



Observatorio de Relaciones Industriales

Boletín elaborado por el Área de Estudios y Análisis

DIÁLOGO SOCIAL, EMPLEO Y RELACIONES LABORALES EN EL ÚLTIMO DECENIO: ENTRE EL AIEE Y EL AMCE

Presentación: 100 números del ORI

El *Observatorio de Relaciones Industriales* (ORI) publicó su primer número en noviembre de 1997. Desde esa fecha, el ORI ha llegado a los cien números, cumpliendo con su objetivo de observar los desarrollos más relevantes de las relaciones laborales en España y en la Unión Europea. Con este número 100 se completa también una primera etapa de este observatorio, que a partir de ahora se va a integrar en una nueva publicación trimestral del CES.

Los diez años de vida del ORI han constituido un tiempo suficiente como para que se observen cambios muy relevantes en el mercado de trabajo y las relaciones laborales en España. El cambio en el tamaño y la composición del empleo ha sido de una magnitud que nadie podía anticipar en aquellas fechas, con cerca de 7 millones de nuevos empleos, un 48 por 100 de incremento, en el decenio. Más relevante aún es el cambio en algunos rasgos de su composición: el empleo femenino ha visto un aumento del 73 por 100 y da cuenta ya del 41 por 100 del empleo total; los ocupados con nivel de estudios universitarios se han multiplicado por 2,7 y son ya una de cada tres personas ocupadas; los ocupados de nacionalidad extranjera se han multiplicado por 15 y componen un 13 por 100 de la ocupación total.

El ORI ha atendido a todas las dimensiones del empleo y las relaciones laborales: el marco normativo y las principales políticas en el ámbito español y europeo, el empleo y las relaciones laborales de grupos específicos (por ejemplo, de jóvenes, mujeres, mayores, discapacitados e inmigrantes) y en ramas de actividad (por ejemplo, el metal, la construcción, el textil y la economía social), junto a todos los componentes básicos de la relación de empleo (el salario, el tiempo de trabajo, la cualificación, la movilidad, la salud laboral, el conflicto y la participación). Progresivamente, el ORI ha ido ampliando su foco de atención también a los aspectos de la protección y las políticas sociales que afectan más directamente al empleo y las relaciones laborales, como las pensiones y la jubilación, las rentas mínimas, la conciliación o la igualdad.

De todos modos, si se puede decir que el ORI ha sido crónica de algo en esta etapa, lo ha sido de los variados y notables desarrollos del diálogo social en España, tanto en la faceta más específica de diálogo entre interlocutores sociales, como en la de concertación social entre éstos y el Gobierno, como en la de negociación colectiva. Aunque la crónica del periodo registra también episodios de conflicto o intentos no exitosos de reformas por las vías del diálogo social, es bien notorio que en el comienzo y en el final de este periodo aparecen dos ciclos de acuerdos sociales,

que se comentan con más detalle en el segundo apartado de este artículo, y que han dado lugar a reformas de largo alcance en el mercado de trabajo y el sistema de protección social. Tres acuerdos bipartitos de 1997, el Acuerdo Interconfederal para la estabilidad del empleo, el Acuerdo de cobertura de vacíos y el Acuerdo Interconfederal de negociación colectiva (retomado en 2002 y actualizado cada año hasta 2007), han pautado el desarrollo de las relaciones laborales de todo el decenio. Las reformas de 2006-2007, han pivotado sobre dos acuerdos tripartitos en materias de empleo y seguridad social, que se han completado con otros acuerdos sobre la regulación de empleo de inmigrantes, sobre la protección de las personas dependientes y en materia de formación para el empleo.

El ORI ha servido de crónica de todos esos desarrollos y de las muchas y positivas contribuciones que el diálogo social ha ofrecido al mercado de trabajo y a las relaciones laborales en España. Pero el balance de esta etapa no puede obviar que, junto a esos elementos positivos, persisten algunos problemas que la dinámica de pactos sociales no ha podido resolver, a pesar de que han figurado como marco de referencia u objetivo explícito en diversos intentos. Entre los más permanentes figuran la todavía alta tasa de temporalidad, el peso relativo aún significativo del desempleo de larga duración, las debilidades del sistema de formación continua, las deficiencias de articulación que ofrece el sistema de negociación colectiva o la eficacia de los servicios públicos de intermediación en el mercado de trabajo. A estas debilidades de largo alcance se añaden nuevos desafíos; el de más envergadura puede ser el de la mejora de la calidad del empleo, pero también lo son la integración laboral de los inmigrantes, con cifras de paro y empleo irregular que merecen atención, la mejor conciliación de la vida laboral y personal, cuyas barreras son un desincentivo a la mayor participación laboral de las mujeres, además de una importante dimensión de la calidad de vida.

Este número especial del ORI intenta un rápido balance de los desarrollos más relevantes de este decenio, iniciado con el AIEE, que representó un cierto punto de inflexión y que, por ello, se ha tomado como referencia para acotar temporalmente el periodo considerado. En primer lugar, se atiende al marco normativo europeo, a caballo del Tratado de Ámsterdam, aprobado el mismo año que nacía el ORI; en segundo lugar, se repasan los principales hitos del diálogo social; y, en tercer lugar, se efectúa un balance del proceso de creación de empleo. Estas tres piezas se completan con una crónica de algunos de los temas más relevantes objeto de tratamiento en la jurisprudencia en los últimos años.

Artículos

ANTES Y DESPUÉS DE ÁMSTERDAM: AVANCES EN LA NORMATIVA Y LAS POLÍTICAS SOCIALES

En 2007 se han cumplido cincuenta años de la firma del Tratado de Roma, constitutivo de la Comunidad Económica Europea (CEE), a la que España se incorporó en 1986. En el camino recorrido desde entonces, la pertenencia de nuestro país a la hoy

denominada Unión Europea ha tenido un claro reflejo en la normativa y las políticas sociales, impulsadas por las sucesivas reformas del Derecho originario, que han ido desplegando una dimensión social apenas perceptible en los inicios del proyecto.

La entrada de España se produjo en un momento determinante para el futuro de la CEE, con la aprobación del Acta Única Europea (AUE, 1986), de cuya entrada en vigor se cumplen veinte años en 2007, y que supuso la primera modificación de gran alcance del Tratado CEE. El principal objetivo del AUE consistía en reactivar el proceso de construcción europea con el fin de completar la realización del mercado interior. Aunque la política social ya estaba regulada por el Tratado CEE, el Acta introdujo dos nue-

vos artículos en este ámbito, que habrían de traducirse en avances decisivos tanto en la esfera comunitaria como en la nacional.

- En primer lugar, se autorizaba al Consejo, decidiendo por mayoría cualificada en el marco del procedimiento de cooperación, a establecer las condiciones mínimas para promover «la mejora... del medio de trabajo, para proteger la seguridad y la salud de los trabajadores». La subsiguiente aprobación de la Directiva 89/391, de 12 de junio de 1989, relativa a la aplicación de medidas para promover la mejora de la salud y la seguridad de los trabajadores en el trabajo, constituyó el principal resorte para la asunción por los Estados miembros de una innovadora concepción unitaria de los riesgos laborales basada en la prevención que, en nuestro país, germinó en la aprobación de la Ley 31/1995, de 8 de noviembre, de Prevención de riesgos laborales.
- Unido a lo anterior, el AUE asignaba a la Comisión la tarea de desarrollar el diálogo social a nivel europeo, dando carta de naturaleza al diálogo social informal y voluntario, denominado de Val Duchesse. Se sentaban así los cimientos de lo que se convertiría en un instrumento básico de la acción normativa de la Comunidad para el desarrollo de la política social.

