestaciones de desempleo, competencia de los Estados miembros.

# De la escala comunitaria a la nacional, regional y local

En caso de que haya sido despedido a consecuencia de los efectos de la globalización, el FEG puede sumarse a la ayuda que se le ofrece a nivel nacional, regional y local, que complementará cualquier apoyo que reciba de su anterior empleador y de las autoridades públicas de su zona en términos de medidas activas de empleo.

Los Estados miembros pueden solicitar ayuda al FEG en nombre de los trabajadores y se responsabilizan de llevar a cabo las actividades que se financian. Asimismo, deberán completar estas actividades transcurridos 12 meses de la solicitud de la ayuda.

## ¿De qué forma se benefician los ciudadanos?

El FEG ha sido creado a fin de permitirle beneficiarse de las ventajas de la globalización (apertura de los mercados y mejores oportunidades para las empresas europeas) y, al mismo tiempo, brindarle apoyo en caso de que sufra sus efectos negativos. Ha sido diseñado para ayudarle a usted y a otros que se encuentren en una situación similar a superar la peor parte del impacto a corto plazo que suponen los despidos colectivos, en caso de que esto le suceda, y por ello se limita a un periodo relativamente corto. Esta ayuda complementaria alberga la esperanza de ofrecer empleo y ayudar a que los mercados laborales funcionen mejor.

El objetivo del FEG es retener o volver a incorporar a los trabajadores en el mercado laboral. En consecuencia, y si fuera necesario, podría beneficiarse de unos servicios de apoyo personalizado

como la asistencia en la búsqueda de empleo, la orientación profesional, la asistencia en la reorientación profesional, la formación y reorientación personalizada, así como la promoción de la iniciativa empresarial. El FEG también puede ofrecerle unas medidas especiales y temporales, como las ayudas para la búsqueda de empleo, de movilidad o las que se le ofrecen si participa en actividades de aprendizaje permanente y de formación, gestionadas en su totalidad por su Estado miembro.

La asistencia no se limita a los trabajadores de la empresa o del sector principal que experimente dificultades, ya que si trabaja para uno de los proveedores de la empresa y se le despide como resultado de la acción principal de esta, también podrá percibir el FEG.

## Futuros desarrollos y retos

A medida que la globalización siga acelerándose y extendiéndose, el FEG continuará apoyando a los ciudadanos de la UE que sufren sus efectos negativos.

El FEG se supervisará a través de un informe anual relativo a sus actividades y resultados a fin de garantizar que va por buen camino. Por otro lado, la Comisión Europea realizará una evaluación a medio plazo en 2011 y una evaluación final en 2014, en colaboración con los Estados miembros.

### Enlaces a otros folletos informativos

- > [A2](#) Flexibilidad
- > [E1](#) Fondo Social Europeo

### Más información

- > Fondo Europeo de Adaptación a la Globalización  
<http://ec.europa.eu/social/main.jsp?catId=326&langId=en>

## F Política en práctica:

*La UE está llevando a cabo un programa social exhaustivo con la intención de desarrollar un modelo social europeo moderno, innovador y sostenible. El presente folleto informativo (y otros de la presente serie) explican los diferentes instrumentos para la puesta en marcha de políticas utilizados en la política social de la UE y en la implementación del programa social. Esto incluye, principalmente, la financiación, la legislación y el diálogo social que incluya a empleadores y sindicatos. La UE también coopera con otros países, ya sea para ayudar a preparar a los países que son candidatos (o posibles candidatos) a incorporarse a la UE en el ámbito social, o para trabajar en torno a las cuestiones sociales a nivel internacional.*

### ¿Sabía que...?

La UE está llevando a cabo un ambicioso programa social para modernizar el modelo social de Europa como parte de su estrategia para promocionar el crecimiento económico y la creación de puestos de trabajo.

En virtud del tratado de la UE, los agentes sociales (trabajadores y empleadores) deben ser consultados antes de que se proponga la legislación de la UE sobre cuestiones políticas sociales como parte de un amplio diálogo social a nivel europeo.

