

RESUMEN DEL CAPÍTULO II: MERCADO DE TRABAJO, POLÍTICAS DE EMPLEO Y RELACIONES LABORALES

PANORAMA DEL EMPLEO

La última reforma de la Encuesta de Población Activa (EPA) ha supuesto un cambio muy importante en la visión del mercado de trabajo español a partir de una de las principales fuentes para su estudio. La revisión arroja para 2004 cerca de 18 millones de ocupados y más de 2,2 millones de parados, esto es, casi 855.000 ocupados y 140.000 parados más que en los datos originales; todos ellos son extranjeros. El examen de algunos resultados tras el cambio indica que los nuevos datos para 2004 están seguramente más ajustados a la realidad, pero también que se requiere un estudio en profundidad, contrastando la información de las distintas fuentes, para deslindar con cierta precisión los efectos del cambio estadístico en el periodo 1996-2004.

Según la nueva EPA, la tasa de empleo en 2004 superó por primera vez el 50 por 100, con un crecimiento de 1,1 puntos sobre la del año anterior. La tasa de paro se redujo 0,5 puntos, hasta el 11 por 100, mientras que en los dos años anteriores no se había obtenido ninguna reducción. Los mayores crecimientos en la tasa de empleo se recogieron en Aragón, La Rioja y Madrid, siendo estas dos últimas quizá más destacables, porque acompañaron a un crecimiento de la población total mayor que el del total español. Por encima de la media crecieron también Murcia, Andalucía y la Comunidad Valenciana, y notablemente por debajo Asturias, Galicia y el País Vas-

co. En el desempleo, por su parte, se recogieron descensos en trece Comunidades, entre las que destaca especialmente Andalucía, donde la tasa de paro fue 1,5 puntos más baja que en 2003, dejando de ocupar, por primera vez, la peor posición en cuanto a tasas de paro.

El cambio en la EPA ha afectado de manera diferente a las cifras de empleo de los sectores en los cuatro últimos años. En la construcción y en los servicios se traduciría en un crecimiento mucho más sostenido, pero en la industria implicaría un cambio de signo: de perder cerca de 70.000 ocupados entre 2001 y 2004 a arrojar un saldo positivo de 30.000 empleos en ese mismo periodo. A tenor de las nuevas cifras, la industria cerró el año 2004 con cierta recuperación, después de cinco trimestres con pérdidas continuas de empleo. Este resultado, junto con el progresivo repunte del empleo en la construcción en los dos últimos trimestres, permitieron la mejora en el total de la ocupación al final de 2004, salvando el menor ritmo de creación de empleo en los servicios, donde el año se cerró con un crecimiento interanual sensiblemente más bajo.

Atendiendo a la serie revisada es probable que la evolución de los sectores a lo largo del periodo 1996-2004 responda, en parte, a factores distintos al propio comportamiento del empleo. La adopción de una perspectiva temporal más amplia indica que la industria atraviesa una etapa prolongada de estancamiento en su volumen de empleo, claramente en contraste no sólo con el sector servicios, sino también con el de la construcción, que viene contribuyendo de manera muy importante al ritmo total de creación de empleo, y que presenta un peso mayor sobre el total de la ocupación en España que en la Unión Europea.

El aumento en 2004 de la tasa de empleo se mostró nuevamente más fuerte en el caso de las mujeres (38,4 por 100, 1,6 puntos más que en 2003); la tasa masculina creció, en cambio, 0,5 puntos, hasta el 62,5 por 100. La distancia entre uno y otro sexo en este indicador sigue siendo muy amplia, pero el mayor aumento de la ocupación entre las mujeres en el último cuatrienio ha permitido reducirla de forma apreciable. Asimismo, aunque la tasa de empleo de las mujeres en España sigue siendo una de las más bajas de la Unión Europea, la progresión creciente de los últimos años ha sido más que notable, especialmente en los grupos de edades comprendidas entre los 25 y los 49 años.