El Tratado de la Unión Europea firmado en Maastricht (TUE, 1992) supuso un avance considerable en materia sociolaboral a través de las previsiones incorporadas al Acuerdo sobre política social que se acompañaba en protocolo anejo¹. En él se ampliaba el potencial campo de actuación comunitaria a un conjunto básico de materias sociolaborales y se extendía el procedimiento de adopción de decisiones por mayoría cualificada a contenidos laborales como los relativos a las condiciones de trabajo o información y consulta de los trabajadores. Un cambio sustancial vino dado por la introducción, como requisito previo a la iniciativa legislativa, de la obligación de la Comisión de consultar a los interlocutores sociales sobre la oportunidad de presentar una propuesta en el ámbito de la política social y, de ser resuelta en sentido afirmativo dicha consulta, obligando a aquélla a consultar sobre el contenido concreto de la propuesta de acción comunitaria. Además, con ocasión de dicha consulta, los interlocutores sociales pueden decidir iniciar negociaciones sobre la materia en cuestión que, eventualmente, permitan alcanzar un acuerdo. Entre los frutos más relevantes del diálogo social en este ámbito cabe destacar los Acuerdos sobre el permiso parental, sobre el trabajo a tiempo parcial, sobre el teletrabajo y sobre el estrés en el lugar de trabajo así como, más recientemente, el Acuerdo Marco voluntario sobre acoso y violencia en el trabajo firmado en abril de 2007.

La aprobación del Tratado de Ámsterdam (1997) representó un salto cualitativo de gran trascendencia en la política social de la Unión Europea, con resultados visibles en las políticas y ordenamientos nacionales. El Tratado incorporó la creación de una política comunitaria coordinada de empleo, ofreciendo la base para el desarrollo de la Estrategia Europea de Empleo, subsumida posteriormente en la Estrategia de Lisboa que, tras haber sido revisada y reactivada, constituye la hoja de ruta de los Gobiernos en esta materia. La decidida incorporación de los interlocutores sociales al relanzamiento de la Estrategia de Lisboa se ha plasmado en la aprobación del Programa de Trabajo conjunto 2006-2008, que estructura el diálogo social en torno a una serie de temas clave.

Además, el Tratado incorporó la mencionada reforma operada en el Acuerdo de política social de Maastricht y confirmó el compromiso de los firmantes de respetar los derechos sociales fundamentales definidos en la Carta Social Europea de Turín de 1961 y en la Carta de derechos fundamentales de los trabajadores de 1989.

Especialmente destacable es la receptividad del Tratado al proceso de expansión vivido por las previsiones contenidas en el Derecho originario y las primeras Directivas en cuanto al principio de igualdad de trato entre hombres y mujeres. Con la decisiva contribución de la jurisprudencia comunitaria, lo que en principio era simplemente un derecho a igual retribución, de contenido eminentemente económico y no social, ha dado paso al principio más amplio de igualdad de trato entre hombres y

mujeres, que incluye la ausencia de discriminación por razón de sexo, bien sea directa o indirecta, completando la transición de una concepción meramente formal a la asunción de la igualdad real o sustancial entre hombres y mujeres. Merced a este impulso, reforzado por la obligada transposición de la normativa posterior al Tratado de Ámsterdam², los Estados miembros se han visto obligados a incorporar a sus legislaciones el principio de transversalidad y a reforzar los instrumentos legales y convencionales para una mejor aplicación del principio de igualdad entre hombres y mujeres. Recuérdese que la Ley Orgánica 3/2007, para la Igualdad efectiva de hombres y mujeres responde en buena medida a la adaptación del espíritu y el contenido de esta Directiva al ordenamiento jurídico español.

No menos importante a partir de Ámsterdam (art. 2.7) fue la traslación del principio de transversalidad y de los conceptos básicos del acervo en materia de no discriminación por razón de sexo a otros motivos: la raza, el origen étnico, la religión o las creencias, la discapacidad, la edad o la orientación sexual. El Consejo europeo podrá tomar todas las medidas necesarias para luchar contra cualquier discriminación basada en cualquiera de estos motivos. Hasta el momento, resultado de este enfoque ampliado de la no discriminación, dos Directivas básicas constituyen el telón legal de fondo para garantizar la protección y la promoción de la diversidad en las sociedades europeas, objetivo al que se pretende contribuir con la declaración de 2007 como Año europeo de la diversidad³.

Como aportación destacable del Tratado de Niza (2001), en el ámbito de la política social, hay que mencionar la consolidación en el Tratado del Comité de Protección Social, creado en aplicación de las conclusiones del Consejo Europeo de Lisboa, impulsando así la cooperación en materia de protección social entre los Estados miembros y con la Comisión, que ha dado como resultado la aplicación del método abierto de coordinación a las pensiones y la inclusión social, ampliado recientemente a la sanidad y los cuidados de larga duración. La proclamación en la Cumbre de Niza —que no incorporación al Tratado— de la Carta de Derechos Fundamentales de la Unión Europea fue un intento de avanzar en la denominada «Europa de los ciudadanos» a partir de la definición un conjunto de valores, principios y derechos comunes, entre los que se contenía una amplia enumeración de derechos económicos y sociales, como el de asociación sindical, la libertad de empresa, el derecho a trabajar, a buscar empleo o prestar servicios en cualquier lugar de la Unión, la igualdad entre hombres y mujeres, el derecho a la educación y al acceso a la formación permanente; el derecho a la integración social y profesional de las personas con discapacidad; el derecho a la protección jurídica, económica y social de la familia o el derecho a las prestaciones de Seguridad Social y a los servicios sociales.

El momento crucial que atraviesa el proceso de construcción europea, tras el estancamiento del proceso de ratificación del Tratado por el que se establece una Constitución para Europa (TCUE, 2004) suscita numerosos interrogantes que afectan también al futuro y los avances de la política social europea. Aunque la razón de ser del proceso radicaba una vez más en necesidades de índole político e institucional, el TCUE, sin ampliar las competencias de la Unión, consolidaba y sistematizaba los principios y objetivos sociales de la Unión Europea, incorporando al cuerpo del Tratado la Carta de derechos fundamentales, proclamada en el Consejo de Niza. El suspense actual en torno a las opciones de futuro afecta también al peso y la visibilidad de estas cuestiones en el texto fundamental de la Unión Europea. Sea cual sea el desenlace, está fuera de discusión la estrecha interacción entre las políticas comunitarias y nacionales en el ámbito económico, laboral y social, que seguirá siendo un componente clave del desarrollo y modernización del modelo social europeo.

² En particular, de la Directiva 2002/73/CE, de reforma de la Directiva 76/207/CEE, relativa a la aplicación del principio de igualdad de trato entre hombres y mujeres en lo que se refiere al acceso al empleo, a la formación y a la promoción profesionales, y a las condiciones de trabajo.

³ La Directiva 2000/78/CE, relativa al establecimiento de un marco general para la igualdad de trato en el empleo y la ocupación y la Directiva 2000/43/CE, que aplica el principio de igualdad de trato para las personas independientemente de su origen racial o étnico y prohíbe la discriminación en ámbitos más amplios como la protección social, incluyendo la seguridad social, beneficios sociales, educación y acceso y suministro de bienes y servicios públicos, incluida la vivienda.

¹ En virtud del cual, once (a excepción de Reino Unido) de los doce Estados miembros se obligaban a aplicar las disposiciones de dicho Acuerdo, fórmula adoptada ante la oposición del país mencionado a reformar el capítulo de política social

EL DIÁLOGO SOCIAL DEL ÚLTIMO DECENIO EN ESPAÑA

En el último decenio ha tenido lugar en España un intenso proceso de diálogo social, con la firma de numerosos acuerdos en el ámbito del mercado de trabajo, las relaciones laborales y la protección social. Cabe identificar dos etapas, delimitadas por mayorías políticas de distinto signo: la primera, entre 1996 y 2003, que abarca dos legislaturas, y la segunda, desde 2004, coincidiendo con la actual legislatura. A su vez, en la primera cabe diferenciar dos periodos, separados por la huelga general de junio de 2002, situándose en el primero de ellos el conjunto de acuerdos alcanzados. Ambas etapas dieron comienzo tras un cambio de legislatura y de mayoría parlamentaria. En ambos casos se registraron situaciones anteriores de confrontación marcadas por dos huelgas generales declaradas contra sendas reformas del mercado de trabajo, en 1994 y en 2002, aprobadas sin el consenso social. En estos años, el diálogo entre las organizaciones sindicales y empresariales más representativas y el Gobierno ha adquirido un valor político estratégico, particularmente en contextos de falta de mayoría absoluta parlamentaria. En la actual etapa, la firma de la Declaración para el diálogo social, de julio de 2004, en la que el Gobierno y los interlocutores sociales acordaron una serie de ámbitos de negociación en torno a unos objetivos de alcance estratégico para la economía, el empleo y la protección social, ha contribuido a reforzar el valor del diálogo social⁴.