La acción sobre política social a nivel comunitario no sustituye los esfuerzos nacionales que ya se han realizado en las diferentes áreas políticas, sino que más bien pretende complementar, coordinar y apoyar las acciones adoptadas por los Estados miembros y aportarles un valor añadido. El enfoque de la UE en relación con la política social se basa en el *Método abierto de coordinación* (MAC): un mecanismo para coordinar las políticas económicas, laborales y

sociales de los Estados miembros. El objetivo es que las políticas nacionales avancen hacia unos objetivos europeos comunes al tiempo que dejan que cada país decida cuál es la mejor manera de lograrlos. En virtud del MAC, los Estados miembros diseñan unos planes nacionales de acción que presentan objetivos y programas, siendo la Comisión Europea la encargada de supervisar sus avances.

## Herramientas para las políticas

La UE dispone de una serie de instrumentos y herramientas de política social, entre los que se incluye la legislación sobre una serie de cuestiones sociales y laborales. Otro componente importante es el diálogo social entre los empleadores y los sindicatos (agentes sociales), así como entre los agentes sociales y las instituciones de la UE. Asimismo, una parte importante de financiación de la UE se destina a programas e iniciativas de importancia (para más información, consulte los folletos informativos sobre los programas de

financiación de la UE). Junto con el programa social (en el que las principales prioridades son fomentar el empleo, luchar contra la pobreza y promover la igualdad de oportunidades) existe una Estrategia Europea de Empleo a fin de orientar los esfuerzos nacionales a la creación de más y mejores puestos de trabajo. La UE también trabaja a fin de integrar las consideraciones de política social en todas sus políticas, proceso conocido como Integración.

# ¿De qué forma se benefician los ciudadanos?

---

La UE tiene por objetivo crear más y mejores puestos de trabajo y una sociedad integradora basada en la igualdad de oportunidades. Esto se refleja en la legislación de la UE, que le favorece a través del establecimiento de unas normas mínimas que deben respetarse en toda la UE, en áreas como la igualdad, la discriminación, la seguridad y salud de los trabajadores, el derecho laboral, las condiciones laborales y la información y consulta. Por ejemplo, la legislación de la UE ha ofrecido a los ciudadanos el derecho a no ser discriminados en el trabajo y ha ayudado a reducir los accidentes y enfermedades profesionales.

Las normas mínimas sociales en toda la UE, combinadas con la protección de derechos y la libre circulación de los trabajadores, ayudan a crear una sociedad unida y a establecer unas condiciones equitativas para los negocios. Además, el MAC se ha erigido como un catalizador de la reforma política y ha ayudado a lograr que se

produzcan cambios estructurales en el mercado laboral y crear puestos de trabajo.

Entretanto, el diálogo con la sociedad civil es un vínculo crucial entre la UE y sus ciudadanos. Por su parte, el diálogo social a nivel comunitario ha dado lugar a unos resultados concretos: por ejemplo, los agentes sociales han alcanzado acuerdos en relación con el «teletrabajo» (trabajo regular lejos de las instalaciones del empleador), la reducción de la exposición de los trabajadores al polvo de cuarzo cristalino (una sustancia que puede provocar silicosis, un enfermedad pulmonar potencialmente mortal que también se vincula a otros estados pulmonares peligrosos como el enfisema y el cáncer de pulmón) y la prevención de la violencia y el acoso en el lugar de trabajo. La implementación de dichos acuerdos (que pueden revestir un carácter legal vinculante) hace que el trabajo sea una actividad más segura, sana y flexible para millones de personas.

## Futuros desarrollos y retos

---

La UE continuará llevando a cabo su actual Programa social de 2005–2010 hasta el año 2010, al tiempo que prepara un programa renovado para después de 2010. Uno de los desafíos será el de mantener una interacción positiva entre las políticas y reformas económicas, sociales y laborales. La aplicación y el cumplimiento eficaz de la legislación social de la UE seguirán siendo

importantes. Dicha legislación ya representa una sólida base para la acción. Al mismo tiempo, la UE trabaja para anticiparse y responder a los cambios en los modelos laborales y demográficos, por ejemplo. Las herramientas para las políticas seguirán adaptándose a las nuevas circunstancias en el futuro.

### **Enlaces a otros folletos informativos**

Si desea obtener más información acerca de cuestiones específicas del apartado «Política en práctica», consulte todos los folletos informativos de la serie F.