En el desempleo no se aprecia de forma tan clara en estos ocho años la reducción de la distancia por sexo. En 2004, la tasa de paro masculina fue un 8,2 por 100 y la femenina un 15 por 100. El paro femenino, que sigue siendo uno de los más altos de la Unión, es más alto que el masculino a cualquier edad en España, y la distancia es claramente mayor entre los jóvenes. La creación de empleo en los últimos años viene beneficiando relativamente más a las mujeres, pero no lo bastante como para absorber su ritmo de incorporación al mercado de trabajo. Así, el problema del desempleo se va concentrando progresivamente entre las mujeres y entre los jóvenes.

La inmigración ha contribuido al aumento continuo de la tasa de empleo de las mujeres en edades centrales. En 2004, casi un 35 por 100 del crecimiento en la cifra de ocupadas en esas edades se explica por el correspondiente a las extranjeras no comunitarias. En el caso de los varones, esa contribución se cifra en cerca de un 79 por 100. También ha influido la inmigración en la evolución del desempleo, sobre todo en los dos últimos años, contribuyendo a un mayor aumento del número de personas desempleadas. Es muy probable que estos impactos sean mayores en el futuro, y no sólo en términos cuantitativos. En los últimos cuatro años, la presencia de extranjeros no comunitarios en el total del empleo se ha doblado cumplidamente, alcanzando en 2004 un 7,9 por 100 sobre el total de los hombres y un 8,3 por 100 sobre el de mujeres.

El empleo asalariado en 2004 creció, conforme a la EPA revisada, en más de 593.000 personas, un 4,2 por 100. Por primera vez en los últimos cinco años, también se dio un aumento apreciable (84.000 personas) en el empleo por cuenta propia.

Dentro de los asalariados, el empleo indefinido creció en 306.000 personas, un 3,2 por 100, y el temporal en 286.000, un 6,4 por 100; con ello, la proporción de asalariados con contrato temporal aumentó 0,7 puntos en 2004, hasta el 32,5 por 100. Entre los varones, el empleo indefinido creció considerablemente menos que en el año anterior y el empleo temporal creció más, de manera que la tasa de temporalidad aumentó 0,7 puntos, hasta el 30,6 por 100. Entre las mujeres se dio un descenso menos pronunciado en el crecimiento del empleo indefinido, y la tasa de temporalidad se situó en un 35,2 por 100, 0,6 puntos por encima de la correspondiente a 2003.

Al margen del obstáculo, nada desdeñable, que ha supuesto el mal comportamiento del sector público para una mayor reducción de la tasa de temporalidad total, e incluso obviando el mal resultado de 2004, parece incuestionable que las políticas adoptadas hasta ahora han tenido un efecto claro, pero insuficiente, en la reducción de la temporalidad en el sector privado: del 39,5 por 100 en 1996 al 34,7 por 100 en 2004. Por otro lado, como se explicó en la anterior edición de esta Memoria, algunos resultados en estudios de la Comisión Europea indican que estas políticas también han conseguido reducir la persistencia de la temporalidad.

Los acuerdos interconfederales vienen recogiendo el objetivo de la estabilidad en el empleo, y planteando una serie de líneas de actuación para potenciar el papel de la negociación colectiva en esta materia. Entre ellas destaca la necesidad de potenciar el trabajo estable a tiempo parcial, por las oportunidades que esta fórmula presenta para conjugar estabilidad en el empleo y necesidades productivas de las empresas. Adicionalmente, si ofrece condiciones laborales adecuadas, el trabajo a tiempo parcial puede ser una opción útil para abordar la conciliación de la vida laboral y familiar. Pese a ello, sólo cabe volver a reiterar que sigue pendiente su promoción efectiva, por tres motivos: la baja frecuencia que presenta en comparación con el conjunto de la Unión Europea; la alta temporalidad con la que se asocia; y el más bajo grado de voluntariedad que parece tener en España este tipo de jornada para quienes trabajan con ella.

Parte de la explicación puede estar en el escaso desarrollo de algunos sectores en España, como el de Sanidad y servicios sociales, que agrupa en la Unión Europea un importante volumen de trabajo a tiempo parcial. Entre otros factores a considerar también estarían la estructura horaria de la prestación laboral, las menores tasas de actividad de las mujeres y de los jóvenes, o los requisitos para el acceso a prestaciones sociales. El objetivo sería no tanto actuar sobre la contratación como sobre estos elementos.