Aludiendo a los acuerdos de contenido más amplio o transversal sobre mercado de trabajo y protección social, a la primera de las referidas etapas pertenece el Acuerdo Interconfederal para la estabilidad del empleo (AIEE), firmado en abril de 1997, del que se acaban de cumplir diez años; y, asimismo, dos importantes acuerdos en el terreno de la protección social: el Acuerdo sobre consolidación y racionalización del sistema de la Seguridad Social, de octubre de 1996, y el Acuerdo para la mejora y el desarrollo del sistema de protección social, de abril de 2001. A la actual etapa pertenecen el Acuerdo para la mejora del crecimiento y del empleo (AMCE), de mayo de 2006, y el Acuerdo sobre medidas en materia de Seguridad Social, de julio de ese año. Asimismo, por su trascendencia social, destaca el Acuerdo sobre la acción protectora de la atención a las situaciones de dependencia, de diciembre de 2005.

Más allá de diferencias en los sujetos firmantes y en las concretas medidas que incorporan, los acuerdos de una y otra etapa convergen en cuanto a sus principales objetivos: el impulso del empleo indefinido y la reducción de la temporalidad, en unos casos, y la mejora y sostenibilidad del sistema de protección social, en otros.

Junto a acuerdos de contenido más amplio o transversal, como los referidos en materia de mercado de trabajo y de protección social, en estos años se han firmado múltiples pactos en diversos ámbitos de las relaciones laborales, como la negociación colectiva (los sucesivos ANC) y la cobertura de vacíos, la solución extrajudicial de conflictos (ASEC I, II y III), la formación para el empleo, los aspectos laborales de la LO de derechos y libertades de los extranjeros, o los observatorios sectoriales, entre otros⁵. Asimismo, se ha desarrollado un diálogo continuado en materia de prevención de riesgos laborales, en el que las organizaciones empresariales y sindicales más representativas y el Gobierno han acordado, entre otros aspectos, los principales instrumentos de desarrollo y aplicación de la Ley de Prevención de riesgos laborales, o, recientemente, una nueva lista de enfermedades profesionales.

Dicho diálogo se ha desarrollado en un contexto marcado por cambios institucionales, económicos y sociales diversos. Entre los primeros, cabe destacar la participación en la Unión Económica y Monetaria desde su inicio, el lanzamiento en 2000 de la Estrategia de Lisboa, que planteó objetivos comunes en el terreno económico, social y medioambiental y su reactivación, a finales de 2005, o las últimas ampliaciones de la Unión Europea; entre los segundos, la recuperación económica y del empleo, que comenzaron en 1995, el crecimiento económico continuado por encima de la media europea que ha permitido avanzar en términos de convergencia real, la positiva evolución del empleo y

Principales acuerdos de diálogo social 1996-2006
(Mercado de trabajo y protección social)

Fecha	Partes	Denominación
9-10-1996	Gobierno, CCOO y UGT	Acuerdo sobre consolidación y racionalización del sistema de la Seguridad Social
28-04-1997	CCOO, UGT, CEOE y CEPYME	Acuerdo Interconfederal para la estabilidad del empleo (AIEE)
9-04-2001	Gobierno, CCOO, CEOE y CEPYME	Acuerdo para la mejora y el desarrollo del sistema de protección social
8-07-2004	Gobierno, CCOO, UGT, CEOE y CEPYME	Declaración para el diálogo social
9-05-2006	Gobierno, CCOO, UGT, CEOE y CEPYME	Acuerdo para la mejora del crecimiento y del empleo (AMCE)
13-07-2006	Gobierno, CCOO, UGT, CEOE y CEPYME	Acuerdo sobre medidas en materia de Seguridad Social

Fuente: Elaboración propia.

de reducción del paro, sin bien persisten importantes desequilibrios en el mercado de trabajo, o la intensificación de determinados procesos como el derivado de la inmigración.

Existen rasgos comunes al diálogo social de estos diez años, caracterizado por el protagonismo de los interlocutores sociales. En este tiempo se ha reforzado la autonomía del diálogo entre las organizaciones sindicales y empresariales más representativas mediante la firma de importantes acuerdos bipartitos, como el AIEE, los sucesivos Acuerdos Interconfederales de negociación colectiva (ANC), u otros como los firmados en el terreno de la formación profesional⁶. A ello ha contribuido también la aplicación, a nivel nacional, mediante los instrumentos y prácticas de la autonomía colectiva, de acuerdos bipartitos de las organizaciones empresariales y sindicales europeas, en paralelo al desarrollo de un diálogo social cada vez más autónomo en el plano comunitario. Por otro lado, en este periodo se ha consolidado la búsqueda de pactos en materias concretas a partir de un diálogo desarrollado en múltiples mesas con autonomía entre sí, de manera que la eventual falta de acuerdo en unos temas no ha impedido llegar a consensos en otros ámbitos.

Los interlocutores sociales han asumido, como una tarea compartida, la conformación de las líneas maestras del marco normativo de las relaciones de trabajo y el sistema de protección social a través de la búsqueda de acuerdos. Recientemente, el Tribunal Constitucional ha recordado el valor trascendente que encierra la búsqueda del consenso social en la elaboración de las normas sociolaborales, en su Sentencia 68/2007, de 28 de marzo, en la que ha declarado inconstitucional el Real Decreto-Ley 5/2002, de medidas urgentes para la reforma del sistema de protección por desempleo y mejora de la ocupabilidad, por entender que no concurrían las circunstancias de extraordinaria y urgente necesidad que avalan el recurso a la legislación de urgencia para reformar, en este caso, determinados aspectos del mercado de trabajo y la protección por desempleo⁷.

Dos acuerdos para la mejora del mercado de trabajo: el AIEE y el AMCE

El AIEE fue un acuerdo bipartito, firmado por las organizaciones empresariales y sindicales más representativas, que recibió posteriormente plasmación normativa⁸. En él se apostó por regular,

⁴ El diálogo social ocupa un lugar destacado en la aplicación del primer Programa nacional de reformas, en el marco de la Estrategia de Lisboa.

⁵ Véase un balance del desarrollo de la Declaración para el diálogo social 2004 en CES: *Memoria sobre la situación socioeconómica y laboral 2005*, capítulo II-3.

⁶ Un antecedente relevante fue la Declaración conjunta que suscribieron CCOO, UGT, CEOE y CEPYME en enero de 1995, en la que los interlocutores sociales adoptaron compromisos de diálogo y negociación para contribuir a afianzar la incipiente recuperación económica ante un panorama de confrontación en la esfera política.

⁷ STC 68/2007, de 28 de marzo. Véase el FJ 11, en el que el TC, tras recordar que el diálogo social puede venir condicionado por la necesidad de dar respuesta a coyunturas económicas o sociales problemáticas, en las que la legislación de urgencia pueda estar justificada, concluye que, sin embargo, la participación de los agentes sociales en el procedimiento legislativo no implica enervar el ejercicio regular por las Cortes Generales de la potestad legislativa del Estado si no concurren razones de urgencia.