> [E](#) Financiación de la UE

### **Más información**

> DG Empleo

<http://ec.europa.eu/social/main.jsp?catId=23&langId=en>



## F1 Política en práctica:

### El programa social de 2005-2010:

*El Programa social de la UE es un plan ubicado en el seno de las actividades de política social de la UE: su objetivo es el de modernizar el modelo social europeo al tiempo que ayuda a crear más y mejores puestos de trabajo y un mayor bienestar social. El Programa es la dimensión de la política social de la estrategia de la UE (la Estrategia de Lisboa) para el crecimiento y empleo, con medidas concretas y posibilidades para las acciones futuras. El objetivo del Programa es garantizar que las políticas económicas, sociales y laborales se refuercen de forma recíproca.*

#### ¿Sabía que...?

La UE está luchando por un ambicioso programa social para modernizar el modelo social de Europa como parte de su estrategia a fin de promocionar el crecimiento y el empleo

Las principales prioridades del programa social están impulsando el empleo, la lucha contra la pobreza y promocionando la igualdad de oportunidades

El primer programa social de la UE, adoptado en 2000 por la Comisión Europea, cubría los cinco primeros años de la Estrategia de Lisboa (2000-2005). La versión actual, lanzada por la Comisión Europea en febrero de 2005, cubre el periodo 2005-2010.

El Programa social pretende modernizar los mercados laborales y los sistemas de protección social, combatir la pobreza y promover la igualdad de oportunidades, a fin de impulsar la prosperidad y la solidaridad social en la UE.

El Programa social presenta dos prioridades inclusivas clave. La primera es el empleo, que

comprende aspectos como la movilidad profesional, las pensiones transferibles, más y mejores puestos de trabajo, la adaptación a nuevas formas de trabajo y la gestión de la reestructuración empresarial a través del diálogo social.

La lucha contra la pobreza y la promoción de la igualdad de oportunidades es el segundo tema principal, que trata cuestiones como el tratamiento del cambio demográfico, la reforma de las pensiones y la asistencia sanitaria, haciendo frente a la discriminación y la desigualdad e impulsando la igualdad de oportunidades entre hombres y mujeres.

## Implementación del programa

El Programa social se implementa en colaboración con las instituciones de la UE, las autoridades públicas a nivel nacional, regional y local, el empleador y los representantes del trabajador, así como con las organizaciones no gubernamentales. Se utilizan varios instrumentos y procesos para implementar el programa social y apoyar

los esfuerzos nacionales de implementación y el intercambio de experiencia, incluyendo: la Estrategia Europea de Empleo, el «método abierto de coordinación» en el ámbito de la protección social e integración, el Fondo Social Europeo y el Programa PROGRESS.

## ¿De qué forma se benefician los ciudadanos?

---

El Programa social de 2005-2010 le ayuda ofreciendo puestos de trabajo e igualdad de oportunidades a todos y garantizando que las prestaciones para el dinamismo del crecimiento y el empleo de la UE lleguen a toda la sociedad. Al modernizar los mercados laborales y los sistemas de protección social, el Programa debería ayudarle a sacarle el máximo partido a la vida laboral y personal y proteger a las personas más vulnerables de la sociedad.

El Programa aborda las cuestiones principales que interesan a todos, es decir, una amplia serie de temas que incluyen la pobreza, las pensiones, la asistencia sanitaria, la seguridad social, la búsqueda de trabajo, la seguridad y salud en el trabajo, la conciliación entre la vida laboral y personal y los efectos de la reestructuración empresarial.

El Programa pretende hacer que los ciudadanos de la UE confíen en su capacidad para gestionar los retos a los que se enfrenta la sociedad como resultado de la globalización, el desarrollo tecnológico y el envejecimiento de las poblaciones. Estos retos también se erigen como oportunidades. El Programa establece unas políticas sociales y laborales diseñadas para ayudar a las personas a aprovechar estas oportunidades con confianza (confianza en sus cualidades, en el sistema de bienestar y en su capacidad para adaptarse a las circunstancias variables).

Ante todo, el Programa debería ayudar a ofrecer a los ciudadanos lo que estos más desean: puestos de trabajo dignos y justicia social.

## Futuros desarrollos y retos

---

El actual Programa Social, lanzado en 2005, estará en vigor hasta el año 2010. Sin embargo, puesto que todas las medidas previstas ya se han adoptado, la Comisión Europea lanzó en julio de 2008 un paquete renovado del programa social que incluía, por ejemplo, iniciativas en el ámbito de la lucha contra la discriminación, la educación y la sanidad. Uno de los futuros retos será el de mantener una interacción positiva entre las políticas laborales, sociales y económicas, al tiempo que se

crean nuevas sinergias con otras políticas como la educación y la sanidad. Asimismo, se prestará un interés particular a la implementación.