El panorama del empleo en España se completa con la información sobre el conjunto de movimientos de entrada y salida (o flujos) que continuamente se producen en el mercado de trabajo, y con dos aspectos clave en esos flujos: la contratación, que es además uno de los principales instrumentos de la política de empleo española, y los despidos.

En 2004 se registraron 15,7 millones de nuevos contratos de trabajo, 1,6 millones más que en 2003. Este fuerte aumento supera los resultados de 1994-2000, hasta ahora los más altos, que habían arrojado un promedio acumulativo anual de 1,2 millones de contratos. Las tres mayores figuras de la contratación temporal: obra o servicio, eventual e interinidad, acumularon 14,4 millones de contratos, 1,5 millones más que en 2003, lo que supone un aumento del 12,1 por 100. La contratación indefinida creció por primera vez en los últimos tres años, arrojó el mayor crecimiento relativo, un 12,6 por 100, y aportó cerca de 800.000 nuevos contratos al total del año 2004. A su vez, las conversiones de contratos temporales en indefinidos se cifraron en más de 613.000, un 11 por 100 más que en 2003.

El estudio de los despidos está condicionado por la carencia de datos incontrovertidos para tratar su evolución y para comparar los costes asociados a cada vía de despido con su frecuencia. Las distintas fuentes estadísticas presentan una notable diferencia: las altas iniciales en la prestación por desempleo en 2004 indican más de 418.000 personas, frente a los cerca de 236.000 que muestra la suma de asuntos resueltos por despidos, conciliaciones y expedientes autorizados de extinción en las estadísticas correspondiente. Estas discrepancias avalan la necesidad de disponer de una fuente clara y precisa para acometer el estudio de los despidos en España.

Los firmantes de la Declaración para el Diálogo Social de julio de 2004 reforzaron el valor de la Estrategia Europea de Empleo, a la que consideraron un elemento central para el crecimiento económico, el desarrollo y la competitividad.

En el periodo 2000-2004 es visible el menor diferencial con respecto a la media de la Unión en muchos indicadores, que indica además un mayor progreso relativo en España hacia los Objetivos de la Estrategia. Pero el mejor comportamiento del mercado de trabajo español ha respondido, básicamente, a un crecimiento económico superior a la media de la Unión, y a una elasticidad empleo-PIB también más alta. A cambio, la composición del crecimiento económico indica un menor esfuerzo inversor, una muy baja dedicación en gasto a la investigación y el desarrollo tecnológico, y un aumento en la intensidad energética que hace más vulnerable la economía en un escenario de aumento sostenido en los precios de los *inputs* energéticos.

Sobre esta pauta de crecimiento pesan además dos elementos preocupantes: la elevada dispersión en los índices de empleo regionales; y el descenso en el indicador sobre el nivel formativo de la población joven, que, con los últimos datos disponibles, se sitúa en España más de 14 puntos por debajo de la UE-25. Estas circunstancias indican que, aunque el balance cuantitativo del mercado de trabajo español es positivo, hay un amplio margen de mejora.

POLÍTICAS ACTIVAS DE EMPLEO

Los objetivos del Plan Nacional de Acción para el Empleo 2004 marcan una tasa de empleo entre 16 y 64 años del 61,1 por 100; una tasa de empleo femenino del 48,5 por 100; y una tasa de empleo para las personas de 55 a 64 años del 41,7 por 100. Para ello, las políticas de empleo deben atender a prioridades tales como el incremento del nivel de empleo y la disminución de la temporalidad, o la reducción de las distancias existentes en la situación laboral de las mujeres en España con relación a los hombres.

Con independencia de las consideraciones particulares a cada una de las directrices de empleo de este Plan, los agentes sociales, con carácter general, valoraron positivamente los avances en la cuantificación de algunos objetivos prioritarios, si bien echaron en falta el establecimiento de objetivos específicos en otras cuestiones, como es el caso de la educación. Asimismo, incidieron en su carácter transitorio, al no reflejar las innovaciones sustantivas o de futuro que puedan dimanar de las negociaciones que aborden los interlocutores sociales en el marco de la Declaración para el Diálogo Social de julio de 2004. De otra parte, existe un amplio consenso sobre la conveniencia de definir un método de trabajo estable, periódico y ordenado de forma temática, que permita hacer un seguimiento de los procesos de elaboración, ejecución y evaluación de estas políticas.