⁸ El contenido del Acuerdo se plasmó en el RD Ley 8/1997, de medidas urgentes para la mejora del mercado de trabajo y el fomento de la contratación indefinida. Su posterior tramitación desembocó en la aprobación de la Ley 63/1997. A su vez, se aprobó el RD Ley 9/1997 que contenía las bonificaciones de cotizaciones y los incentivos fiscales para el fomento de la contratación indefinida y la estabilidad del empleo, cuya tramitación dio lugar a la Ley 64/1997.

con carácter transitorio, una nueva modalidad para el fomento de la contratación indefinida, con menor indemnización en caso de despido objetivo declarado improcedente, así como modificar la regulación de la extinción del contrato por causas objetivas en cuanto a las de carácter técnico, organizativo o productivo. Asimismo, entre otras medidas, se dirigió a especificar y delimitar los supuestos de la contratación temporal causal, especialmente los contratos para obra o servicio y eventual, a mejorar la protección social de los trabajadores a tiempo parcial y a favorecer la inserción laboral y la formación de los jóvenes a través de los contratos con finalidad formativa.

Más recientemente, el AMCE ha constituido un acuerdo a tres bandas⁹ que ha incorporado, junto a medidas para impulsar la contratación indefinida y la conversión de empleo temporal en fijo, y para limitar la utilización sucesiva de contratos temporales, otra serie de medidas de diversa naturaleza en materia de subcontratación, refuerzo de la ITSS, mejora de la eficiencia de las políticas activas de empleo y de la capacidad de actuación de los servicios públicos de empleo, y mejora de la protección de los trabajadores ante la falta de empleo¹⁰. Más allá de la diferente amplitud de los dos acuerdos y de la participación del Gobierno en el AMCE, ambos responden a objetivos globales comunes: aumentar el empleo indefinido y reducir la temporalidad. El AIEE propició un importante incremento de la contratación indefinida y contribuyó a una significativa reducción de la tasa de temporalidad, si bien el efecto de sus medidas se agotó en el tiempo. Por su parte, el AMCE ha propiciado, también, un importante aumento de la contratación indefinida en los primeros meses de vigencia de las correspondientes medidas, si bien será necesario un periodo de tiempo más amplio para valorar los efectos sobre la temporalidad de algunas de sus medidas. En todo caso, ambos acuerdos responden a un equilibrio en las medidas adoptadas que se basa en la continuidad, con correcciones, del marco normativo laboral en sus líneas maestras.

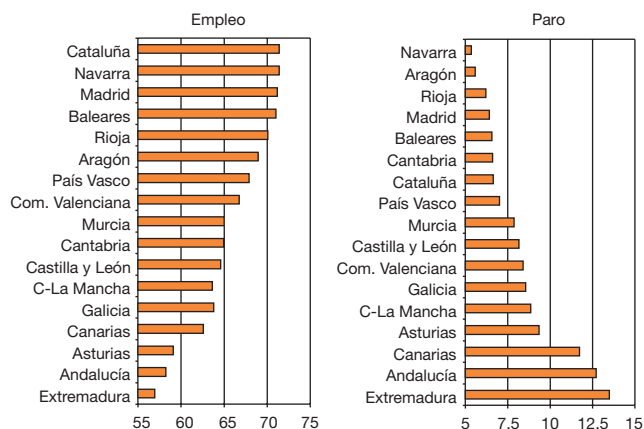
BALANCE DEL PROCESO DE CREACIÓN DE EMPLEO

La evolución del mercado de trabajo español en los últimos diez años ha sido, atendiendo a sus grandes cifras, muy positiva. Entre el primer trimestre de 1997 y el primero de 2007, el empleo medido por la Encuesta de Población Activa ha crecido en más de 6,9 millones de personas y el paro se ha reducido —en términos homogéneos— en más de 1,2 millones, pese a que la población activa ha aumentado en 5,7 millones. Así, la tasa general de empleo, que mide la proporción de personas ocupadas sobre el total en edad de trabajar establecida en España (16 y más años) ha crecido 13,2 puntos porcentuales, y la tasa de paro ha pasado del 19,1 al 8,5 por 100: menos de la mitad.

Esta evolución ha supuesto un acercamiento mayor que el esperado de los datos de España a los objetivos trazados para el conjunto de la Unión Europea en 2010 y un cambio claro de posición de nuestro mercado de trabajo dentro de ésta, pasando de ocupar uno de los peores puestos en empleo y en paro a situarse en el tramo intermedio. En el año 2000 la tasa de empleo española para la población de 15 a 64 años se situaba 6,3 puntos porcentuales por debajo de la correspondiente a la UE-25; en 2006, la superaba en 0,1 puntos. De igual forma, la tasa de paro española era, en 2000, 4,7 puntos superior a la del conjunto UE-25, mientras que en 2006 sólo era 0,6 puntos mayor. La diferencia con los tres mejores países de la Unión también se ha acortado: de 17,5 a 10,1 puntos en empleo y de 10,1 a 4,4 puntos en paro entre 2000 y 2006.

Tras estos buenos resultados agregados persisten, no obstante, importantes diferencias en los niveles comparados de empleo y paro, tanto desde una perspectiva territorial como cuando se atiende a los grupos personales básicos: sexo, edad, formación y, sobre todo, a partir del último quinquenio, nacionalidad, puesto que la extraordinaria afluencia de población inmigrante en esta

Tasas de empleo y paro en las CCAA, 2006
(Promedios anuales calculados para la población de 16 a 64 años)



Fuente: INE, Encuesta de Población Activa.

etapa ha sido uno de los factores más relevantes de cambio en el mercado de trabajo español. El diagnóstico de esas diferencias, algunas de las cuales se configuran (por su amplitud, sus efectos y su carácter marcadamente estructural) como los principales desequilibrios del mercado laboral español ha sido objeto, a lo largo de estos diez años, de muchos de los trabajos por propia iniciativa del CES, y ha tenido atención permanente en sucesivas ediciones anuales de su *Memoria sobre la situación socioeconómica y laboral* de la nación.

Sobre las diferencias territoriales cabe señalar que en los últimos cinco años parece haberse producido cierta convergencia en los grandes agregados de los mercados de trabajo regionales. La dispersión en las tasas de empleo, medida por la desviación estándar, creció entre 1996 y 2000, y desde entonces ha descendido suavemente; a su vez, la distancia entre la mejor y la peor posición en ese indicador se ha reducido bastante entre 2000 y 2006. Así, en 1996, la distancia en las tasas de empleo era tal que la más alta superaba en casi un 45 por 100 a la más baja, en 2000 en más de un 46 por 100 y en 2006 en un 34 por 100.

Con todo, esa relativa convergencia no puede hacer olvidar que se trata todavía de distancias muy grandes. Un dato ilustrativo es la posición actual de las comunidades autónomas respecto del objetivo general de empleo trazado en la EEE para el año 2010, esto es, lograr una tasa de empleo del 70 por 100 para la población de 15 a 64 años: Ya en 2006 Cataluña, Navarra, Madrid y Baleares superaban con claridad ese valor de referencia y La Rioja lo había alcanzado; en el otro extremo, las tasas de Extremadura, Andalucía y Asturias no llegaban al 60 por 100.

Persiste también una baja movilidad que contribuye a mantener esas distancias. Según el Eurobarómetro sobre movilidad geográfica¹¹, sólo un 11 por 100 de la población en España declara haberse movido entre regiones de su mismo país, siete puntos menos que la media de la UE-25. Todas estas cuestiones, y los principales efectos que de ellas se derivan, se han tratado en profundidad en estos diez años en varios Informes de CES (además de en sucesivas ediciones de la *Memoria del CES sobre la situación socioeconómica y laboral* de la nación): en el Informe 1/2000, sobre *Movilidad geográfica*; el 3/2000, sobre *Unidad de mercado y cohesión social*; y el 1/2005, sobre *Desequilibrios ocupacionales y políticas activas de empleo*, se cuentan entre los principales en este ámbito.

Cuando se atiende a los grupos básicos de población, es obligado subrayar la persistencia de tasas de empleo más bajas y tasas de paro más altas entre las mujeres y entre los jóvenes. Sobre las primeras, a pesar del indudable mayor dinamismo de la creación de empleo en el sexo femenino a lo largo de todo el último decenio, cabe recordar que su tasa de empleo sigue estando, en 2006, 16 puntos porcentuales por debajo de la correspondiente a los varones y permanece situada, dentro del panorama europeo, entre las más bajas de toda la UE-25. A su vez, el desempleo femenino, aunque ha descendido más rápi-

⁹ El AMCE se plasmó normativamente en el Real Decreto-Ley 5/2006 y, posteriormente, en la Ley 43/2006, de 29 de diciembre, para la Mejora del crecimiento y del empleo.