Entretanto, el programa de políticas de Europa continuará anticipándose y adaptándose a las nuevas circunstancias, como el cambio demográfico y el envejecimiento de la población a fin de garantizar la sostenibilidad del modelo social europeo.

### **Enlaces a otros folletos informativos**

- > [A](#) Más y mejores puestos de trabajo
- > [A1](#) Desempleo y calidad en el trabajo
- > [C](#) Integración e igualdad

### **Más información**

- > Programa social  
<http://ec.europa.eu/social/main.jsp?catId=1&langId=en>

## F2 Política en práctica:

### Diálogo social:

*El diálogo social hace referencia a los debates, consultas, negociaciones y acciones conjuntas que se mantienen entre empleadores y sindicatos, y entre estos y las instituciones comunitarias. El diálogo social a nivel comunitario ayuda a modernizar las políticas sociales europeas, complementando el diálogo social y relaciones industriales a nivel nacional. Los colaboradores sociales (empleadores y representantes de trabajadores) desempeñan un papel clave en la definición de los criterios sociales europeos a la hora de adaptar el modo en que organizamos nuestro trabajo a las circunstancias variables e impulsar el crecimiento, el empleo y el bienestar social. Su papel fundamental en la configuración de la legislación en el ámbito social se reconoce en el Tratado de la UE.*

#### ¿Sabía que...?

En virtud del tratado de la UE, los colaboradores sociales (trabajadores y empleadores) deben ser consultados antes de que se proponga la legislación comunitaria acerca de cuestiones de política social.

Al menos una vez al año se celebra una «Cumbre social tripartita» para realizar un intercambio de puntos de vista de alto nivel entre los colaboradores sociales y los representantes de la UE.

En el diálogo social *bipartito* a nivel europeo, el empleador y las organizaciones sindicales debaten acerca de cuestiones interrelacionadas que afectan a la industria en conjunto y también sobre cuestiones relacionadas con sectores específicos de la economía. El diálogo tiene lugar en comités y grupos de trabajo y puede llevar a negociaciones sobre varios temas, en las que la Comisión Europea actúa como parte conciliadora y mediadora. Existen 35 comités especializados de diálogo social que cubren sectores económicos

tan diversos como la agricultura, el comercio, la aviación civil, el sector químico, etc.

En el diálogo social *tripartito*, los representantes de los empleadores y trabajadores se reúnen con los representantes de las instituciones comunitarias (Comisión, Consejo de Ministros) en la cumbre social tripartita sobre Crecimiento y Empleo celebrada cada dos años, y en reuniones periódicas a nivel técnico y político sobre macroeconomía, empleo, protección social y enseñanza y formación.

## Colaboradores sociales

Se debe consultar a los colaboradores sociales representativos a nivel comunitario antes de redactar la legislación social comunitaria a fin de que puedan negociar acuerdos sobre cuestiones de política social que el derecho comunitario o los propios colaboradores sociales deberán implementar.

En el diálogo social entre sectores participan seis organizaciones sociales, entre las que se incluyen las organizaciones que representan a sindicatos (ETUC), empleadores en el sector privado (BUSINESSEUROPE), el sector público (CEEP), las pequeñas y medianas empresas (UEAPME) y el personal profesional y directivo

(EUROCADRES y CEC). En los respectivos diálogos sectoriales participa un número importante de organizaciones europeas procedentes de unos sectores económicos específicos.

## ¿De qué forma se benefician los ciudadanos?

Los colaboradores sociales poseen una experiencia de primera mano y un conocimiento exhaustivo del lugar de trabajo, por lo que su implicación en el diálogo social a nivel comunitario contribuye a una mejor formulación de políticas y ayuda a garantizar que sus preocupaciones se tienen en cuenta en todas las iniciativas legislativas.

Los colaboradores sociales participan en muchas y diferentes cuestiones de política social de interés para los ciudadanos y trabajadores, como la modernización de las relaciones laborales y la organización del trabajo, la formación y el aprendizaje permanente, la seguridad y salud, la integración en el mercado laboral de los grupos desfavorecidos, la conciliación de la vida laboral y familiar, el «teletrabajo», la reestructuración, la igualdad de oportunidades y la movilidad profesional.