Las Comunidades Autónomas cuentan, a su vez, con múltiples actuaciones propias, referidas a prevención y activación, formación, reducción de desigualdades y fomento de empleo, que responden a la ejecución del conjunto de medidas de empleo previstas en el Plan Nacional de Acción para el Empleo (PNAE 2004) o al desarrollo de sus propias competencias. Pero los resultados del mercado de trabajo por Comunidades Autónomas continúan mostrando amplias diferen-

cias, aunque el análisis de los programas de prevención-activación en su conjunto ha permitido identificar cierto efecto compensador sobre aquellos territorios con niveles de renta per cápita más bajos y niveles de desempleo más elevados.

A pesar de la importancia que el aprendizaje permanente tiene para el empleo, claramente plasmado en la Estrategia de Lisboa, España se encuentra todavía lejos de contribuir a alcanzar el nivel de referencia, consistente en aumentar al 12,5 por 100 el índice de participación de los adultos en la formación continua en el conjunto de la Unión.

Con posterioridad a la firma de los III ANFC (Acuerdo Nacional de Formación Continua) se han producido una serie de hechos que obligaron a desarrollar una nueva regulación del subsistema de formación profesional continua ya en el año 2003. La impugnación de la que está siendo objeto este nuevo modelo y el desacuerdo manifestado por algunas Comunidades Autónomas respecto a la territorialización de los fondos, ha motivado que la Mesa de Diálogo Social sobre formación continua haya acordado continuar en 2005 con el análisis de la propuesta de transformar los subsistemas de formación continua y ocupacional en un único sistema «de formación para el empleo».

La inserción de los alumnos de formación profesional ocupacional (FPO) ha mejorado en 2004 por segundo año consecutivo, después de tres años de empeoramiento. Este aumento se debe fundamentalmente a la mejora en la inserción de las mujeres, aunque el diferencial entre géneros continúa siendo más favorable a los hombres. Por otro lado, la evaluación de este tipo de programas (incluyendo FPO, Escuelas-Taller y Casas de Oficio) indica que sus resultados se encuentran entre los mejores, aunque a cierta distancia de los destinados a fomentar la estabilidad en el empleo. Los programas de FPO destacan porque generan diferencias positivas más relevantes en la evolución laboral posterior de sus participantes.

La culminación del proceso de transferencia de competencias sobre servicios públicos de empleo a las Comunidades Autónomas había condicionado la carencia de información clara y completa para analizar el grado de eficacia de estos servicios, que concentran el grueso de las políticas activas de empleo. Por ello, adquiere máximo interés reseñar, aunque se haya producido ya en 2005, la puesta en

marcha del Sistema de Información de los Servicios Públicos de Empleo (SISPE). Este sistema constituye un instrumento necesario, que puede asegurar una gestión más eficaz del mercado de trabajo y de las políticas de empleo en España, y garantizar mejor los derechos de los desempleados.

DIÁLOGO SOCIAL Y RELACIONES LABORALES

El diálogo social de ámbito europeo se desarrolló en 2004 en un contexto marcado por hitos políticos como la ampliación de la Unión Europea y la aprobación del Tratado Constitucional. Pero, sobre todo, se vio de nuevo condicionado por la evolución económica y del empleo, todavía lejos de los Objetivos de la Estrategia de Lisboa. Con la vista puesta en la necesidad de cumplir dichos objetivos, se acentuó aún más el protagonismo que deben jugar las organizaciones europeas de trabajadores y empresarios en la búsqueda de soluciones concertadas.

En ese contexto, se produjeron dos reuniones de la Cumbre Social Tripartita para el Crecimiento y el Empleo, que constituye el marco permanente de concertación entre el Consejo y las organizaciones sindicales y empresariales más representativas. Los interlocutores sociales europeos ofrecieron los resultados del trabajo conjunto que vienen desarrollando desde 2002 en temas prioritarios como el desarrollo de las competencias y las cualificaciones a lo largo de toda la vida, donde han puesto en marcha una amplia serie de iniciativas de sector, rama y empresa, en el conjunto de los Estados, con el fin de promover la formación y la capacidad de adaptación permanente de las cualificaciones profesionales a los cambios. Se trata de una relevante aportación, a partir del diálogo y la colaboración en terrenos de convergencia de intereses recíprocos, a los objetivos de competitividad y empleo inscritos en la Estrategia de Lisboa. También la Comisión Europea llevó a cabo un balance de los resultados del diálogo social bipartito en los últimos años, en el que pone de manifiesto un importante progreso y una mayor autonomía en el mismo, si bien hace una llamada a favor de mejorar los mecanismos de aplicación y seguimiento de los textos acordados.