¹⁰ Ver CES: *Memoria sobre la situación socioeconómica y laboral 2006*, capítulo II.

¹¹ Realizado por la Comisión Europea en septiembre de 2005.

damente que el masculino, sigue siendo cerca del doble: 11,6 frente a 6,3 por 100 en el año 2006. En cuanto a los jóvenes, los menores de 25 años presentaban en ese mismo año una tasa de empleo del 43,3 por 100, diez puntos menos que la correspondiente al total, y una tasa de paro del 15 por 100, 6,5 puntos por encima de la tasa general para ambos sexos; bien es verdad que hace diez años la distancia en la tasa de empleo era de 14 puntos y en la tasa de paro era de más de 19 puntos. En el otro extremo, es preciso atender a la evolución de la población activa de más edad, no sólo porque las perspectivas hacia un paulatino envejecimiento de la población hacen imprescindible incrementar la participación laboral de aquéllas sino también porque su retirada prematura del mercado de trabajo supone la pérdida de recursos humanos con valiosa experiencia. En este aspecto, gracias entre otros factores a la paulatina introducción de mecanismos para flexibilizar la retirada del mercado de trabajo, España ha ido invirtiendo la anterior tendencia a una progresiva retirada más temprana (que se había impulsado en los años setenta y ochenta en un contexto de fuerte desempleo) y cuenta en la actualidad con mejores resultados que hace unos años. En 2006, la tasa de empleo de los mayores de 55 años (uno de los indicadores básicos establecidos en la Estrategia de Lisboa) se situó en un 44,1 por 100, medio punto por encima de la media de la UE-25, y con un ritmo de aumento entre 2003 y 2006 ligeramente superior al de esa media. Con todo, el ritmo debería ser aún mayor en los próximos años para acercarse al objetivo establecido a nivel europeo para 2010.

Además de esas diferencias, la presencia creciente de población activa inmigrante en el mercado de trabajo español ha hecho surgir, en los últimos años, nuevos perfiles personales en el empleo y en el paro. Por una parte, ha impulsado el crecimiento del empleo en edades relativamente jóvenes y en el sexo femenino, contribuyendo así a reducir las distancias anteriormente presentes. Por otra parte, puede conllevar interrogantes para el futuro. En efecto, en el año 2006, es visible el aumento de la tasa de paro entre los inmigrantes en edades centrales, y particularmente entre las mujeres; el aumento del empleo en este colectivo fue, en 2006, mayor que el del año anterior, pero la población activa creció todavía más, generándose un aumento del paro cifrado en más de 53.000 personas. Esta evolución apunta, al margen de posibles circunstancias puntuales (como puede ser cierto reflujos tras el proceso de normalización extraordinaria de extranjeros), a una inestabilidad que, en un eventual contexto económico menos favorable y de proseguir al ritmo actual el flujo de entrada de población extranjera, podría generar con rapidez una amplia bolsa de paro inmigrante en el mercado de trabajo español.

En otra perspectiva, es preciso recordar la escasa integración en la población activa que presentan, aun cuando hay severas carencias de datos para atender sistemáticamente a su evolución, las personas con discapacidad.

También en todos estos aspectos la atención del CES ha sido constante en sucesivas ediciones anuales de su Memoria, y se ha plasmado en distintos informes por propia iniciativa, entre los que cabe destacar, en los últimos diez años: 2/2000, sobre *Vida laboral y prejubilaciones*; 3/2003, segundo sobre la *Situación sociolaboral de las mujeres*; 4/2003, sobre la *Situación de las personas con discapacidad*; 2/2004, sobre *Inmigración y mercado de trabajo*; 6/2005, sobre el *Papel de la juventud en el sistema productivo*.

Tasas de empleo y paro por sexo, edad y nacionalidad, 2006
(Promedios anuales)

Nacionalidad	Ambos sexos				Varones				Mujeres			
	Total 16+	16-24	25-54	55+	Total 16+	16-24	25-54	55+	Total 16+	16-24	25-54	55+
Española*	51,8	41,6	75,7	18,3	63,3	46,8	87,7	27,4	40,7	36,1	63,4	11,0
Empleo	51,8	41,6	75,7	18,3	63,3	46,8	87,7	27,4	40,7	36,1	63,4	11,0
Paro	8,0	18,0	7,0	5,2	5,9	15,0	4,9	4,3	11,0	21,8	9,9	6,8
No UE	71,2	53,1	77,1	45,3	81,3	61,2	86,9	57,8	61,2	45,9	66,9	35,8
Empleo	71,2	53,1	77,1	45,3	81,3	61,2	86,9	57,8	61,2	45,9	66,9	35,8
Paro	12,1	18,4	11,0	10,4	9,5	15,0	8,6	10,2	15,3	22,0	14,1	10,8
Total**	53,4	43,3	75,8	18,6	64,8	48,6	87,6	27,5	42,4	37,7	63,7	11,2
Empleo	53,4	43,3	75,8	18,6	64,8	48,6	87,6	27,5	42,4	37,7	63,7	11,2
Paro	8,5	17,9	7,5	5,4	6,3	15,0	5,4	4,6	11,6	21,6	10,5	7,1

* Incluye doble nacionalidad (Española y otra).

** Incluye extranjeros UE-25.

Fuente: INE, Encuesta de Población Activa.

Otro de los rasgos distintivos del mercado de trabajo español estriba en la desigual distribución por colectivos de los puestos de trabajo según sus principales características: grupo de ocupación, rama de actividad económica y, dentro del empleo asalariado, tipo de contrato, a tal punto que en no pocas ocasiones se indica la necesidad de reducir la segmentación laboral. De hecho, varios de los colectivos con menor tasa de empleo y paro más elevado —singularmente los jóvenes, pero también las mujeres y las personas de nacionalidad extracomunitaria— son los que soportan tasas de temporalidad más elevadas y los que con mayor frecuencia se emplean en ocupaciones que requieren escasa o ninguna cualificación y que tienen menor retribución. Y ello con independencia incluso de su nivel formativo, dando lugar al fenómeno conocido como sobrecualificación. De todas esas características, la más singular en el caso español es, sin duda, la temporalidad en el empleo asalariado. A reducirla o, mejor dicho, a fomentar la estabilidad en el empleo se dirigen, desde 1997, varias de las principales líneas de las políticas activas del mercado de trabajo. Y se espera reforzarlas a partir del nuevo impulso que, en la misma dirección, supone el AMCE.

En los últimos diez años, la proporción de personas asalariadas con contrato temporal ha pasado, en el sector privado de la economía, del 38,6 al 35,7 por 100, con una evolución que fue claramente descendente entre 1997 y 2003, pero que repuntó entre ese último año y 2006. A su vez, en el sector público, la proporción de temporales no ha dejado de crecer en todo el decenio, pasando del 16,4 por 100 en 1997 al 26,2 por 100 en 2006. Así pues, el repunte de la temporalidad se debe no sólo al comportamiento del sector privado sino también al del sector público.

En cuanto al sector público, la cuestión de su creciente temporalidad parece tener su origen, y así lo subrayó el Informe del CES 3/2004, sobre la *Temporalidad en el empleo en el sector público*, en la Administración local y en determinados sectores, singularmente sanidad, educación y servicios sociales, de la actividad pública. Es de esperar, en todo caso, un cambio en esta evolución según vayan desplegando todo su potencial las medidas que se han ido adoptando en el periodo más reciente para consolidar el empleo temporal y reforzar la estabilidad, a partir de la Declaración para el diálogo social en las Administraciones públicas de diciembre de 2004 y sobre todo tras la aprobación de la Ley 7/2007, de 12 de abril, del Estatuto básico del empleado público.