El diálogo social ha dado sus frutos. Los colaboradores sociales han influido y, en algunos casos, han determinado la legislación de la política social de la UE. Asimismo, han llegado a varios acuerdos que establecen unas normas mínimas acerca de las cuestiones sobre política social. Por otra parte, han dado lugar a una serie de textos que difunden las buenas prácticas y el intercambio de información como los códigos de conducta, las directrices y los manuales. Por mencionar sólo un ejemplo, los empleadores y los sindicatos alcanzaron en 2007 un acuerdo en relación con un enfoque de tolerancia cero a fin de hacer frente al acoso moral y sexual y la violencia física en el lugar de trabajo. Los datos reflejan que cada año 1 de cada 20 trabajadores informa de un problema de acoso moral y/o psicológico.

## Futuros desarrollos y retos

El diálogo social seguirá siendo una de las partes esenciales de la política social de la UE y el modelo social europeo: el nuevo Tratado de Lisboa de la UE reconoce de forma explícita el papel de los colaboradores sociales y de la Cumbre social tripartita. Por otra parte, el diálogo social continuará abordando temas de actualidad. En el programa actual se incluyen cuestiones como la conciliación de la vida laboral/personal, incluyendo el permiso por razones familiares, las fórmulas laborales y los servicios de asistencia;

la facilitación del acceso al empleo para grupos desfavorecidos, por ejemplo, a través de un aprendizaje permanente y el reconocimiento de las cualificaciones profesionales en toda Europa. Asimismo, surgen a debate nuevos temas como las consecuencias sociales del cambio climático y la dependencia energética. Entretanto, los colaboradores sociales trabajan para integrar completamente en el diálogo social de la UE a sus miembros, procedentes de los recién incorporados Estados miembros.

### **Enlaces a otros folletos informativos**

- > [B2](#) Derecho laboral

### **Más información**

- > Diálogo social  
<http://ec.europa.eu/social/main.jsp?catId=329&langId=en>
- > Vídeos sobre diálogo social  
[http://ec.europa.eu/employment\\_social/social\\_dialogue/videos\\_en.htm](http://ec.europa.eu/employment_social/social_dialogue/videos_en.htm)

## F3 Política en práctica:

### Ampliación de la UE y cooperación internacional:

*Debido a que el número de miembros de la UE ha aumentado, la ampliación de la UE ha creado un mercado único mucho mayor para la libre circulación de bienes, personas, servicios y capital: la UE ha trabajado y sigue trabajando para garantizar que dicho mercado va acompañado de unas condiciones equitativas en lo que a criterios sociales se refiere. Entretanto, la globalización implica que la cooperación internacional en cuestiones de políticas laborales y sociales es cada vez más importante: la UE coopera de forma activa en este ámbito junto con otros países y regiones. El objetivo de la cooperación internacional es llegar a una globalización justa para todos, tanto para los ciudadanos como para los colaboradores europeos. La actividad de la UE a nivel global trata de promover una globalización justa y ampliar los beneficios de la globalización para todos.*

#### ¿Sabía que...?

Cualquier país que desee unirse a la UE debe, entre otras cosas, cumplir los criterios de la UE en áreas como el derecho laboral, la igualdad de trato de las mujeres y hombres en el trabajo, la lucha contra la discriminación y la seguridad y la salud en el trabajo.

El programa social de la UE hace gran hincapié en la contribución que la UE puede ofrecer para fortalecer la dimensión social de la globalización.

## La política social y la ampliación de la UE

La última ampliación de la UE de 2004 y 2007 ha dado lugar a que el número de miembros de la UE ascienda a 27 países y a que su población sea de aproximadamente 500 millones de habitantes. Asimismo, hay una serie de países candidatos o posibles candidatos que también desean incorporarse.

Los países que desean ser miembros de la UE deben, entre otras cosas, cumplir los requisitos legales de política social sobre cuestiones como el derecho laboral, la igualdad de género, la seguridad y la salud en el lugar de trabajo y la lucha contra la discriminación. La UE les apoya en la mejora de las políticas de empleo, protección social e

integración y en la preparación de la coordinación a nivel comunitario de las políticas nacionales en estas áreas. También deben asegurarse establecer las estructuras necesarias para el diálogo social.