Un nuevo paso adelante en el desarrollo del diálogo bipartito y autónomo europeo lo constituyó la firma del Acuerdo Marco sobre

Estrés en el Trabajo, con el objetivo de proporcionar a los empresarios y los trabajadores un marco para identificar y prevenir, o gestionar, los problemas de estrés laboral.

En el terreno de las consultas a los interlocutores sociales europeos, destacan en 2004 las llevadas a cabo en relación con una posible revisión de la Directiva sobre tiempo de trabajo y de la Directiva sobre Comités de Empresa Europeos.

En España, la firma de la Declaración para el Diálogo Social 2004: «Competitividad, empleo estable y cohesión social» situó el diálogo social como prioridad para la legislatura y estableció el compromiso del Gobierno de no llevar a cabo reformas del mercado de trabajo y las relaciones laborales sin contar con el consenso de los agentes sociales. La principal novedad de esta etapa estriba en el método de trabajo adoptado, mediante la plasmación, al inicio de la legislatura, en un documento unitario, de los propósitos y los compromisos para avanzar en la solución concertada de los problemas, así como en la orientación estratégica, basada en alcanzar un modelo de crecimiento económico equilibrado y duradero basado en la mejora de la competitividad de las empresas y en el incremento de la productividad, en aras de más empleo de calidad.

El método, objetivos y estrategia adoptados convierten a esta etapa en un ambicioso programa de reformas pactadas a lo largo de los próximos años, si bien comenzaron a verse los primeros resultados tras su puesta en marcha. Uno de los más significativos se dio en relación con el desarrollo y aplicación de los aspectos laborales y de mercado de trabajo de la Ley Orgánica 4/2000, sobre Derechos y libertades de los extranjeros en España.

El Gobierno y los agentes sociales también alcanzaron un acuerdo para reintroducir la base legal que dé plena seguridad jurídica a la posibilidad de pactar en los convenios colectivos cláusulas de jubilación por razones de empleo, tras la derogación de la disposición adicional décima del Estatuto de los Trabajadores (ET). Asimismo, se firmó un acuerdo para desarrollar el procedimiento de extensión de los convenios colectivos regulado en el artículo 92.2 del ET.

En el terreno del diálogo social y la concertación bipartitos destaca la firma, ya en 2005, del Acuerdo Interconfederal para la Nego-

ciación Colectiva (ANC). La prórroga del anterior Acuerdo, de 2003, mantuvo la vigencia para 2004 de sus recomendaciones en materia salarial, empleo, flexibilidad interna y cualificación profesional, igualdad de trato en el empleo, igualdad de oportunidades entre hombres y mujeres, teletrabajo, seguridad y salud en el trabajo y procedimiento negociador. El nuevo ANC 2005 profundiza en el objetivo estratégico de impulsar un crecimiento duradero a partir de un sistema productivo más competitivo e innovador, y en una mayor definición de la relación entre flexibilidad y seguridad en el empleo.

Otro resultado reseñable del diálogo social bipartito en 2004 es la firma, en el mes de diciembre, del III Acuerdo sobre Solución Extrajudicial de Conflictos (ASEC III). Además de refundir el anterior acuerdo y su reglamento de aplicación, ha introducido diversas mejoras, llamadas a fomentar o aclarar la utilización de los procedimientos previstos, en particular frente a algún tipo de disputa colectiva.

Impulsadas desde los ANC y, más recientemente, con la firma de un acuerdo marco de colaboración entre el Ministerio de Industria y las organizaciones sindicales y empresariales más representativas a nivel estatal, las iniciativas de creación de observatorios industriales sectoriales se configuran como nuevo instrumento para el análisis conjunto y la interlocución entre las organizaciones de empresarios y trabajadores.