En cuanto al sector privado, es preciso recordar además que, en los últimos años, los datos indican que el repunte ya señalado de la temporalidad ha venido muy condicionado por la afluencia de población inmigrante a nuestro mercado de trabajo: en el año 2006, la tasa de temporalidad de los asalariados no comunitarios en el sector privado creció 0,9 puntos porcentuales, mientras que la correspondiente a los españoles se redujo 0,2 puntos. Así, las personas de nacionalidad extracomunitaria que trabajaban como asalariadas en el sector privado presentaban una proporción de temporales del 62,4 por 100 en 2006 y las de nacionalidad española del 30,9 por 100; si se compara esta última cifra con la del 38,6 por 100 que se acaba de indicar para 1997 (y son muy comparables por la escasa presencia de inmigrantes entonces) puede inferirse que la inmigración es quizá el principal factor explicativo, en el sector privado, de la mayor temporalidad que se observa en el último trienio.

Al margen de ello, las medidas incorporadas en el AMCE ya han dado sus primeros frutos, visibles tanto en un muy notable aumento de la contratación indefinida —ordinaria y bonifica-

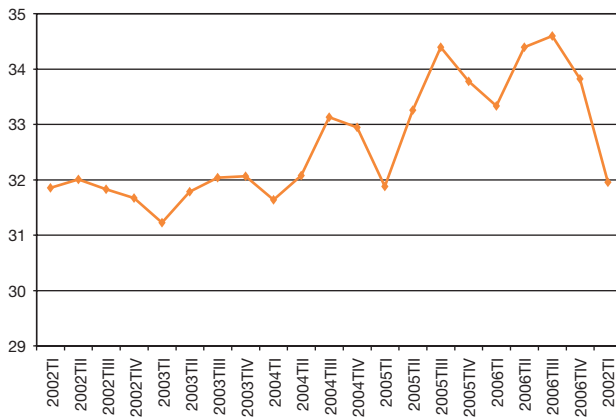
Asalariados en el sector privado por nacionalidad y tipo de contrato, 2005-2006

(Miles de personas y porcentaje de temporales, promedios anuales)

	Nacionalidad	Indefinido	Temporal	% Temporal
2005	Española	7.387,9	3.335,0	31,1
	Extranjera no UE-25	623,3	993,5	61,4
2006	Española	7.680,9	3.442,5	30,9
	Extranjera no UE-25	739,9	1.225,6	62,4
Var 2005-2006	Española	293,0	107,5	-0,2
	Extranjera no UE-25	116,6	232,0	0,9

Fuente: Explotación propia de los microdatos de INE, Encuesta de Población Activa.

Tasas de temporalidad por trimestres, 2002-2007
(Porcentaje de asalariados con contrato temporal sobre el total de asalariados en cada trimestre)



Fuente: INE, Encuesta de Población Activa.

da— como, más recientemente, en los propios datos generales del mercado de trabajo que proporciona la Encuesta de Población Activa del INE: en el primer trimestre de 2007, la tasa de temporalidad se situó algo por debajo del 32 por 100, casi dos puntos menos que en el cuarto trimestre de 2006; es un descenso muy significativo, el mayor observado en los últimos cinco años.

TEMAS DE LA JURISPRUDENCIA LABORAL

A lo largo de estos años se han planteado ante el Orden jurisdiccional social múltiples temas de relevancia en el ámbito de las relaciones de trabajo. Un repaso panorámico de algunos de los principales temas suscitados apunta, en lugar destacado, a las controversias en el contexto de las nuevas formas de organización empresarial, en parte derivadas de la descentralización productiva. Entre las cuestiones planteadas por el trabajo en contrata y subcontratas, se han abordado la utilización del contrato de obra o servicio y su duración, la subrogación empresarial pactada en convenio colectivo y otros aspectos como la utilización del despido por causas objetivas o la prevención de riesgos laborales. Un aspecto específico con sustantividad propia pero, al mismo tiempo, ligado a la actividad de las contrata es el relativo a la sucesión de empresa y sus efectos en las relaciones laborales.

Junto a la subcontratación, ha recibido atención por la jurisprudencia la cesión ilegal de trabajadores. Al respecto, durante este tiempo se han venido conformando criterios jurisprudenciales en torno a la existencia de cesión prohibida de trabajadores y su distinción con la lícita contrata de obra y servicios. Tales criterios han evolucionado en el sentido de que para excluir aquella figura no basta que el cedente sea un empresario real, sino que ha de poner en juego su organización económica y productiva, de modo que la situación de cesión ilegal de trabajadores puede ocurrir con independencia de que la empresa cedente tenga una estructura empresarial real y propia, si la misma no es puesta en el caso concreto al servicio de la contrata con la que se pretende formalmente cubrir la cesión prohibida, y solamente existe una prestación de trabajo en favor de la cesionaria.

En este ámbito, pues, se han sentado criterios de identificación que han pasado a formar parte de la definición incorporada en el art. 43 del ET por la reciente Ley 43/2006, de Mejora del crecimiento y del empleo. Tal definición, conforme a la jurisprudencia en esta materia, abarca todo aquel supuesto en el que se produzca alguna de las siguientes circunstancias: que el objeto de los contratos de servicios entre las empresas se limite a una mera puesta a disposición de los trabajadores de la empresa cedente a la empresa cesionaria, que la empresa cedente carezca de una actividad o de una organización propia y estable, que no cuente con los medios necesarios para el desarrollo de su actividad, o que no ejerza las funciones inherentes a su condición de empresario.

En estos años, asimismo, ha tenido lugar la aplicación de la Legislación reguladora de las empresas de trabajo temporal,

abordándose jurisprudencialmente los problemas suscitados por la Ley 14/1994, en su redacción inicial, y las reformas y desarrollos posteriores, en paralelo a una evolución de consolidación y concentración de las ETTs en el mercado de trabajo.

En un contexto de procesos de descentralización productiva y de transformaciones en la composición tradicional del trabajo autónomo, ha ganado intensidad la cuestión clásica de los contornos y límites de la aplicación del Derecho del trabajo, al hilo, asimismo, de puntuales modificaciones normativas en este terreno.

También en el ámbito del contrato de trabajo, ha continuado recibiendo una atención importante la utilización de la contratación temporal. Entre las diversas cuestiones que ha suscitado tradicionalmente el uso de estas modalidades de contratos, cabría señalar como novedosa en la jurisprudencia de estos años la contratación temporal irregular o en fraude de ley en el ámbito de las Administraciones públicas y sus consecuencias, en la que destaca la doctrina del contrato indefinido no fijo de plantilla.

Un ámbito de temas particularmente relevante es el relativo al ejercicio de los derechos fundamentales en la relación de trabajo. Dentro de éste, ha merecido una atención intensa la aplicación del derecho de igualdad y de no discriminación en las relaciones laborales. Por una parte, la igualdad de trato y de oportunidades y la no discriminación, por razón de género, tanto en el plano de la igualdad salarial por trabajo de igual valor, como en el relativo al disfrute de determinadas condiciones de trabajo conectadas con la conciliación de la vida laboral y familiar, tales como la adaptación de la jornada laboral o el tratamiento de la situación de maternidad en relación con la contratación temporal. Un aspecto específico singularmente relevante, en época más reciente, lo constituye la protección frente al acoso sexual y al acoso por razón de sexo.

Al margen de la igualdad y la no discriminación por razón de sexo, han comenzado asimismo a recibir atención jurisprudencial otras circunstancias personales como, por ejemplo, la edad. Más en general, otro tema relevante sobre aplicación del derecho a la igualdad en las relaciones de trabajo tiene que ver con la diferenciación de niveles salariales en función del momento de ingreso en la empresa, fenómeno de las dobles escalas salariales.

En paralelo, ha sido objeto de tratamiento la aplicación de determinados mecanismos instrumentales como la inversión de la carga de la prueba o, en menor medida, la garantía de indemnidad, a partir de la regulación legal de los mismos.