La UE mantiene negociaciones de adhesión con países que están lo suficientemente preparados para ultimar los términos de su incorporación, al tiempo que ayuda a los candidatos o posibles candidatos a prepararse para asumir la categoría de candidatos y de cara a las negociaciones de adhesión e incorporación a través de la financiación, el apoyo técnico y la ayuda para generar la capacidad para el diálogo social.

## Cooperación internacional

Entretanto, la UE coopera de forma activa con organizaciones internacionales y con otros países y regiones, incluyendo los próximos a la UE, a fin

de promover el programa de política social de la UE y unos criterios laborales internacionales e intercambiar experiencias. Una cooperación

internacional clave comprende el tratamiento de la dimensión social de la globalización y la provisión de un trabajo digno a todo el mundo,

interesándose por cuestiones como el empleo, los derechos en el trabajo, la protección y el diálogo social y la igualdad de oportunidades.

## ¿De qué forma se benefician los ciudadanos?

Con motivo de la **ampliación** de la UE, la ayuda a los países para prepararse para la incorporación a la UE y el establecimiento de determinados criterios que deben cumplirse antes de su adhesión sirven para asegurar que existe un nivel mínimo de criterios sociales y de otro tipo en la UE. La UE también apoya proyectos en países candidatos y posibles candidatos a fin de mejorar las oportunidades de empleo y formación, reducir las desigualdades sociales y mejorar la calidad de vida, sobre todo en relación con las minorías, las mujeres, los niños y los grupos desfavorecidos. Por mencionar sólo un par de ejemplos, el centro *Bizimköy* («Nuestra ciudad») para los discapacitados de Turquía ha ayudado a crear unas oportunidades de empleo sostenibles a personas con discapacidades, mientras que la UE también ha cofinanciado un proyecto que respalda la reforma de la asistencia social y la protección infantil en Montenegro.

La **cooperación internacional** ayuda a abordar cuestiones globales, difundir los valores y criterios de la UE más allá de sus fronteras e intercambiar experiencias con sus socios. Esto debería servir de ayuda a todo el mundo, no solo a los ciudadanos de la UE. Por ejemplo, la Comisión Europea ha desarrollado un diálogo político con países vecinos de la UE y con economías emergentes y entidades regionales, por ejemplo, con Asia y Latinoamérica, a fin de tratar los retos laborales y sociales. También se une a los esfuerzos internacionales en las Naciones Unidas, la Organización Internacional del Trabajo (OIT) y otras organizaciones internacionales a fin de aumentar la importancia de la dimensión social de la globalización y ayudar a promocionar el programa de trabajo digno de la OIT. La UE también incluye las cuestiones laborales y sociales en su política comercial.

## Futuros desarrollos y retos

La UE continuará garantizando que el proceso de su **ampliación** contribuye a mejorar el empleo y la justicia social, ya que ambos elementos constituyen problemas clave para los ciudadanos, tanto en los países candidatos como en los países posibles candidatos y en la UE. Por otra parte, también brindará su apoyo, aunque, en realidad, serán los países que deseen incorporarse los que deberán enfrentarse a este reto: en última instancia, serán ellos los que deberán preparar su adhesión en los ámbitos sociales y de otro tipo.

La UE también desarrollará de forma adicional su cooperación en cuestiones sociales de

importancia global, en relaciones bilaterales con sus colaboradores y, de forma multilateral, en la escena internacional. Entre los retos de la **cooperación internacional** se incluirán la continuación del programa trabajo digno para todos. Se prestará mayor atención a la ampliación de la cobertura de protección social y al impacto social del cambio climático. El tratamiento de los retos laborales y sociales en los países vecinos de la UE será otra de las principales prioridades en los años venideros, a fin de promocionar el desarrollo sostenible, la estabilidad y la buena gestión en países y regiones próximas a las fronteras de la UE.

### Enlaces a otros folletos informativos

- > [A](#) Más y mejores puestos de trabajo
- > [D](#) Movilidad profesional
- > [C](#) Integración e igualdad
- > [F1](#) El programa social de 2005–2010

### Más información

- > Ampliación  
<http://ec.europa.eu/social/main.jsp?catId=320&langId=en>
- > Internacional negocios  
<http://ec.europa.eu/social/main.jsp?catId=87&langId=en>
- > Trabajo digno  
<http://ec.europa.eu/social/main.jsp?catId=323&langId=en>