A 31 de marzo de 2005 se habían registrado 4.647 convenios colectivos con inicio de efectos económicos en 2004, que afectaban a 1.051.000 empresas y 8.745.700 trabajadores. En el periodo 1997-2004 se aprecia un incremento continuo tanto de los convenios como de los trabajadores afectados en los años en los que ya se ha cerrado el registro estadístico, lo que guardaría conexión tanto con la firma de nuevos convenios como con el incremento del empleo. Teniendo en cuenta las limitaciones de la Estadística de Convenios Colectivos, la cobertura de la negociación colectiva puede estimarse entre el 80 y el 85 por 100 de la población asalariada en España.

La estructura de la negociación colectiva permanece basada en convenios de empresa y convenios sectoriales de ámbito provincial, aunque cabe apuntar que la metodología de la estadística refuerza la

importancia del convenio provincial en sus datos. En 2004, el 74 por 100 de los convenios fueron de empresa, afectando al 10,2 por 100 de los trabajadores, y el 26 por 100 fueron de ámbito supraempresarial, afectando al 89,8 por 100 de los trabajadores.

Los sindicatos más representativos a nivel estatal han estado presentes en la mayor parte de las mesas de negociación que han firmado o revisado sus convenios durante 2004: a 31 de diciembre de 2004 tanto CCOO como UGT participaron en el 65,4 por 100 de las Mesas negociadoras, que afectaban al 97 por 100 de los trabajadores con convenio colectivo registrado a 31 de diciembre de ese año.

Desde la firma del ANC 2002 se ha ido produciendo un ligero descenso de los incrementos salariales pactados en convenio. En 2004 el promedio se ha situado en un 3,6 por 100. Los incrementos en los convenios firmados fueron superiores a los de los revisados, aunque la diferencia, una vez aplicadas las cláusulas de salvaguarda, no llega a una décima. Además, atendiendo al ámbito funcional de los convenios, con carácter general, se mantiene la tendencia de los últimos años a que los incrementos de los convenios sectoriales sean superiores a los de los convenios de empresa, así como que, dentro de aquéllos, el incremento salarial de los convenios nacionales suele ser inferior al de los convenios de ámbito provincial o autonómico.

El modelo salarial mayoritario consiste en tablas salariales vinculadas a la clasificación profesional, frente al modelo de masa salarial bruta. Respecto al cálculo, el más frecuente es el de salario por unidad de tiempo, aunque se observa un paulatino incremento de los convenios que hacen referencia a nuevos modelos de organización del trabajo basados en el rendimiento del trabajador.

El número de convenios que establecen complementos salariales ligados a la productividad en 2004 es relativamente bajo, 23,8 por 100, siendo más frecuentes en los convenios de empresa, 30,8 por 100, que en los de otro ámbito, 13,2 por 100. Entre los convenios analizados que contienen cláusulas de retribución por objetivos, las más frecuentes son: las basadas en la productividad individual de cada trabajador; las que vinculan estos complementos a los resultados globales de la empresa; y las basadas en la productividad de secciones o colectivos concretos de la empresa.

La jornada media pactada en 2004 fue de 1.757,9 horas/año, 5,1 horas/año superior a la pactada en 2003. Éste es el primer incremento desde 1997, reflejado tanto en los convenios de empresa como en los de otro ámbito, pero en buena parte se debe al retraso en la negociación de los convenios en las dos ramas de actividad que presentan menor jornada anual: «educación» y «administración pública, defensa y seguridad social obligatoria». Es previsible, por tanto, que conforme se vayan firmando los convenios de esas ramas se reduzca el promedio de jornada anual pactado en el total de la negociación colectiva de 2004.

Uno de los contenidos más importantes en la ordenación cualitativa del tiempo de trabajo es la forma de cómputo de la jornada laboral. La mayoría de los convenios registrados en 2004 opta por anualizar el cómputo de la jornada laboral. Asimismo, hay que mencionar el crecimiento que se viene registrando en estos años en la regulación de la distribución irregular de la jornada, en particular en la negociación de ámbito estatal. Las horas extraordinarias se encuentran presentes en tres cuartas partes de los convenios, que afectan a igual proporción de trabajadores; en la mayoría de los casos se trata de cláusulas de compensación dineraria, con un valor superior a la hora ordinaria.