Un tema de tratamiento más reciente es el relativo al acoso moral, abordado jurisprudencialmente en el contexto de la garantía de la dignidad. En este ámbito, los interlocutores sociales europeos, CES, Eurobusiness y CEEP han firmado recientemente un Acuerdo marco europeo sobre acoso y violencia en el trabajo, de aplicación mediante los mecanismos y prácticas de la autonomía colectiva a nivel nacional.

También han sido objeto de atención, entre otros, el derecho a la intimidad y la libertad de expresión y de información, dentro de los llamados derechos inespecíficos laborales en el conjunto de los derechos fundamentales. La doctrina del TC se ha basado, respecto de tales derechos, en un juicio de ponderación en relación con la libertad de empresa y los poderes de ella derivados. Parte de la atención se ha centrado en el uso de las nuevas tecnologías informáticas en el lugar de trabajo, Internet y correo electrónico, en unos casos en relación con el derecho a la intimidad y en otros en relación con el derecho de información de los representantes de los trabajadores.

En el terreno de los derechos colectivos laborales, han continuado recibiendo un tratamiento relevante diversos aspectos del derecho de libertad sindical, en su vertiente individual y colectiva, el ejercicio del derecho de huelga y el derecho de negociación colectiva, del que cabría apuntar, entre otros aspectos, la atención prestada a cuestiones como la regulación de las cláusulas de descuelgue salarial o las reglas sobre concurrencia de convenios.

En fin, algunos de los ámbitos de tratamiento jurisprudencial relacionados con reformas o desarrollos normativos más recientes se sitúan en el ámbito de los derechos sociolaborales de los trabajadores extranjeros no comunitarios o en el ámbito de las relaciones de trabajo en las situaciones de concurso, tras los cambios operados por la reforma de la legislación concursal.

□ ESPAÑA

- Regulación de la formación profesional para el empleo

El pasado 12 de abril entró en vigor la nueva regulación del subsistema de formación profesional para el empleo recogida en el RD 395/2007, de 23 de marzo, que deroga el RD 1046/2003 de 1 de agosto regulador del subsistema de formación profesional continua, y el RD 631/1993, de 3 de mayo relativo al Plan nacional de formación e inserción profesional.

La nueva norma regula el sistema de formación para el empleo acordado entre los interlocutores sociales tras la firma el 7 de febrero de 2006 del IV Acuerdo nacional de formación y del Acuerdo de formación para el empleo. Por otro lado, se inscribe dentro del impulso dado a la formación permanente en el ámbito europeo recogido en las directrices integradas para el crecimiento y el empleo de 2005-2008 y, posteriormente, en el Programa de acción en el ámbito del aprendizaje permanente de noviembre de 2006¹². El RD 395/2007 se enmarca también en el desarrollo de la Ley Orgánica 5/2002, de 19 de junio, de las Cualificaciones y de la formación profesional que estableció un Catálogo nacional de cualificaciones profesionales, con el fin de identificar mejor las cualificaciones y las competencias que deben cubrir los módulos formativos de los programas de formación.

El RD asienta un modelo de formación para el empleo que conjuga la realidad autonómica con la inserción de la formación en la negociación colectiva de carácter sectorial estatal, creando un marco de referencia tanto en los ámbitos estatal y autonómico como sectorial y de la empresa. En efecto, en cumplimiento de las sentencias del Tribunal Constitucional del año 2002 que delimitaron los ámbitos de actuación de la Administración General del Estado y de las comunidades autónomas en materia de formación continua, la reforma planteada contempla la gestión y realización por las comunidades autónomas de sus propias convocatorias de formación para el empleo. Igualmente, la reforma refuerza la participación de los representantes de los trabajadores mediante la obligatoriedad de información a los mismos de toda acción formativa, lo que busca garantizar, entre otros fines, la no discriminación en el acceso a la formación.

El RD regula las distintas iniciativas de formación, su régimen de funcionamiento y su financiación así como su estructura organizativa y de participación institucional. Los destinatarios de dicha formación serán tanto los trabajadores ocupados como los desempleados, incluidos los que no cotizan por formación profesional, de forma que este marco común para empleados y desempleados integra las dos modalidades de formación profesional existentes hasta ahora: la ocupacional y la continua.

En cuanto a su financiación, la formación profesional para el empleo seguirá financiándose con los fondos provenientes de la cuota de formación profesional que aportan empresas y trabajadores, las ayudas del Fondo Social Europeo, las aportaciones específicas contempladas en el presupuesto del Servicio Público de Empleo Estatal, así como los fondos propios de las comunidades autónomas. Se mantiene el sistema de bonificaciones, mediante el cual las empresas dispondrán anualmente de un crédito para la formación de sus trabajadores que compensará total o parcialmente el coste de las acciones formativas realizadas. Sin embargo, la nueva regulación incide más en el apoyo a las Pymes al permitir a las empresas de menos de 10 trabajadores (frente a las de 5 como hasta ahora) la exención de la cofinanciación de las acciones formativas, siguiendo los porcentajes mínimos establecidos por Orden Ministerial en función del tamaño empresarial.

Otro de los aspectos novedosos que pueden contribuir a incrementar el acceso a la formación y mejorar su calidad, es la consolidación del Permiso Individual de Formación (PIF), permiso que la empresa puede conceder al trabajador, en horario de trabajo, para mejorar su capacitación personal y profesional.

¹² Decisión núm. 1720/2006/CE del Parlamento Europeo y del Consejo, de 15 de noviembre de 2006, por el que se establece un programa de acción en el ámbito del aprendizaje permanente.

En efecto, se espera un aumento de los PIF, ya que a partir de ahora pueden contar con una financiación específica al margen de la cuota de formación de la empresa.

La nueva normativa apuesta también, de forma más decidida, por una formación acumulativa y certificable, mediante una oferta formativa modulable vinculada al Catálogo nacional de cualificaciones, acreditada total o parcialmente por los certificados de profesionalidad. Se facilita, así, el acceso a una formación para el empleo acreditada por el Servicio Público de Empleo Estatal y los órganos competentes de las comunidades autónomas, a su vez reconocido por el Ministerio de Educación.

□ UNIÓN EUROPEA

- Género y desarrollo profesional en la Unión Europea

La Fundación Europea para la Mejora de las Condiciones de Vida y Trabajo (Eurofound) ha publicado un estudio bajo el título: «Género y desarrollo profesional» (<http://www.eurofound.europa.eu/eiro/2006/12/studies/tn0612019s.html>). Se trata de un análisis de la cuestión en los actuales países miembros de la Unión Europea, a excepción de Suecia y Noruega. En el mismo, se aborda el cambio que se ha producido en los modelos de desarrollo profesional como respuesta a la reestructuración del trabajo y de las organizaciones, y su impacto en la carrera de las mujeres. Además, se examinan las actitudes de los agentes sociales en relación con el género y el desarrollo profesional. La elaboración de este estudio está basada en los informes realizados por los centros nacionales EIRO en respuesta a un cuestionario formulado por Eurofound.

El informe destaca los cambios que, en la mayoría de países, se están produciendo en el desarrollo de las carreras profesionales. No obstante, pone de manifiesto que la naturaleza de estos cambios es en mayor medida fruto de una erosión gradual de los patrones de trabajo tradicionales que de una transformación dirigida a mejorar las oportunidades de las mujeres.

A pesar del incremento en las tasas de actividad de las mujeres a lo largo de estas dos últimas décadas, sigue existiendo segregación de género en los niveles sectorial y ocupacional. Los puestos ocupados fundamentalmente por mujeres son los asociados a una menor remuneración, destacando la infrarrepresentación femenina en los empleos mejor remunerados. Es el conocido comúnmente como efecto del «techo de cristal». Además, la diferencia salarial es mayor en los puestos superiores de dirección, como así lo ponen de manifiesto los informes facilitados por los centros nacionales, diferencias que persisten incluso en aquellos sectores predominantemente ocupados por mujeres, como la educación y la salud. Otro factor que sirve para entender cómo se diferencian los desarrollos profesionales de las mujeres es el empleo a tiempo parcial, que está generalmente asociado con menos oportunidades para la formación y la promoción. En este ámbito, destaca el contraste entre el porcentaje de mujeres empleadas a tiempo parcial (32,6 por 100) y el de los hombres (7,4 por 100).