El empleo ha sido objeto de importantes consideraciones y recomendaciones en los ANC. Sin embargo, éstas no han sido suficientemente trasladadas a la negociación colectiva. Los convenios que incluyen este tipo de cláusulas apenas han pasado del 42,8 al 43,3 por 100 en el periodo 2001-2004. Las cláusulas referidas a creación de empleo por jubilación parcial han sido las únicas que realmente se han incrementado en este periodo. Estas cláusulas tienen un carácter meramente descriptivo de la normativa vigente en los convenios sectoriales; los convenios de empresa, sin embargo, tienen un mayor grado de concreción, estableciendo en la mayoría de los casos el porcentaje de reducción de jornada y la edad que han de tener los trabajadores para poder transformar su jornada laboral de tiempo completo a tiempo parcial.

Las cláusulas sobre contratación presentan una tendencia creciente. Han pasado de estar presentes en un 36,8 por 100 de los convenios en el año 2001, al 40,4 por 100 en 2004, destacando su mayor utilización en el ámbito sectorial que en el de empresa. Este

tipo de cláusulas suele atender bien a la identificación de los trabajos o tareas que pueden cubrirse mediante contratos de obra o servicio, bien a la ampliación de los límites de duración previstos en el Estatuto de los Trabajadores para el contrato eventual, o bien a la regulación del salario en los contratos formativos. Asimismo, es destacable el aumento de las cláusulas que prevén el establecimiento de un periodo de prueba específico, según la habilitación del artículo 14 del ET.

La solución extrajudicial de conflictos en España presenta un balance positivo. Desde que el Servicio Interconfederal de Mediación y Arbitraje (SIMA) diera comienzo a su actividad en 1998 y hasta el año 2004 ha intervenido en más de 900 conflictos, entre los que primaron los referidos al ámbito de empresa y originados por controversias surgidas en la interpretación o aplicación de normas, tramitándose, en su mayor parte, a través de procedimientos de mediación, alcanzándose el acuerdo en un 30 por 100 de los expedientes tramitados.

Como el propio SIMA, los sistemas de solución autónoma de conflictos de las Comunidades Autónomas han registrado una importante actividad en 2004. Ello confirmaría la consolidación de la confianza de los agentes económicos y sociales en estos organismos para la resolución de sus conflictos colectivos y, en algunos casos, para la de conflictos individuales.

En 2004 se registraron 637 huelgas, un 5,5 por 100 menos que en 2003. El número de trabajadores participantes se redujo un 30 por 100. La mayor parte de estos conflictos se debieron a causas derivadas de la negociación colectiva. El importante incremento del número de jornadas no trabajadas tuvo su origen en un solo conflicto, relacionado con el convenio del campo de la provincia de Sevilla, donde se contabilizó el 75 por 100 del total de jornadas no trabajadas por huelgas en España en ese año.

Los órganos administrativos tramitaron 394.000 conciliaciones individuales, un 13,5 por 100 menos que en 2003, y 793 conciliaciones colectivas, cifras que, en su conjunto, confirmarían la tendencia a una progresiva reducción de la conflictividad tramitada en estos organismos, paralela al sucesivo incremento de los procedimientos seguidos ante los órganos autónomos de solución extrajudicial de conflictos. Atendiendo al tipo de resolución, destaca la disminución

del número de asuntos finalizados con la avenencia de las partes (un 47 por 100, 8 puntos menos que en 2003), así como de las conciliaciones colectivas (un 11,2 por 100, 2 puntos menos que en 2003).

El orden jurisdiccional social resolvió en 2004 un total de 278.265 asuntos, lo que significa un 4,4 por 100 menos que en 2003. En su mayor parte, en torno al 70 por 100, se trató de conflictos individuales. Más de un tercio de los asuntos concluyó con sentencia favorable, total o parcialmente, al trabajador, porcentaje prácticamente idéntico al producido en 2003.

PREVENCIÓN DE RIESGOS LABORALES

En el ámbito comunitario, 2004 era el año intermedio de aplicación de la nueva política comunitaria sobre salud y seguridad en el trabajo 2002-2006, en estrecha relación con la vertiente cualitativa de las orientaciones para el empleo adoptadas en la Estrategia de Lisboa. Cabe destacar por ello algunas iniciativas adoptadas. Algunas tratan de afrontar el reto de la ampliación, dada la peor situación de los trabajadores de los diez nuevos países de la Unión Europea. Otras están relacionadas con el sector de la construcción, como la campaña europea de inspección 2003-2004, o la Declaración de Bilbao, suscrita por las organizaciones del sector más importantes en la Unión Europea. Además, se han producido dos avances normativos especialmente reseñables: la Directiva 2004/73/CE sobre etiquetado de sustancias peligrosas y la Directiva 2004/40/CE sobre exposición a riesgos derivados de agentes físicos (campos electromagnéticos), que fija los valores límite de exposición y los valores que dan lugar a una acción. Especial interés revisten también las iniciativas de los interlocutores sociales de ámbito comunitario en materia de prevención de riesgos laborales, entre las que hay que destacar la ya citada adopción del Acuerdo Marco Europeo sobre estrés en el trabajo.

En España también se han producido algunas novedades normativas reseñables, como la aprobación del Real Decreto 171/2004, de 30 de enero, por el que se desarrolla el artículo 24 de la Ley 31/1995, de Prevención de Riesgos Laborales (LPRL), en materia de coordinación de actividades empresariales, o la nueva regulación del riesgo de caída en altura a través del Real Decreto 2177/2004, de 12 de

noviembre. La aplicación en España de la citada campaña europea de inspección en la construcción tuvo su reflejo en la campaña específica desarrollada en este ámbito por la Inspección de Trabajo.

Continuaron pendientes de desarrollo durante 2004 algunas cuestiones pactadas en el marco del Acuerdo de la Mesa de Diálogo Social en materia de Prevención de Riesgos Laborales de diciembre de 2003, como el desarrollo del sistema *bonus-malus*, la modificación del Reglamento de los Servicios de Prevención en atención a los cambios en el sistema productivo o la revisión del sistema de información sobre enfermedades profesionales. Tras el cambio de Gobierno se fijaron una serie de puntos para reiniciar el diálogo en materia de riesgos laborales, y se ha establecido un programa y un calendario concreto de iniciativas a desarrollar en 2005.

Por tercer año consecutivo descendió en 2004 la cifra de accidentes en jornada de trabajo con baja (2,6 por 100), sobre todo en los graves (8,1 por 100) y mortales (7,6 por 100). Esta evolución alienta a proseguir los esfuerzos de instauración de la cultura de la prevención iniciados con la Ley 30/1995, y podría estar relacionada con las mejoras en la organización del sistema preventivo que detecta la V Encuesta Nacional de Condiciones de Trabajo (ENCT). Esta Encuesta refleja un mantenimiento de la proporción de trabajadores que se consideran expuestos a riesgo de accidente (74 por 100), con respecto a la anterior edición de 1999, pero ese porcentaje ha de interpretarse en el contexto de los propios resultados de la actividad formativa y preventiva desplegada durante los últimos años, que ha redundado en un mayor conocimiento de las condiciones de trabajo vinculadas a la seguridad y la salud por parte de los propios trabajadores. Así, el «exceso de confianza o de costumbre» sigue siendo la causa más citada por los trabajadores en cuanto al origen de los riesgos, aunque va perdiendo peso en las sucesivas encuestas en favor de otras explicaciones que apuntan a deficiencias o aspectos de gestión más concreta. Ello parece indicar una mayor conciencia sobre los riesgos laborales evitables, aunque, objetivamente, éstos hayan disminuido en paralelo al mayor cumplimiento de la normativa y la adopción de medidas preventivas específicas por cada vez más empresas.

Se observan también cambios en la evolución de otras variables relacionadas con las condiciones de trabajo desde una perspectiva

preventiva, como la disminución de los trabajadores sometidos a ruido «muy molesto» y la mayor frecuencia de ruido «no elevado pero molesto»; el aumento de la exposición a sustancias nocivas o tóxicas por inhalación o manipulación; la disminución de la jornada partida y el correlativo incremento del trabajo a turnos; la percepción de aspectos inadecuados del diseño de los puestos de trabajo o la mayor proporción de trabajadores que refieren molestias relacionadas con aspectos psicosociales, el ritmo y la carga mental de trabajo.