Por último, en relación con los agentes sociales, el informe proporciona una visión general sobre la importancia que éstos confieren a la igualdad de oportunidades en las carreras profesionales en los distintos países, y también los pasos que toman en el seno de sus propias organizaciones. Destaca la actitud activa de las organizaciones de los agentes sociales para promover cambios normativos y de políticas en este ámbito.

El estudio concluye que, a pesar de la creciente importancia de la igualdad de género en el debate europeo, y al margen de iniciativas aisladas para abordar el problema, la igualdad de género en el ámbito del desarrollo profesional es todavía una cuestión pendiente. Se constata una disminución progresiva del porcentaje de mujeres que ocupan puestos superiores de dirección. Además, en los países con legislación en la materia se registran dificultades a la hora de aplicar este tipo de normas a la realidad de las empresas. Por su parte, a pesar de la carencia de datos sistemáticos, existen evidencias que indican que el acceso a la formación es una de las mayores barreras potenciales para el progreso de las mujeres en sus carreras profesionales.

La persistencia de trabajos ocupados predominantemente por mujeres, asociados con niveles más bajos de remuneración, poco cualificados y a tiempo parcial son, así, factores que determinan la persistencia de la desigualdad de género en el desarrollo de la carrera profesional, según las conclusiones de este estudio.

□ ALEMANIA

- Acuerdo sobre salarios subvencionados

Los dos grandes partidos CDU y PSD se han puesto de acuerdo en parte de la reforma laboral con la que pretenden mejorar la situación de los trabajadores de los segmentos salariales bajos. En concreto, el acuerdo abarca tres puntos: un salario subvencionado para 50.000 desempleados menores de 25 años, con una subvención de hasta el 50 por 100 de los costes laborales, una oferta de formación y cualificación especialmente diseñada para este colectivo y la creación de un «mercado laboral social» para más de 100.000 desempleados de larga duración cuya intermediación resulta especialmente difícil. El grupo de trabajo no ha tratado los dos puntos más controvertidos: la introducción de un salario mínimo y la prohibición por ley de salarios considerados inaceptables. Ambas partes desisten de recortar las prestaciones para los desempleados de larga duración. Mientras que los democristianos rechazan completamente la introducción de un salario mínimo generalizado, los socialdemócratas y varias organizaciones sindicales, entre ellas una democristiana, han iniciado campañas de recogida de firmas exigiendo un salario mínimo interprofesional. Por su parte, el Comisario Europeo de Industria Verheugen (SPD) insta a que se estudie la introducción de un salario mínimo, ya que este problema deberá estar resuelto antes de 2011, año en que vencerán los periodos transitorios.

□ BÉLGICA

- Incremento del «outplacement»

El «outplacement» (acompañamiento ofrecido por la empresa a sus trabajadores despedidos) está creciendo. El número de trabajadores mayores de 45 años despedidos por la empresa que se han beneficiado de este acompañamiento por una empresa privada se triplicó en 2006 respecto al año anterior. El incremento de esta práctica, para todas las categorías de trabajadores en general, ha sido del 62 por 100. Las previsiones anuncian que esta tendencia podría prolongarse en el 2007. La reforma (restricción del acceso) de las prepensiones establecidas por convenios colectivos de trabajo, en el marco del Pacto de solidaridad entre generaciones (fomento de la participación de los mayores en el mercado laboral hasta la jubilación), impulsó este sector. Este acompañamiento se está demostrando eficaz puesto que más de un 80 por 100 de los beneficiarios del mismo encuentran un empleo dentro del quinto o sexto mes siguiente al despido.

□ ITALIA

- Diálogo social: comenzó la negociación con los agentes sociales

Precedida por reuniones informales y preparatorias con las centrales sindicales y con la patronal Confindustria, el Jefe de Gobierno abrió oficialmente la negociación con los agentes sociales, que se desarrolla en tres mesas separadas: Productividad y Competitividad («Mezzogiorno», negociación colectiva, infraestructuras, etc.); Administración Pública (moderniza-

ción, renovación de convenios, previsión complementaria, etc.) y Mercado de Trabajo y Previsión. Entre los temas a tratar en esta última mesa, adquiere especial importancia lo que el Jefe de Gobierno denomina «manutención» del sistema de pensiones, que, para asegurar el equilibrio económico-financiero, deberá centrarse sobre la elevación de la edad de jubilación, que deberá ser gradual, y sobre la revisión de los coeficientes de transformación. Prodi indicó también que la prevista unificación de las entidades gestoras producirá interesantes ahorros que permitirán moderar las demás medidas.

La primera reunión de cada una de las tres mesas se ha celebrado con resultados muy diferentes. En la primera, dedicada al empleo público, el Gobierno no convenció a los sindicatos, que consideraron insuficientes los fondos disponibles para la renovación de los convenios del sector público, y confirmaron la convocatoria de una huelga. En las otras dos mesas, en cambio, dominó un clima positivo y constructivo. Los agentes sociales apreciaron, sobre todo, la reiterada y firme intención del Ministro de Trabajo de reorganizar, por fin, los «amortiguadores sociales», partiendo del incremento de la prestación por desempleo.

□ POLONIA

- Plan nacional de empleo

La ministra de Trabajo y Asuntos Sociales presentó el Plan Nacional para elevar la tasa de empleo. Para lograr reducir la tasa de desempleo será imprescindible fomentar la creación de empresas e incrementar las inversiones en la mejora de las infraestructuras y en la construcción de viviendas. Para ello, el Gobierno dispondrá una red de asesoría económica, líneas de crédito para impulsar la innovación tecnológica y una red del Servicio Público de Empleo que mejore sensiblemente sus servicios al ciudadano. Otro de los instrumentos prioritarios será incrementar las inversiones del programa de desarrollo rural entre 2007 y 2013 para impulsar la expansión de micro-empresas que operan en el sector turístico así como en las industrias de la alimentación. Uno de los objetivos principales del Gobierno es reducir la tasa de desempleo por debajo del 13 por 100 e incrementar la tasa de empleo hasta el 56 por 100. Por otra parte, el Ministerio de Trabajo cree que este año el Fondo de Empleo logrará cancelar completamente la deuda acumulada y no descarta poder reducir las cotizaciones por esta contingencia. No obstante, un portavoz del Ministerio opina que antes habría que definir las funciones que este Fondo deberá asumir en el futuro y evaluar qué políticas activas de empleo pueden ser útiles para reducir la tasa de desempleo.

□ RUMANÍA

- Asociacionismo empresarial

El Ministro de Trabajo invitó a los empresarios extranjeros a que formen parte de las asociaciones patronales locales, para poder participar en la elaboración de normativas laborales. Un diálogo más abierto entre empresarios extranjeros y locales podría llevar a una política social más eficaz. Uno de los mayores problemas de las asociaciones patronales en Rumanía es que son 12 a nivel nacional y no están organizadas por sectores económicos, sino por áreas geográficas, lo que hace demasiado difícil llegar a acuerdos de sector y, sobre todo, es casi imposible firmar convenios colectivos. El ministro subrayó también que, durante el desempeño de su cargo, el Código de Trabajo fue modificado dos veces para introducir más flexibilidad en el trabajo.

Edita y distribuye: **Consejo Económico y Social**, c/ de las Huertas, 73. 28014 Madrid

Teléfono: 91 429 00 18 - Fax: 91 429 42 57

E-mail: institucional@ces.es

Información en Internet: <http://www.ces.es>

Boletín elaborado por el Área de Estudios y Análisis

La reproducción total o parcial de este boletín está permitida citando su procedencia

Imprime: ELECE Industria Gráfica, S.L.

NICES: 136-2007 Depósito Legal: M. 40.855-1997 ISSN: 1138-4956